

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ► ความเป็นมาของสถานการณ์ด้านแรงงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ทางการเงิน

สถานการณ์ของประเทศในปัจจุบันโดยเฉพาะด้านแรงงานมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก ไม่ว่าเหตุการณ์การเรียกร้องให้มีการปรับปรุงการบริหารงานของสถานประกอบการโดยลูกจ้าง ในเรื่องของสวัสดิการแรงงานหรือเงินค่าจ้าง หรือเป็นเรื่องของสถานประกอบการขาดสภาพคล่องทางการเงินในการบริหาร ผลกระทบอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างตามมา ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของประเทศ

การดำเนินการทางการค้าระหว่างประเทศเป็นส่วนหนึ่งที่ทุกประเทศต่างหันมาดำเนินการเพื่อทบทวนเศรษฐกิจของตนเอง ได้มีการจัดตั้งองค์กรทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศขึ้นหลายองค์กร เพื่อกีดกันการค้าเพื่อความอยู่รอดของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน (Association of South Asian Nations : ASEAN) ที่ได้ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อร่วมกันสร้างความมั่นคงของกลุ่มประเทศสมาชิก ได้หันมาให้ความสนใจทางด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศสมาชิก ซึ่งมีสมาชิกอยู่ 7 ประเทศ คือ ไทย มาเลเซีย อินโดนีเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ บรูไน และเวียดนาม สมาชิกใหม่ล่าสุดเมื่อปี 2538

การตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (Asean Free Trade Area : AFTA) ซึ่งมีประเทศไทยเป็นผู้ริเริ่มโครงการนี้ขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยมีบทบาทในเรื่องของการขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจการตกลงว่าด้วย อัตราภาษีพิเศษอัตราต่ำสุดเพื่อดึงดูดการลงทุนจากกลุ่มประเทศภูมิภาคอื่น

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มความร่วมมือในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก หรือ APEC ที่มีสมาชิกอยู่ 18 ประเทศ เพื่อร่วมมือกันในด้านเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกที่มีระดับการพัฒนาสังคมและการเมืองแตกต่างกัน โดยยึดหลักไม่กีดกันการค้ากับประเทศนอกกลุ่ม

กลุ่มสหภาพยุโรป หรือ EU ที่มีสมาชิกอยู่ 15 ประเทศ กำหนดให้มีตลาดยุโรปตลาดเดียว ให้ประเทศสมาชิกมีนโยบายต่างประเทศและความมั่นคงอย่างเดียวกัน

การเปิดโอกาสให้ประเทศกำลังพัฒนารวมถึงสินค้าเข้าร่วมแข่งขันในตลาดประเทศพัฒนาแล้ว โดยคิดอัตราภาษีศุลกากรที่ต่ำกว่าอัตราปกติ โดยใช้ระบบสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร หรือ GSP กำหนดรายชื่อประเทศที่ได้รับสิทธิพิเศษ โดยเฉพาะสินค้าประเภทหัตถกรรมและหัตถอุตสาหกรรม

การกำหนดมาตรฐานขององค์กร หรือ ISO ก็เป็นตัวกำหนดมาตรฐานระบบการผลิตในรูปแบบต่าง ๆ กันเป็นตัวสร้างเงื่อนไขหรือกำหนดการดำเนินงานอีกประเภทหนึ่ง

ไม่รวมถึงองค์การการค้าของเขตทวีปอื่น ๆ เช่น NAFTA หรือเขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ WTO องค์การการค้าโลก เป็นต้น ล้วนแต่เป็นองค์การที่ถูกกำหนดให้ประเทศด้อยพัฒนาต้องปฏิบัติตามสร้างเงื่อนไขข้อบังคับ ทำให้เกิดปัญหาในระบบการผลิตอันเชื่อมโยงไปถึงระบบการทำงานของสถานประกอบการในประเทศไทย ทำให้มีผลต่อเนื่องถึงผู้ใช้แรงงานต้องได้รับผลกระทบจากองค์กรต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วอย่างมาก รวมทั้งความตกลงทั่วไปว่าด้วยสิทธิบัตรอุตสาหกรรม สุลกากรและการค้า หรือ GATT ที่ส่งเสริมให้มีการแข่งขันในตลาดโลกอย่างเสรีและเป็นธรรม ประเทศไทยได้เป็นประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ในฐานะผู้ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2462 เกือบครบ 80 ปี ในปี 2541 นี้แล้ว บทบาทของ ILO ในด้านแรงงานนอกจากจะกำหนดมาตรฐานแรงงาน โดยข้อคิดของเหล่าประเทศสมาชิกแล้ว ยังมีบทบาทให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศด้อยพัฒนา หรือกำลังพัฒนาโดยการรวมตัว รวมทุนของประเทศที่เจริญแล้วอีกด้วย ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศในฐานะประเทศสมาชิกและได้ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาถึง 11 ฉบับ แม้จะน้อยกว่าประเทศอื่นในภูมิภาคเอเชียด้วยกัน เช่น ฮ่องกง สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ซึ่งให้สัตยาบันในอนุสัญญาถึง 21 ฉบับ แต่ละอนุสัญญา คือ มาตรฐานขั้นต่ำของการใช้แรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ก็ไม่ใช่ว่าประเทศไทยเราจะไม่ให้ความสำคัญต่อมาตรฐานแรงงาน เพราะในกฎหมายแรงงานหรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานก็ได้มีบทใช้บังคับที่สูงกว่ามาตรฐานของอนุสัญญาเหล่านั้นหลายประเด็นอยู่แล้ว อันจะเป็นข้อกำหนดที่ประเทศสมาชิกหรือประเทศที่เจริญแล้วตำหนิเราไม่ได้หรือจะมาอ้างเพื่อกีดกันทางการค้าหรือกล่าวหาว่าจำกัดสิทธิเสรีภาพทั้งของลูกจ้าง นายจ้าง หรือสิทธิมนุษยชนอื่นใดอีกไม่ได้ ผลจากการให้คำรับรองให้สัตยาบันจำนวน 11 อนุสัญญา และรับนำข้อแนะนำขององค์การ ILO อีก 10 ข้อแนะนำเป็นแนวทางในการบริหารกฎหมายด้านแรงงานนับว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานและนายจ้าง

ปัจจุบันสถานการณ์ของประเทศ ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก ประเทศต้องวางมาตรการเพื่อความอยู่รอดของเศรษฐกิจของชาติ นโยบายทางด้านแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่ได้วางไว้เพื่อกอบกู้เศรษฐกิจของชาติ อาทิเช่น กำหนดให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นกระทรวงด้านเศรษฐกิจหนึ่งในห้ากระทรวงหลักของประเทศ ที่ต้องปรับรูปแบบการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

ปรับปรุงแนวปฏิบัติราชการเดิมที่ทำการควบคุมเปลี่ยนแปลงเป็นการส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมเข้ามาตรวจสอบการปฏิบัติงาน ราชการเป็นผู้ดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย

เน้นการตรวจแรงงานให้มีคุณภาพมากกว่าตรวจให้ได้ปริมาณ ต้องดูแลส่งเสริม  
แนะนำปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง มุ่งสู่การแข่งขันทับต่างประเทศได้ มีมาตรฐานการทำงานเทียบ  
เท่ากฎระเบียบโลกไม่ว่าทางด้านภาษี ค่ามาตรฐานองค์กร มาตรฐานการผลิต มาตรฐานคุณภาพ  
ของสินค้า

โดยเฉพาะในระบบอุตสาหกรรมต้องเน้นเรื่อง สภาพการทำงานให้เหมาะสมกับ  
ผู้ทำงานหรือเรื่องของ ERGONOMIC (การยศาสตร์) ต้องให้ความสำคัญพิเศษ

การปฏิบัติงานรวมกันเป็นหนึ่งเพื่อเป็นที่พึ่งของประชาชนต้องรับดำเนินการด้วย  
การประสานงานร่วมทำงานกับองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ใช่จะทำงานให้สำเร็จด้วยตัว  
คนเดียวและต้องทำให้เป็นองค์กรของรัฐที่เล็กกระทัดรัดแต่มีประสิทธิภาพ เป็นการประหยัดทั้ง  
เวลา วัสดุ คนและงบประมาณ เพื่อได้งานที่มีคุณภาพอย่างเดียวกัน และที่สำคัญคือ ต้องเป็น  
ระบบการทำงานที่ซื่อสัตย์ สุจริต อุทิศเวลาเพื่อประชาชนอย่างเต็มที่

ในการบริหารแรงงานของประเทศ จำเป็นต้องมีมาตรการทั้งด้านกฎหมายและ  
ด้านปฏิบัติการ การตรากฎหมายขึ้นก็เพื่อความคุ้มครองและความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่  
เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนวางมาตรการที่เป็นการเสริมสร้าง  
สภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้มีความมั่นคง

สถานการณ์ในปัจจุบัน แนวโน้มในการเลิกจ้างที่ยังมีอยู่ต่อเนื่อง อันมีผลจาก  
การแก้ปัญหาทางสภาพคล่องยังไม่ลงตัว หรือสภาวะความเคลื่อนไหวของอัตราค่าเงินบาทยังไม่  
คงที่ ทำให้มีผลกระทบต่อถูกจ้าง และสถานประกอบการอยู่บ้าง แนวโน้มของการเลิกจ้างในปี  
2540 ที่ผ่านมา มีสถานประกอบการเลิกกิจการ ตามตัวเลขรายงานของกรมสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงานซึ่งได้ตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง แจกให้ทราบว่าได้รวบรวมมาจากทั่วประเทศ  
มีจำนวน 1,059 ราย ผู้ถูกเลิกจ้าง 228,732 คน

ถูกจ้างที่ได้รับผลกระทบส่วนใหญ่เป็นกิจการผลิตรถยนต์ รองลงมาคือ กิจการ  
สิ่งทอและกิจการที่ดินสิ่งปลูกสร้าง สถานการณ์ดังกล่าวแม้จะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่  
ของผู้ใช้แรงงานอยู่บ้าง แต่เราต้องคำนึงถึงว่า งานคุ้มครองแรงงานนั้นมีความสำคัญในฐานะที่  
เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO  
(International Labour Organization) เป็นผู้กำหนดเพื่อยกระดับสภาพความเป็นอยู่ผู้ใช้  
แรงงานทั่วโลก ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์และมาตรฐานแรงงานที่  
กำหนดขึ้น

นับตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำได้เกิดขึ้นกับประเทศไทย และขยายสู่ประเทศเพื่อนบ้านส่งผลกระทบต่อธุรกิจการลงทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นอย่างมาก เป็นผลให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างขยายวงกว้างออกไปทุกขณะเนื่องจากธุรกิจบางประเภทนายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปต้องปิดกิจการลง และธุรกิจบางประเภทต้องหาทางลดต้นทุนการผลิตโดยการปลดคนงานบางส่วนออก เมื่อวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจปะทุขึ้น ผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เนื่องจาก

1. มีการเลิกจ้างลูกจ้างหลายแห่ง โดยบางแห่งนายจ้างปฏิเสธไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย หรือจ่ายให้แต่ไม่ครบ ซึ่งสร้างความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมากที่ต้องสูญเสียรายได้ประจำ และเมื่อต้องถูกให้ออกจากงานก็ไม่มีเงินบรรเทาปัญหาการว่างงานชั่วขณะหนึ่ง
2. นายจ้างบางกลุ่มใช้ข้ออ้างเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจในการปลดหรือเลิกจ้างลูกจ้าง โดยการปลดลูกจ้างที่ทำงานมานานมีค่าแรงสูง เพื่อจะได้ไปจ้างคนงานกลุ่มใหม่ซึ่งมีค่าแรงต่ำกว่า
3. นายจ้างบางกลุ่มเพิ่มงานให้แก่ลูกจ้างมากขึ้นโดยให้ค่าจ้างเท่าเดิม หรือมีการลดวันทำงาน หรือให้ลูกจ้างทำงานล้นวันกันโดยจ่ายค่าจ้างลดลง หรือลดสวัสดิการต่างๆที่เคยให้
4. นายจ้างบางรายมีการระงับการขึ้นค่าจ้างประจำปี โดยเฉพาะโรงงานที่ไม่มีข้อตกลงเรื่องการขึ้นค่าจ้างประจำปี
5. นายจ้างบางรายยื่นข้อเรียกร้องลดวันทำงานเพื่อทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานและเลิกจ้างในที่สุด

ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างมีแนวโน้มถูกเลิกจ้างเพิ่มขึ้นทุกขณะ รวมทั้งผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่มีแนวโน้มว่างงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งมีหน่วยงานบางแห่งทำการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่แรงงาน เช่น กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ประเมินผลกระทบของวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ คาดว่าเมื่อต้นปี 2540 จะมีผู้ว่างงานและตกงานประมาณ 1.3 ล้านคนเศษ หรือประมาณเกือบร้อยละ 4 ของกำลังแรงงาน (ขณะที่ปี 2539 มีการว่างงานประมาณ 3 แสนคน) และหากสถานการณ์ยังไม่ดีขึ้นในปี 2541 คาดว่าจะมีผู้ตกงานเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 3-5 แสนคน

สภาวะเศรษฐกิจที่ระสอตัวตั้งแต่ปี 2539 ภาวะการส่งออกของประเทศไทยที่ระสอตัวในช่วงต้นปี 2540 การประกาศปล่อยค่าเงินบาทลอยตัวและการขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ของรัฐบาล เมื่อหลังวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 อีกทั้งการคาดการณ์ว่าเศรษฐกิจจะเติบโตไม่เกิน 1% ในปี 2541 ได้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจการค้าอุตสาหกรรม และการบริการ จนทำให้ภาวะการจ้างงานในประเทศไทยโดยรวมประสบปัญหาอย่างรุนแรง

มีการประมาณการในช่วงต้นปี 2540 ว่าจะมีผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจรวมประมาณ 1.17 ล้านคน (ผู้ว่างงาน 1.13 ล้านคน ผู้ถูกเลิกจ้าง 40,000 คน) หรือเท่ากับ 3.48% ของกำลังแรงงาน 33.62 ล้านคนในปี 2540

ในปัจจุบันสถานการณ์การว่างงานและการเลิกจ้างยังเป็นไปตามประมาณการของสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยืนยันตัวเลขจำนวนผู้ว่างงานที่ระดับ 1.13 ล้านคน จำนวนผู้ถูกเลิกจ้างเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 30 พฤศจิกายน 2540 มีจำนวน 38,156 คน

สำหรับสถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างในปี 2541 คาดหมายว่าจะรุนแรงมากกว่าปี 2540 จำนวนผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจรวมกัน ประมาณว่าจะสูงถึงประมาณ 60% ของกำลังแรงงานทั่วประเทศ หรือประมาณ 2,000,000 คน

จากสถานการณ์ดังกล่าว รัฐบาลจึงกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนเพื่อการแก้ไข ปัญหาและหน่วยงานต่าง ๆ ได้เข้าดำเนินการช่วยเหลือคนว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้าง อย่างไรก็ตาม การดำเนินการของหน่วยงานที่ผ่านมามีดำเนินการตามศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน ยังไม่ได้กำหนดแผนงานเป็นภาพรวม ดังนั้น เพื่อประสานเชื่อมโยงการทำงานและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการช่วยเหลืออย่างเป็นระบบสมควรกำหนด "แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน"

ในสภาวะปัจจุบัน ปัญหาเร่งด่วนที่รัฐบาลต้องเร่งรัดแก้ไข คือ ปัญหาเศรษฐกิจที่กำลังกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนทั่วประเทศอย่างรุนแรงก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม และปัญหามาตรฐานการครองชีพ ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขหรือผ่อนหนักให้เป็นเบา

นอกจากนี้ สมาคมนายจ้างคาดว่าภาคอุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ จะต้องมีการปลดพนักงานจากที่ประมาณการไว้ดังต่อไปนี้

1. ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง จะมีคนงานเสี่ยงต่อการถูกปลดประมาณ 60,000 - 150,000 คน ภาคอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์จะมีคนงานเสี่ยงต่อการถูกปลดประมาณ 32,000 - 40,000 คน

2. ภาคอุตสาหกรรมบริการ มีคนงานเสี่ยงต่อการถูกปลดไม่น้อยกว่า 30,000 คน โดยเฉพาะภาคการเงิน เมื่อบริษัทเงินทุน 56 แห่ง ต้องเลิกกิจการไป จะมีคนตกงานไม่ต่ำกว่า 22,750 คน

3. ภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ คนงานเสี่ยงต่อการถูกปลด 20,000 - 30,000 คน ตัวเลขต่าง ๆ ที่ได้มีผู้คาดประมาณไว้ข้างต้นนี้อาจยืนยันได้ว่าข้อเท็จจริงจะเป็นประการใด แต่ก็ถือเป็นตัวป้องกันภัยถึงภัยคุกคามที่เกิดขึ้น ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกระทรวงดำเนินการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนี้และที่คาดว่าจะเกิดในอีก 1 - 2 ปีข้างหน้า

4. ในปี 2540 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้คาดประมาณการว่างงานว่ามีประมาณ 1.6 ล้านคน ซึ่งตัวเลขดังกล่าวรวมถึงคนว่างงานนอกภาคอุตสาหกรรม และผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่

5. TDRi ประเมินตัวเลขคนว่างงานถึงสิ้นปี 2540 ว่าไม่ต่ำกว่า 3 แสนคน และมีผู้ถูกปรับลดรายได้อีกนับแสนคน

6. สมวคณายจ้าง คาดประมาณว่าคนงานก่อสร้างเสี่ยงต่อการถูกปลดประมาณ 60,000 - 150,000 คน ภาคอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์จะมีคนงานเสี่ยงต่อการถูกปลดประมาณ 32,000 - 40,000 คน ภาคอุตสาหกรรมบริการจะมีคนงานเสี่ยงต่อการถูกปลดไม่น้อยกว่า 30,000 คน และภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ จะมีคนงานเสี่ยงต่อการถูกปลด 20,000 - 30,000 คน

7. ในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เก็บรวบรวมข้อมูลการเลิกจ้าง โดยมีแหล่งที่มาจากการที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสถานประกอบการและสอบถามนายจ้างเกี่ยวกับการเลิกจ้าง และจากการที่ถูกจ้างมาร้องทุกข์กรณีนายจ้างไม่ได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องเลิกจ้าง เช่น ไม่จ่ายค่าชดเชย ผลปรากฏว่าในปี 2540 มีการเลิกจ้างรวมทั้งสิ้น 44,753 คน จากสถานประกอบการ 903 แห่ง

นอกจากนี้ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย สำรวจแนวโน้มการว่างงานในปี 2541 จะสูงถึง 2.3 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 7.0 ของกำลังแรงงาน โดยเรียงลำดับตามประเภทกิจการดังนี้

อันดับหนึ่ง แรงงานด้านการก่อสร้าง จะมีคนว่างงานจำนวน 225,300 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานสูงถึงร้อยละ 13.46 ของผู้ที่มีงานทำในด้านการก่อสร้างทั้งหมด 1.7 ล้านคน

อันดับสอง แรงงานด้านโรงงานอุตสาหกรรม คาดว่าจะมีคนว่างงานจำนวน 556,710 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 13.31 ของผู้ที่ทำงานในด้านโรงงานอุตสาหกรรม

## จำนวน 4.2 ล้านคน

อันดับสาม แรงงานด้านพาณิชยกรรม คาดว่าจะมีคนว่างงานจำนวน 432,700 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 10.15 ของผู้ที่ทำงานในด้านพาณิชยกรรมจำนวน 4.3 ล้านคน

อันดับสี่ แรงงานด้านบริการ คาดว่าจะมีคนว่างงานจำนวน 324,550 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 9.61 ของผู้ที่ทำงานในด้านบริการจำนวน 3.4 ล้านคน

อันดับห้า แรงงานด้านการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน คาดว่าจะมีคนว่างงานจำนวน 3,470 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 6.05 ของผู้ที่ทำงานในด้านการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน จำนวน 57,400 คน

อันดับหก แรงงานด้านการขนส่ง การคมนาคม และการคลังสินค้า คาดว่าจะมีคนว่างงานจำนวน 54,090 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 5.22 ของผู้ที่ทำงานในด้านการขนส่ง การคมนาคม และคลังสินค้า จำนวน 1 ล้านคน

อันดับเจ็ด แรงงานในด้านเกษตรกรรม ป่าไม้และประมง คาดว่าจะมีคนว่างงานจำนวน 752,000 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 4.87 ของผู้ที่ทำงานในด้านเกษตรกรรม ป่าไม้และประมง จำนวน 15.4 ล้านคน

อันดับแปด แรงงานด้านสาธารณูปโภค คาดว่าจะมีคนว่างงานจำนวน 6,180 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 3.48 ของผู้ที่ทำงานในด้านสาธารณูปโภค จำนวน 177,750 คน

## ▶ แนวโน้มสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจทางการเงินของประเทศไทย

รายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ปัญหาเศรษฐกิจในสังคมของประเทศต่าง ๆ ในเอเชียจะยังคงเพิ่มมากขึ้นในปี 2541 โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพราะนโยบายที่ไม่สนองตอบพอเพียงต่อวิกฤตทางการเงิน

ในบรรดาประเทศที่ได้รับผลกระทบรุนแรงมากที่สุดนั้น ลูกจ้างคนงานนับล้าน ๆ คนต้องตกงาน ซึ่งเป็นผลจากการที่นายจ้างต้องลดค่าใช้จ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการก่อสร้าง ภาคบริการด้านการเงิน และภาคอุตสาหกรรมการผลิต ปัญหาการทำงานไม่เต็มที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวางรายได้ที่แท้จริงของลูกจ้างส่วนหนึ่งที่ยังรักษาตำแหน่งงานให้ได้จะลดน้อยลงไปมาก อันเป็นผลจากการที่อุปสงค์ด้านแรงงานลดน้อยลงประกอบกับภาวะเงินเฟ้อที่เกิดจากการลดค่าเงิน

รายงานของ ILO ชี้ปัญหาว่าแนวโน้มที่ได้ผลในการลดภาวะความยากจนในประเทศเหล่านี้ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาจะพลิกกลับ จะมีคนยากจนเพิ่มมากขึ้นสถานการณ์จะเลว

รายรุนแรงเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขาดการคุ้มครองทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างที่ด้อยงานทำใหม่ส่วนใหญ่คงจะไม่ได้ได้รับความสงเคราะห์ช่วยเหลือใด ๆ ประกอบกับการขาดมาตรการความช่วยเหลือต่อบรรเทาความทุกข์ยากเดือดร้อนอย่างทั่วถึงจะเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการก่อความไม่สงบทางสังคม

จากข้อมูลล่าสุดที่อินโดนีเซียและเกาหลีใต้ โดยที่ข้อมูลและรายงานจากการประชุมระดับสูงของตัวแทนจากรัฐบาล องค์การลูกจ้าง และองค์การนายจ้างต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในกรุงเทพมหานครระหว่างวันที่ 22 - 24 เมษายน 2541 ประเทศและเขตปกครองพิเศษที่ส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุมครั้งสำคัญนี้ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ เกาหลีใต้ สิงคโปร์ ไทย เวียดนาม และฮ่องกง ซึ่งเป็นเขตปกครองพิเศษของจีน

ในประเทศอินโดนีเซียคาดการณ์ว่าในปี 2541 นี้ จะมีคนตกงาน 8 - 10 % หรือระหว่าง 7.9 - 9.2 ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราคนว่างงาน 5 % เมื่อปี 2539 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมมติฐานของอัตราความเจริญเติบโตของผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ (GDP) ในปีนี้ (ซึ่งคาดว่าจะเป็น 0 หรือติดลบ 5 %)

ในเกาหลีใต้คนว่างงานเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว จาก 451,000 คน หรือ 2.3 % ในเดือนตุลาคม 2540 มาเป็น 1,240,000 คน หรือ 4.7 % ในเดือนกุมภาพันธ์ 2541 ซึ่งเป็นสถิติสูงสุดเป็นประวัติการณ์ โดยเฉพาะผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาและออกมาหางานทำเป็นครั้งแรก ในไตรมาสสุดท้ายของปี 2540 คนหนุ่มสาวหรือเยาวชนที่อยู่ในกลุ่มอายุ 20 - 24 และ 15 - 19 ปี นั้นยังว่างงานอยู่ประมาณ 7.4 % และ 11.78 % ตามลำดับ กระทรวงแรงงานของเกาหลีใต้ ก็เพิ่งจะคาดการณ์ว่าเฉพาะในช่วงระหว่างเดือนมีนาคมและพฤษภาคมมีคนว่างงานอยู่ถึง 1.5 ล้านคน

ก่อนจะเกิดวิกฤตทางการเงิน ประเทศไทยไม่มีคนว่างงานเลย โดยมองจากการที่มีคนงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ แต่เมื่อปลายปี 2540 มีคนไทยว่างงานถึง 1,170,000 คน หรือประมาณ 3.4 % ของแรงงานภายในประเทศ ขณะนี้รัฐบาลไทยคาดการณ์ไว้ว่า ถึงปลายปี 2541 จะมีคนไทยว่างงานเพิ่มขึ้นเกือบ 2 ล้านคน โดยอัตราการว่างงานจะสูงถึง 6.6 % อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศจะอยู่ในระดับศูนย์ อัตราการขยายตัวจะติดลบถึง 3.5 % ในปี 2541

อัตราเงินเฟ้อจะสูงถึง 15 % ในปี 2541 กิจกรรมเอกชนจำนวนมากก็เริ่มลดอัตราค่าจ้างลง เช่น ผู้บริหารระดับสูงในภาคธุรกิจการเงินถูกลดเงินเดือนลงมาระหว่าง 10 - 30 % ส่วนลูกจ้างระดับล่างจะไม่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างแรงงาน ในภาคธุรกิจอื่น ๆ ใช้วิธีการ



ลดค่าจ้างเงินเดือน ลดเงินโบนัส ซึ่งโดยทั่วไปแล้วถือว่าเป็นรายได้ก้อนใหญ่ของลูกจ้าง ซึ่งเป็นทางออกที่ใช้กันทั่วไปในภาวะเศรษฐกิจในขณะนี้

เศรษฐกิจโลกเป็นเศรษฐกิจของการค้า โดยจุดประสงค์ก็คือการค้ากำไร การหาวัตถุดิบและสินค้าที่ไม่สามารถจะหาได้ในประเทศของตน และการค้าโดยใช้ประโยชน์จากความแตกต่างโดยเปรียบเทียบ หรือจากการที่มีการผลิตสินค้าที่มีลักษณะพิเศษเนื่องจากความสามารถทางวิทยาการ หรือเนื่องจากฐานะทางภูมิศาสตร์ เช่น ผลผลิตทางเกษตรซึ่งเกิดขึ้นเฉพาะแหล่ง

การค้าระหว่างประเทศที่มีการพัฒนารุ่งเรือง ยังอาจจะมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจภายใน เพราะเมื่อมีการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้ามากขึ้น ก็ย่อมจะนำไปสู่การขยายการผลิตเพื่อการส่งออก

แต่ในขณะเดียวกัน การค้าระหว่างประเทศก็เช่นเดียวกับการค้าโดยทั่ว ๆ ไป อาจจะไปสู่การฉกฉวยโอกาสเพื่อชิงความได้เปรียบในตลาดโลก ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้ง เป็นต้นว่า มีมาตรการในการคุ้มครองตลาดหรือการอุดหนุนการผลิต ต้นทุนการผลิตที่ต่ำโดยการใช้หนักโทษในการผลิตสินค้า ใช้แรงงานเด็ก การไม่มีมาตรการควบคุมสภาพแวดล้อม ทำให้ต้นทุนการผลิตได้เปรียบในตลาดโลกสามารถใช้วิธีการคุ้มครองตลาดได้

ในบางกรณีก็อาจใช้มาตรการขึ้นภาษีขาเข้าเพื่อเป็นกำแพงปิดกั้นการลั่งสินค้าเข้ามา ด้วยมีเจตจำนงที่จะสนับสนุนอุตสาหกรรมภายใน การไม่มีกฎหมายคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ทำให้นำไปสู่การเลียนแบบสินค้าซึ่งผู้ผลิตต้องใช้เงินจำนวนมากในการวิจัยและพัฒนา เพื่อหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ

แต่ประเทศที่มีได้ลงทุนดังกล่าวสามารถถอยวงประโยชน์ด้วยการคัดลอกเลียนแบบการผลิต จนทำให้สินค้าตัวจริงต้องประสบปัญหาการขาดทุน

แต่เมื่อในความเป็นจริงการค้าระหว่างประเทศมิได้ดำเนินตามกฎเกณฑ์ของการค้าเสรีเสมอไป จึงพยายามที่จะสร้างกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขึ้น โดยในจุดเริ่มต้นนั้นได้มีการตกลงพิถัคอัตราศุลกากรและการค้า เป็นการสร้างกฎเกณฑ์การค้าระหว่างประเทศในรูปแบบขององค์การค้าโลก

องค์การค้าโลก (WORLD TRADE ORGANIZATION : WTO) มีวิวัฒนาการมาจากแกตต์ (GENERAL AGREEMENT ON TARRIFF AND TRADE) ซึ่งเป็นความตกลงที่เกิดขึ้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศต่าง ๆ ประสบปัญหาจากสงครามต้องการฟื้นฟูเศรษฐกิจ

สังคมโลกจึงได้มีการจัดตั้งองค์การสหประชาชาติ (UNITED NATIONS) เพื่อดูแลด้านการเมือง

กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) และธนาคารโลก (IBRD/IDB) เพื่อดูแลการเงิน

ทางด้านการค้าเน้นได้มีความพยายามที่จะตั้งองค์การการค้าระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL TRADE ORGANIZATION : ITO) เพื่อจัดระเบียบการค้าของโลก

จึงได้มีการร่างความตกลงเพื่อจัดตั้งองค์การดังกล่าวขึ้นรวมอยู่ในกฎบัตรฮาวานา (HAVANA CHARTER) ซึ่งเป็นสนธิสัญญาที่รวมทั้งเรื่องกฎระเบียบทางการค้าเสรีระหว่างประเทศและองค์การการค้าระหว่างประเทศไว้ด้วยกัน ประเทศสมาชิกก่อตั้งจำนวนกว่า 120 ประเทศที่เข้าร่วมเจรจาในรอบอุรุกวัย ได้ตกลงที่จะยกฐานะก่อตั้งซึ่งเป็นเพียงสัญญาการค้าระหว่างประเทศให้มีฐานะเป็นองค์การระหว่างประเทศ โดยจัดตั้ง องค์การการค้าโลก (WORLD TRADE ORGANIZATION : WTO) ขึ้นมากำกับดูแลความตกลงต่าง ๆ ที่เป็นผลจากการเจรจาจำนวน 29 ความตกลง ปฏิญญามติ และบันทึกความเข้าใจของรัฐมนตรีอีก 25 ฉบับ

องค์การการค้าโลกจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2538 ปัจจุบันมีสมาชิกทั้งหมด 129 ประเทศ (ณ วันที่ 1 มกราคม 2540) มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ ณ เจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีหน้าที่สำคัญคือ

- บริหารความตกลงการค้าหลายฝ่ายและพหุภาคีภายใต้ WTO โดยผ่านคณะมนตรี (COUNCIL) และ คณะกรรมการ (COMMITTEE) ต่าง ๆ ตลอดจนดูแลให้มีการปฏิบัติตามพันธกรณี
- เป็นเวทีเพื่อการเจรจาต่อรองลดอุปสรรคทางการค้าระหว่างประเทศสมาชิกทั้งในรูปของมาตรการภาษีศุลกากรและมาตรการที่มีใช้ภาษีศุลกากร
- เป็นเวทีเพื่อให้สมาชิกหันหน้าเข้าหาหรือเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งทางการค้าและหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็จะจัดตั้งคณะผู้พิจารณา (PANEL) ทำหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงและให้ข้อเสนอแนะ
- เป็นผู้ดูแลสถานการณ์การค้าระหว่างประเทศและจัดให้มีการทบทวนนโยบายการค้าของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ

- ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศกำลังพัฒนาในด้านข้อมูล ข้อเสนอแนะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามพันธกรณีได้อย่างเพียงพอ ตลอดจนทำการศึกษาประเด็นการค้าที่สำคัญ ๆ
- ประสานงานกับกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) และธนาคารโลกเพื่อให้นโยบายเศรษฐกิจโลกสอดคล้องกันยิ่งขึ้น

จากรายงานสภาพปัญหาในการดำเนินธุรกิจจากการตรวจเยี่ยมของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่าในทุกอุตสาหกรรมที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจากการประกาศค่าเงินบาทลอยตัว ในช่วงปี 2540 ก่อนการประกาศค่าเงินบาทลอยตัว สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจเยี่ยมมีลูกจ้างรวมทั้งหมด 272,769 คน หลังจากที่ได้ประกาศค่าเงินบาทลอยตัว ณ วันที่ 20 มิถุนายน 2541 มีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 39,621 คน หรือร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งมีความต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือด้านการเงินเพื่อแก้ไขปัญหาสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจที่แต่ละสถานประกอบการกำลังประสบอยู่เป็นจำนวนเงินรวมทั้งหมด 35,633.75 ล้านบาท โดยจังหวัดที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงินมากที่สุดได้แก่ กรุงเทพฯ เป็นเงิน 9,454.25 ล้านบาท (109 แห่ง) รองลงมาจังหวัดสมุทรปราการเป็นเงิน 7,535.50 ล้านบาท (67 แห่ง) และจังหวัดปทุมธานีเป็นเงิน 4,710 ล้านบาท (63 แห่ง) ซึ่งอุตสาหกรรมที่มีความต้องการความช่วยเหลือด้านการเงินมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตอาหารเป็นเงิน 4,205 ล้านบาท (95 แห่ง) รองลงมาได้แก่อุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างทั่วไป 3,799.50 ล้านบาท (26 แห่ง) และอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์สำหรับงานอุตสาหกรรม 3,004.50 ล้านบาท (13 แห่ง)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะการดำเนินธุรกิจที่มีความต้องการความช่วยเหลือทางการเงิน พบว่าธุรกิจที่ดำเนินการทั้งเพื่อการส่งออกและในประเทศต้องการความช่วยเหลือทางการเงินมากที่สุดรวมเป็นเงินจำนวน 17,7761.50 ล้านบาท (248 แห่ง) รองลงมาได้แก่ธุรกิจที่ดำเนินการเฉพาะในประเทศต้องการความช่วยเหลือเป็นเงินทั้งหมด 15,341.75 ล้านบาท (428 แห่ง) ส่วนธุรกิจที่ดำเนินการเฉพาะเพื่อการส่งออกต้องการความช่วยเหลือทางการเงินน้อยที่สุด เป็นเงินรวมทั้งหมด 2,530.50 ล้านบาท (114 แห่ง) หรือร้อยละ 50, 43 และ 7 ตามลำดับ ของวงเงินที่ขอรับความช่วยเหลือจากภาครัฐทั้งหมด

ในเรื่องการเลิกจ้าง เมื่อพิจารณาจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 272,769 คน จากสถานประกอบการทั้งหมดที่ได้ตรวจเยี่ยมพบว่ามีกิจการเลิกจ้างมากที่สุดในกิจการที่ดำเนินธุรกิจเฉพาะในประเทศโดยเลิกจ้างทั้งหมด 23,966 คน รองลงมาในกิจการที่ดำเนินธุรกิจทั้งเพื่อส่ง

ออกและในประเทศจำนวน 9,117 คน และในกิจการที่ดำเนินธุรกิจเฉพาะเพื่อการส่งออกจำนวน 6,538 คน หรือร้อยละ 60, 23 และ 17 ตามลำดับ ของจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด (39,621 คน) และเมื่อพิจารณาอัตราการเลิกจ้างในแต่ละกลุ่มแล้วพบว่าธุรกิจในประเทศมีอัตราการเลิกจ้างมากกว่ากลุ่มอื่น แสดงให้เห็นว่าการประกาศค่าเงินบาทลอยตัวส่งผลกระทบต่อ การเลิกจ้างของธุรกิจในประเทศมากที่สุด

สถานประกอบการและจังหวัดที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงินจากภาครัฐ มากน้อยใน 3 ระดับ จำแนกตามลักษณะการดำเนินธุรกิจ ดังนี้

1. การดำเนินธุรกิจเพื่อการส่งออก จากจำนวนสถานประกอบการเพื่อการส่งออกที่ได้ตรวจเยี่ยมทั้งหมด 114 แห่ง กรุงเทพฯ เป็นจังหวัดที่มีความต้องการให้รัฐช่วยเหลือด้านการเงินมากที่สุด เป็นเงินจำนวน 962.50 ล้านบาท (16 แห่ง) รองลงมาได้แก่จังหวัด ปทุมธานี เป็นเงินจำนวน 503 ล้านบาท (17 แห่ง) และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นเงิน 300 ล้านบาท (2 แห่ง)

ในจำนวนสถานประกอบการเพื่อการส่งออกดังกล่าว พบว่าอุตสาหกรรมที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงินมากที่สุดได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องแต่งกาย ยกเว้น รองเท้า เป็นเงินจำนวน 1.475 ล้านบาท (22 แห่ง) รองลงมาได้แก่อุตสาหกรรมผลิตอาหาร 540 ล้านบาท (21 แห่ง) และอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรและเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นเงินจำนวน 225 ล้านบาท (16 แห่ง)

2. การดำเนินธุรกิจในประเทศ จำนวนสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจเฉพาะในประเทศที่ได้ตรวจเยี่ยมทั้งหมด 428 แห่ง พบว่ากรุงเทพฯ มีความต้องการให้รัฐช่วยเหลือด้านการเงินมากที่สุดเป็นเงินจำนวน 7,610.75 ล้านบาท (61 แห่ง) รองลงมาได้แก่จังหวัด ฉะเชิงเทราเป็นเงินจำนวน 2,744 ล้านบาท (14 แห่ง) และจังหวัดปทุมธานีเป็นเงินจำนวน 505 ล้านบาท (11 แห่ง)

จากสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจเฉพาะในประเทศจำนวนดังกล่าว พบว่า อุตสาหกรรมที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงินมากที่สุดได้แก่ การรับเหมาก่อสร้างทั่วไปเป็นเงินจำนวน 3,799.50 ล้านบาท (26 แห่ง) รองลงมาได้แก่อุตสาหกรรมผลิตอาหาร เป็นเงินจำนวน 2,075 ล้านบาท (33 แห่ง) อุตสาหกรรมโรงแรม หอพักและสถานที่อยู่อาศัยอื่น ๆ เป็นเงินจำนวน 1,727 ล้านบาท (46 แห่ง)

3. การดำเนินธุรกิจทั้งเพื่อการส่งออกและในประเทศ จากจำนวนสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจทั้งเพื่อการส่งออกและในประเทศที่ได้เข้าตรวจเยี่ยมทั้งหมด 248 แห่ง พบว่า

สมุทรปราการเป็นจังหวัดที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงินมากที่สุดเป็นเงินจำนวน 7,515 ล้านบาท (36 แห่ง) รองลงมาได้แก่จังหวัดปทุมธานีเป็นเงินจำนวน 3,702 ล้านบาท (35 แห่ง) และจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นเงินจำนวน 1,168 ล้านบาท (16 แห่ง)

ในสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจทั้งเพื่อการส่งออกและในประเทศจำนวนดังกล่าว พบว่าอุตสาหกรรมที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงินมากที่สุด ได้แก่อุตสาหกรรมเหล็ก และเหล็กกล้าขั้นมูลฐานเป็นเงินจำนวน 5,000 ล้านบาท (3 แห่ง) รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับงานอุตสาหกรรมเป็นเงิน 3,000 ล้านบาท (4 แห่ง) และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกเป็นเงินจำนวน 2,540 ล้านบาท (16 แห่ง)

ปัญหาสภาพคล่อง ปัญหาการตลาดและการผลิตเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการจำหน่ายปลีกอุปโภคบริโภคจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่อุตสาหกรรมโรงแรม หอพัก และสถานที่อยู่อาศัยอื่น ๆ อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างปัญหาสภาพคล่องกับปัญหาการตลาดและการผลิตแล้ว พบว่าสาเหตุของปัญหาด้านการตลาดและการผลิต เกิดจากวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตมีราคาแพงขึ้น ปริมาณการขายสินค้ามีจำนวนลดลง ไม่สามารถปรับราคาสินค้าให้สูงขึ้น ประสบปัญหาด้านการแข่งขัน เครื่องจักรกลในการผลิตล้าสมัย มีการชุมนุมเรียกร้องของพนักงานมีผลให้การผลิตสินค้าไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้ลูกค้าไม่ไว้วางใจเป็นเหตุให้การตั้งซื้อสินค้าลดลง เป็นต้น ส่วนผลกระทบที่เกิดจากปัญหาสภาพคล่องสาเหตุที่พบมากที่สุดได้แก่ไม่สามารถเก็บเงินจากลูกค้าได้ รองลงมาได้แก่ถูกคู่แข่งรั้นหนี้สิน หาแหล่งเงินทุนไม่ได้ ขาดทุนจากค่าเงินบาทลอยตัว เป็นต้น

ปัญหาสภาพคล่อง ได้ดำเนินการแก้ไขโดยการขอผ่อนผันหนี้จากการธนาคารหรือเจ้าหนี้ รั้งรั้นหนี้จากลูกค้า หาแหล่งเงินทุนใหม่ ขายทรัพย์สินหรือกิจการบางส่วนที่เกินความจำเป็นและเพิ่มทุน เป็นต้น

ปัญหาด้านการตลาดและการผลิต ดำเนินการแก้ไขโดยหาตลาดแห่งใหม่เพิ่มลดต้นทุนการผลิต ลดกำลังการผลิต ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ ให้เคยดีตลูกค้าในทางชำระหนี้ เป็นต้น

ปัญหาด้านแรงงาน ดำเนินการแก้ไขโดยลดจำนวนลูกจ้าง ลดการทำงาน ลดชั่วโมงทำงาน ลดค่าจ้างและสวัสดิการซึ่งส่วนใหญ่จะลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการประมาณ 5 - 20 % และเพิ่มวันหยุดประจำสัปดาห์ชั่วคราว เป็นต้น

นอกจากความช่วยเหลือจากทางราชการที่เป็นเม็ดเงินแล้ว สิ่งที่ต้องการให้ราชการช่วยเหลือมากที่สุดได้แก่ การหาแหล่งเงินทุน หาตลาดและค่าประกันหนี้สิน เป็นต้น ส่วน

ข้อเสนอแนะที่ต้องการให้ราชการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อการค้า  
ดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน โดยประมวลแยกเป็น 3 ด้านได้ดังนี้

### ปัญหาสภาพคล่อง

- ไม่ควรปรับเพิ่มภาษีทุกประเภท รวมทั้งการขึ้นราคาค่าน้ำ ค่าไฟ
- แก้ปัญหาคอรัปชั่นให้เห็นผล
- ลดภาษีการนำเข้าเครื่องจักร วัตถุดิบให้เหลือศูนย์รวมทั้งลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้
- แรงคืนภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีนำเข้าและลดขั้นตอนที่ทำให้ล่าช้า
- ควรลดหย่อนภาษีนำเข้าให้ตรงความเป็นจริงโดยตั้งคนกลางเพื่อเปรียบเทียบ
- ให้ข้อมูลและหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำระยะยาว เพื่อลงทุนด้านเครื่องจักรใหม่ (10 % เป็นเวลานาน 10 ปี และปลอดหนี้ 2 ปี) ตลอดจนการอนุมัติวงเงินกู้ให้เพิ่มขึ้นและมีการประกันลอยได้ทุกธนาคาร
- ตรึงค่าเงินบาทให้คงที่โดยอัตราแลกเปลี่ยนที่ 35 บาท ต่อ 1 ดอลลาร์ภายใน 6 เดือน
- ส่งชำระหนี้ให้ภาคเอกชนที่ทำงานให้รัฐโดยจ่ายค่าจ้างให้ตรงเวลา
- ควรเร่งประชาสัมพันธ์ข้อมูลของจังหวัดให้มากขึ้น เพื่อจูงใจให้นักท่องเที่ยวได้มากขึ้น
- ให้ข้าราชการเบิกค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้มากขึ้น ตลอดจนเพิ่มวงเงินค่าตอบแทนแก่สถานพยาบาลที่เข้าประกันสังคมจาก 1,000 บาท/คน เป็น 1,500 บาท/คน
- งดการเรียกรับบริจาคทุกประเภท หักหน่วยงานของรัฐออกจากสถานประกอบการในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
- ยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่มงานหัตถกรรมพื้นบ้าน
- ให้ผู้ประกอบการสามารถกู้เงินจากเอ็กซิมแบงก์โดยตรง
- ลดค่าครองชีพให้ได้อย่างจริงจัง

- นายจ้างสามารถผ่อนชำระเงินสมทบได้
- ลดค่าเช่าต่าง ๆ ในนิคมอุตสาหกรรมของรัฐ
- ยกเว้นภาษีเงินได้ที่เก็บจากเงินชดเชยและบำเหน็จบำนาญ

#### ปัญหาการตลาดและการผลิต

- ปลดปล่อยสินเชื่อให้ธุรกิจได้มีทุนซื้ออุปกรณ์และวัตถุดิบ
- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางการตลาดต่างประเทศให้ทั่วถึง
- ปลดปล่อยราคาสินค้าเป็นไปตามกลไกทางการตลาด
- ตรึงราคาวัตถุดิบในประเทศและจัดหาวัตถุดิบที่ขาดแคลน
- ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการผลิตวัตถุดิบการเกษตร ตลอดจนพัฒนาการผลิตแปรรูปการเกษตรเพื่อส่งออก
- ดูแลอุตสาหกรรมในประเทศให้อยู่รอดโดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็ก และส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าทดแทนอุตสาหกรรมที่นำเข้า
- เปิดตลาดขายสินค้ากับเพื่อนบ้าน และลดขั้นตอนต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการส่งออก ตลอดจนการปรับปรุงระบบศุลกากรท่าเรือ
- เพิ่มสิทธิประโยชน์ด้าน BOI สำหรับโรงงานที่มีการขยายกำลังผลิต ตลอดจนการปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการลงทุนของต่างชาติ
- งานรับเหมาก่อสร้างของรัฐ ควรให้เอกชนเป็นผู้รับเหมา ไม่ควรชะงักงันก่อสร้างและจัดซื้อ ตลอดจนให้ราชการจัดสัมมนาตามโรงแรมได้เหมือนเดิม
- ส่งเสริมและรวมกลุ่มของการทำเครื่องประดับ
- ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องและสนับสนุน รวมทั้งอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง

#### ปัญหาด้านแรงงาน

- ปรับปรุงโครงสร้างการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ โดยแบ่งเป็นประเภทอุตสาหกรรมและควรขึ้นอยู่กับประเภทอุตสาหกรรม แต่ในช่วงนี้การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรชะลอไปก่อนจนถึงสิ้นปี 2542

- ปรับปรุงด้านประกันสังคม โดยเฉพาะกองทุนเงินทดแทนให้รับจ่ายเงินที่ค้างและบริการทุกด้านให้เร็วขึ้น ผู้เจ็บป่วยสามารถเข้ารักษาได้ทุกโรงพยาบาล และได้รับบริการความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
- แรงจูงใจให้มีการประกันสังคมกรณีว่างงาน เกษียณอายุและการศึกษา
- ประชาสัมพันธ์ให้ลูกจ้าง เข้าใจสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ เพื่อความร่วมมือในการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิตเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและการแข่งขันทางการค้า
- แก้ไข พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ เรื่องการลงโทษลูกจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานให้มีการเจรจาแบบทวิภาคีมากขึ้น เพื่อมิให้เป็นปัญหาต่อการบริหารงาน และดูแลไม่ให้บุคคลที่ 3 เข้าแทรกแซงเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และควรให้ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานแก่สถานประกอบการต่าง ๆ ทุก 3 เดือน ตลอดจนการควบคุมข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นให้อยู่ในขอบเขตที่นายจ้างสามารถให้ได้
- พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ การศึกษาและวินัยในการทำงาน และสามารถจัดหาแรงงานให้สถานประกอบการได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีการร้องขอ โดยเฉพาะแรงงานก่อสร้าง ในส่วนที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวควรได้รับการผ่อนผันซึ่งขณะนี้ขาดบุคลากรที่มีความสามารถในอุตสาหกรรมดังกล่าว
- ควรมีการยืดหยุ่นในการบังคับใช้กฎหมายแรงงานในทุกเรื่อง ดังนั้นในการดำเนินการด้านการคุ้มครองแรงงาน จึงมีการปรับวิธีการตรวจแรงงานเป็นไปในทิศทางของการตรวจแรงงานแนวใหม่ ภายใต้อภิวาทวิภาคีทางเศรษฐกิจการเงิน

### สรุปสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจทางการเงิน

ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 โดยมีปรากฏการณ์หลายอย่าง ที่แสดงให้เห็นภาวะดังกล่าว ดังนี้

1. การขยายตัวของรายได้ประชาชาติมีอัตราการถดถอยลง และอำนาจซื้อของประชาชนได้ลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังเห็นได้จากดัชนีภาวะเงินเฟ้อมีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างมาก ทำให้ค่าของเงินลดลงหรือสูญค่าโดยปริยาย



2. การส่งออก อัตราการขยายตัวของมูลค่าส่งออก มีจำนวนลดลงอย่างเห็นได้ชัด ทำให้ธุรกิจส่งออกประสบปัญหาสินค้าตกค้างเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องชะลอหรือหยุดการผลิตสินค้าหรือปิดกิจการลง ในขณะที่การนำเข้าสินค้ามีจำนวนไม่เปลี่ยนแปลง เป็นผลให้ขาดดุลบัญชีเดินสะพัด รัฐบาลต้องถอนเงินสำรองระหว่างประเทศไปชำระหนี้ ปริมาณทุนสำรองระหว่างประเทศจึงมีจำนวนลดลงอย่างมาก อันเป็นปัญหาต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน

3. การลงทุน อัตราการลงทุนเมื่อเทียบกับรายได้ประชาชาติมีจำนวนลดลงเนื่องจากนักลงทุนขาดความเชื่อมั่นในการลงทุนและการค้าของประเทศ

จากวิกฤตเศรษฐกิจที่กล่าวมา รัฐบาลได้ตัดสินใจใช้มาตรการแก้ไขปัญหา 2 ประการที่สำคัญ คือ

**มาตรการแรก** รัฐบาลได้ประกาศลอยตัวค่าเงินบาท เพื่อให้ค่าเงินบาทลดลงเมื่อเทียบกับเงินดอลลาร์และเงินตราต่างประเทศสกุลอื่น อันจะยังผลให้สินค้าส่งออกมีราคาลดลง และสามารถส่งออกสินค้าไปขายนำเงินตราต่างประเทศเข้ามามากขึ้น

**มาตรการที่สอง** รัฐบาลได้ขอกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ หรือ IMF เพื่อนำมาใช้ค้ำประกันความเชื่อถือนที่มีต่อค่าเงินบาท และแก้ปัญหาในโครงการต่าง ๆ โดยมีเงื่อนไขในหนังสือเจตจำนงขอกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อผู้ใช้งานอย่างมาก คือ การชะลอค่าจ้างแรงงาน และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากรัฐบาลจะเข้มงวดในการปรับเงินเดือนและค่าจ้างแรงงานภาคเอกชน และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จะมีผลกระทบต่อค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคงและสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานรัฐวิสาหกิจได้

ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจเช่นนี้ การตรวจแรงงานเพื่อบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงจำเป็นต้องมีการปรับนโยบายให้มีการตรวจแรงงานแนวใหม่ โดยเน้นให้พนักงานตรวจแรงงานเป็นนักประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กฎหมายแรงงานแก่นายจ้างลูกจ้างและประชาชนผู้สนใจทั่วไป มากกว่าการตรวจแรงงานเพื่อบังคับใช้กฎหมาย และเน้นการตรวจแรงงานในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเสี่ยงก่อนเป็นลำดับแรก เช่น สถานประกอบการในประเภทกิจการทอผ้าที่ประสบปัญหาขาดทุนหรือขาดสภาพคล่อง เป็นต้น

## ▶ วัตถุประสงค์ของการตรวจแรงงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจทางการเงิน

### 1. สภาพปัญหาในปัจจุบัน

สภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง สถานประกอบการหลายแห่งต้องปิดกิจการลง เนื่องจากประสบปัญหาการขาดทุน ขณะเดียวกันสถานประกอบการอีกเป็นจำนวนมากต้องลดต้นทุนเพื่อความอยู่รอดทางธุรกิจ เช่น ลดจำนวนลูกจ้าง ลดค่าจ้าง ลดสวัสดิการ เป็นต้น ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับเดือดร้อนเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมากในขณะนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ และอีกส่วนหนึ่งมีสาเหตุเนื่องจากการที่จะมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในวันที่ 19 สิงหาคม 2541 ซึ่งมีกาเพิ่มอัตราค่าชดเชยตามอายุงาน ทำให้ลูกจ้างที่มีอายุงานมากถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก

จากสภาพปัญหาที่กล่าวข้างต้น จึงทำให้มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธการตรวจแรงงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจขณะนี้ การตรวจแรงงานจึงมีน้ำหนักเน้นการบังคับใช้กฎหมายแต่เพียงอย่างเดียวอีกต่อไป พนักงานตรวจแรงงานจะต้องเพิ่มบทบาทในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อระคับประคองให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดได้ ภายใต้การปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

### 2. นโยบายการพัฒนางานตรวจแรงงานแนวใหม่

1. เน้นตรวจแรงงานในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเสี่ยงก่อนเป็นลำดับแรก โดยให้ค่านักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดดำเนินการทันที การตรวจยังคงเน้นการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแต่พนักงานตรวจแรงงานต้องเพิ่มบทบาทในการส่งเสริมความร่วมมือให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ
2. พัฒนาระบบการตรวจใหม่ให้มีการตรวจแรงงานเป็นทีม (รวมงานตรวจแรงงานทั่วไป ตรวจความปลอดภัยเบื้องต้น และงานส่งเสริมความร่วมมือในสถานประกอบการ) โดยการจัดทำโครงการนำร่องในพื้นที่ที่มีกลุ่มเสี่ยงมาก
3. ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตรวจสถานประกอบการของตนเอง
4. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กฎหมายแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และประชาชนผู้สนใจทั่วไป

โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้เห็นชอบกับนโยบายดังกล่าวแล้ว  
ตามหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รล 0601.1/02802 ลงวันที่ 22 เมษายน  
2541 เรื่อง โครงการอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานในประเทศไทย

## บทที่ 2

### นโยบายและแผนเกี่ยวกับการตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การคุ้มครองแรงงานจำเป็นต้องดำเนินการตามนโยบายซึ่งประกอบด้วยนโยบายแห่งรัฐ คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม นโยบายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นโยบายดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการวางมาตรฐานการพัฒนากิจการตรวจแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

#### ► นโยบายรัฐบาลด้านแรงงาน

คือการนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 และ 8 กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินการ แผนดังกล่าวได้กล่าวไว้โดยย่อ ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ได้กำหนดแนวดำเนินการไว้หลายประการเช่น

การพัฒนาอุตสาหกรรมการค้าและบริการ ได้กล่าวถึงข้อกำหนดการปฏิบัติของราชการเน้นให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในงานบางประการ ในส่วนของ การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งแผนดังกล่าวได้กล่าวไว้

#### ► แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคม ช่วยแก้ปัญหาการพัฒนาที่ขาดความสมดุล คือ เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน และเพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ การพัฒนาที่พึงปรารถนาในระยะยาว การพัฒนาในระยะ 5 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของการพัฒนาไว้ดังนี้

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคนทั้งในด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา ให้มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง

2. เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้มีความมั่นคง และเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ให้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคน รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพมั่นคงและสมดุล เสริมสร้างโอกาสการพัฒนาศักยภาพของคนในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและได้รับผลจากการพัฒนาที่เป็นธรรม

4. เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน

5. เพื่อปรับระบบบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศมากขึ้น

เป้าหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาข้างต้น เห็นสมควรกำหนดเป้าหมายซึ่งจะเป็นเครื่องชี้วัดผลการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์หลักในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ไว้ ดังนี้

1. เพิ่มปริมาณการเตรียมความพร้อมทุกด้านของเด็กปฐมวัย (0 - 5 ปี) อย่างมีคุณภาพ

2. เพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะการขยายการศึกษารชั้นพื้นฐาน 9 ปีแก่เด็กในวัยเรียนทุกคน และการเตรียมการขยายการศึกษารชั้นพื้นฐานเป็น 12 ปี รวมทั้งให้มีการฝึกอบรม ครู อาจารย์ ทุกคนอย่างต่อเนื่อง

3. ยกระดับทักษะฝีมือและความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อกลุ่มแรงงานอายุ 25 - 45 ปี

4. ให้ผู้ด้อยโอกาสทุกประเภทได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

5. ลดอัตราการประสบนันตรายจากการทำงาน และลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ โดยเฉพาะการจมน้ำ การชนส่งวัตถุเคมีอันตราย และอัคคีภัยในอาคารสูง

6. รักษาเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจไทย โดยลดการขาดทุนบัญชีเงินสะพัดให้อยู่ในระดับร้อยละ 3.4 ของผลผลิตรวมในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และรักษาอัตราเงินเฟ้อให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเฉลี่ยร้อยละ 4.5 ต่อปี

7. ระดมการออมของภาคครัวเรือนให้เพิ่มขึ้นเป็นอย่างน้อยร้อยละ 10 ของผลิตภัณฑ์รวมในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
8. ขยายปริมาณและเพิ่มคุณภาพของบริการโครงสร้างพื้นฐานสู่ภูมิภาคและชนบท
9. ลดสัดส่วนคนยากจนของประเทศให้น้อยกว่าร้อยละ 10 ในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
10. อนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของพื้นที่ของประเทศ รวมทั้งรักษาพื้นที่ป่าชายเลนให้คงไว้ไม่ต่ำกว่า 1 ล้านไร่ในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
11. สร้างโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพเกษตรในรูปแบบของเกษตรธรรมชาติ เกษตรอินทรีย์ เกษตรผสมผสานและวนเกษตร
12. เพิ่มการลงทุนในการควบคุมและฟื้นฟูคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในเมือง ภูมิภาค และชนบท

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาดังกล่าว เห็นควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพของคน ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ประเทศมีโครงสร้างประชากรที่เหมาะสม และมีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสการพัฒนาในแต่ละพื้นที่ของประเทศ การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ด้านการพัฒนาจิตใจให้เกิดผลในทางปฏิบัติ การพัฒนาสติปัญญาและทักษะฝีมือแรงงานให้คนไทยทุกคนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นในกระบวนการผลิตและสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการพัฒนาสุขภาพและพละการออกกำลังกายที่มุ่งเสริมสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค
2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน ประกอบด้วย แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน การสร้างโอกาสให้คน ครอบครัว ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและสังคม การพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง การเสริมสร้างขีดความสามารถ

ในระบบอำนาจความยุติธรรมและระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน และการส่งเสริมให้วัฒนธรรมมีบทบาทในการพัฒนาคนและประเทศให้สมดุลและยั่งยืน

3. การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาของภูมิภาคและชนบทเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึง ประกอบด้วยแนวทางการกระจายโอกาสและความเจริญ ด้วยการพัฒนาพื้นที่ในภูมิภาค การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการกระจายการพัฒนาด้วยการเพิ่มศักยภาพขององค์กรชุมชน การเสริมสร้างโอกาสการพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพ และการมีงานทำด้วยการส่งเสริมบทบาทของภาครัฐกิจเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชน การกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและบริการทางสังคม การแก้ไขปัญหาและรักษาสุขภาพแวดล้อมเมือง การบริหารจัดการงานพัฒนาในลักษณะพหุภาคี ทั้งในงานพัฒนาทั่วไปและในระดับพื้นที่

4. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยแนวทางการเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ การปรับโครงสร้างการผลิตให้เข้มแข็งเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดโลก และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเพื่อเป็นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนการพัฒนาพื้นที่ชุมชน และบริการโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับคุณภาพชีวิต

5. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยแนวทางการบริหารจัดการเพื่ออนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีความสมบูรณ์ เกิดความสมดุลต่อระบบนิเวศวิทยา รวมทั้งการดูแลรักษาภาวะแวดล้อมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและเป็นฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว การจัดระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดการใช้ประโยชน์และความสมดุลอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนอย่างแท้จริง รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากธรรมชาติ

6. การพัฒนาประชากรรัฐ เป็นการพัฒนากากรรัฐให้มีสมรรถนะและพันธกิจหลักในการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะของคน ทำให้คนในสังคมเป็นพันธมิตรกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศซึ่งประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างหลักนิติธรรมในการบริหารรัฐกิจ การจัดการแก้ไขความขัดแย้งในสังคมด้วยสันติวิธี สนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของภาครัฐ เพิ่มพูนประสิทธิผลและประสิทธิภาพภาครัฐด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบราชการ ตลอดจนการสร้างความต่อเนื่องในงานบริหารรัฐกิจ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายสาธารณะและการกำหนดระเบียบวาระแห่งชาติ

7. การบริหารจัดการเพื่อให้มีการนำแผนพัฒนาฯ ไปดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ประกอบด้วยแนวทางการแปลงแผนสู่การปฏิบัติด้วยระบบการจัดการในระดับพื้นที่ตามภารกิจของหน่วยราชการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสังคม การพัฒนากลไกของรัฐในการปฏิบัติงาน การเร่งรัดพัฒนาระบบกฎหมายให้เป็นไปในแนวทางระบบกฎหมายมหาชน เพื่อเอื้ออำนวยต่อการจัดให้มีกฎหมายรองรับแผนพัฒนาฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีเพื่อการพัฒนา การเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานกลางในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะกลไกนอกภาครัฐ และการติดตามและประเมินผลโดยมีการจัดทำดัชนีชี้วัดผลของการพัฒนาแบบองค์รวม

การพิจารณา ผลการพัฒนาที่ผ่านมาและแนวโน้มในอนาคตควบคู่กับอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาศักยภาพของคนไทยในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของคนไทยไว้ดังต่อไปนี้

### 1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทางด้านจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม

1.2 เพื่อพัฒนาคนทุกคนให้สามารถคิดวิเคราะห์ห็นหลักของเหตุผล มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีโลกทัศน์กว้าง รวมทั้งมีประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตสูงขึ้น ตลอดจนคล่องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

1.3 เพื่อส่งเสริมให้คนมีสุขภาพพลานามัยดีถ้วนหน้า มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการป้องกันโรคและดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 เพื่อเสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่มได้รับการคุ้มครอง ช่วยเหลือ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมทุกด้านอย่างเหมาะสมทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขและत्मศักดิ์ศรี

### 2. เป้าหมาย

2.1 คนไทยมีขนาดครอบครัวที่เหมาะสมและมีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสการพัฒนาในพื้นที่

2.2 เพิ่มคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และจัดให้มีกลไกประกันคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและจัดให้มีการลอบวัดผลวิชาพื้นฐานสำคัญ ๆ



2.3 เพิ่มสัดส่วนของการผลิตบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อ  
สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์จากปัจจุบัน 31 : 69 เป็นไม่ต่ำกว่า 40 : 60

2.4 ขยายการฝึกอบรมในสาขาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั้งด้านคุณภาพและ  
ปริมาณ

2.5 ประชาชนทุกคนมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการ  
ป้องกันโรค. ดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว ตลอดจนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้  
เหมาะสม

2.6 สร้างโอกาสให้สตรีและผู้ด้อยโอกาสทุกประเภทในสังคมได้รับการ  
พัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ และได้รับบริการต่าง ๆ ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง

### 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของคนไทย

การที่จะพัฒนาศักยภาพของคนทุกคนให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่าง  
ปกติสุขและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างยั่งยืนนั้นจะประกอบ  
ด้วยยุทธศาสตร์ในการพัฒนา 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

3.1 โครงสร้างและการกระจายตัวของประชากร โดยการสนับสนุนให้คนไทยมี  
ขนาดครอบครัวที่เหมาะสมและส่งเสริมให้มีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพ  
และโอกาสการพัฒนาในพื้นที่

3.2 การพัฒนาศักยภาพของคนด้านจิตใจ โดยการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจ  
ของคนทุกกลุ่มให้สามารถปรับเอาหลักศาสนาประเพณีและเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตของ  
ตน และการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาจิตใจ รวมทั้งการบริหารจัดการ  
เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจิตใจมากขึ้น

3.3 การพัฒนาสติปัญญา ทักษะ และมีมือแรงงาน โดยการเตรียมความพร้อม  
เด็กปฐมวัย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ทั้งในกระบวนการเรียนการสอน การปฏิรูประบบการผลิต  
และพัฒนาครู การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่และระบบสนเทศมาใช้ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพใน  
ทุกระดับการศึกษาและเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ  
ประเทศ รวมทั้งการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและฝึกอบรม

3.4 การพัฒนาสุขภาพและพละนาามัย โดยการพัฒนาศักยภาพของคนในด้าน  
การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และดูแลรักษาเบื้องต้นทั้งของตนเอง ครอบครัวและชุมชน การ  
เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพและการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขการผลิตและกระจายบุคลากร

การพัฒนากระบวนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี รวมทั้งการปฏิรูประบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

3.5 การพัฒนาประชากรกลุ่มผู้ด้อยโอกาส โดยการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มเด็กที่อยู่ในภาวะยากลำบาก เด็กและสตรีที่อยู่ในธุรกิจบริการทางเพศและถูกประทุษร้ายทารุณต่าง ๆ รวมทั้งสตรีที่ถูกเลือกปฏิบัติและมีอคติทางเพศ คนพิการผู้สูงอายุที่ยากจนไม่มีญาติหรือผู้เลี้ยงดู คนยากจนทั้งในเมืองและชนบท ผู้ถูกคุมประพฤตินและผู้ต้องขัง และกลุ่มคนไทยต่างวัฒนธรรม ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมศักดิ์ศรี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากขึ้น

► นโยบายด้านแรงงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ใน  
ส่วนที่ 3 ได้กล่าวไว้ดังนี้

ส่วนที่ 3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคน บทที่ 3 การพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคม ซึ่งเป็นเรื่องการพัฒนากระบวนการสวัสดิการแรงงาน การปรับปรุงประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และระบบงานแรงงานสัมพันธ์ โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1. การปรับปรุงประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงานและระบบงานสัมพันธ์ โดย

- การเร่งรัดและขยายการดำเนินงานคุ้มครองแรงงาน

(1) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้มีขอบเขตการคุ้มครองที่กว้างขวางขึ้น รวมทั้งการพิจารณาขยายขอบเขตการให้การคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทน สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และการประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงแรงงานในสาขานอกระบบ โดยเฉพาะลูกจ้างภาคเกษตร ผู้รับเหมาช่วงงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) สร้างระบบการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการสนับสนุนบทบาทขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในการช่วยสอดส่องดูแลการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานและการรายงานการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบ

(3) ดำเนินมาตรการเร่งด่วน ในการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมาย โดยกำหนดมาตรการบังคับใช้กฎหมายที่เคร่งครัดและมีบทบาทลงโทษที่รุนแรง

(4) ลดส่งดูแลการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการตรวจตราสถานประกอบการขนาดกลางและเล็กที่ไม่มีสหภาพแรงงาน รวมทั้งการลงโทษอย่างรุนแรงแก่นายจ้างที่หลีกเลี่ยงกฎหมาย และให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(5) สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มหรือมีการจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคลของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยรัฐให้การสนับสนุนการพัฒนาองค์กรและเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งให้มีการจัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองดูแลจากรัฐอย่างทั่วถึง

(6) ส่งเสริมให้มีหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการให้การส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการประสานงานระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านให้มีการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

## 2. การพัฒนาระบบความปลอดภัยและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(1) ปรับปรุงกฎหมายระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมทั้งทบทวนแก้ไข ข้อบัญญัติของกฎหมายฉบับต่าง ๆ ที่มีความซ้ำซ้อนและเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ ตลอดจนการปรับปรุงระบบและกลไกประสานการตรวจสอบความปลอดภัยตามกฎหมายแรงงาน หรือกฎหมายอื่นให้มีประสิทธิภาพและมีการลงโทษต่อผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง

(2) พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้โดยพิจารณาให้ครอบคลุมถึงแรงงานภาคเกษตร และแรงงานนอกระบบด้วย

(3) รณรงค์ให้นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการและผู้ที่จะเข้าสู่ระบบการจ้างงานรู้จักการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และโรคสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และปฏิบัติตามระเบียบการทำงานอย่างเคร่งครัด

(4) กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้าง ลูกจ้างและองค์กรที่เกี่ยวข้องในเรื่องความปลอดภัยที่ชัดเจน และใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันพร้อมทั้งการให้สิ่ง

จูงใจเพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการป้องกันและความคุ้มครองภัยร้ายแรงและส่งเสริมงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

(5) สนับสนุนให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตรวจสอบระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมในทุกขั้นตอนของระบบการทำงานร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐบาล

### 3. การพัฒนากลุ่มเด็กที่อยู่ในภาวะยากลำบาก

(1) ส่งรัดการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กจาก 13 ปี เป็น 15 ปี ให้มีผลในทางปฏิบัติโดยเร็ว ตลอดจนให้มีการกำหนดมาตรการในการคุ้มครอง และให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมและแรงงานเด็กที่อยู่นอกระบบ

(2) ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับแรงงานเด็กแก่ผู้นำชุมชน และผู้นำสหภาพแรงงาน เพื่อให้มีส่วนร่วมช่วยเฝ้าระวัง ดูแลป้องกัน และรายงานการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมายหรือละเมิดสิทธิของเด็กที่ใช้แรงงาน

### ► นโยบายด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

#### แผนงานและโครงการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

(1) วางพื้นฐานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้เป็นของประชาชน เพื่อประชาชน ด้วยการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดบทบาทและภารกิจ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติในการรับใช้ประชาชน และสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรฝ่ายนายจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้าง องค์กรฝ่ายพัฒนาเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐทุกระดับ ทั้งนี้ ใช้วิธีการมีส่วนร่วมในการรับฟังและระดมความคิดเห็น การปรึกษาหารือเป็นหลักในการตัดสินใจ

(2) ส่งรัดการปฏิบัติทั้งปวงเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และการเพิ่มพูนรายได้ของประชาชนทั้งงานในประเทศและงานต่างประเทศ ด้วยการจัดตั้งบริษัทมหาชน ตลอดจนมุ่งขจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบัน เพื่อให้การทำงานในต่างประเทศถูกต้องตามกฎหมาย ลดค่าใช้จ่ายและจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อปลดปล่อยหนี้สินและการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงาน สำหรับวิสัยทัศน์ในทศวรรษหน้า (VISION 2000) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ได้กำหนดทัศนภาพหรือวิสัยทัศน์ ซึ่งถือเป็นทิศทางโดยรวมในทศวรรษหน้าใน ส่วนของการคุ้มครองแรงงาน คือ

• ประชาชนได้รับสวัสดิการเป็นอย่างดี ผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูง กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการเอาใจใส่ดูแลจนสามารถช่วยเหลือตัวเองได้เป็นอย่างดี

► นโยบายและภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(1) ส่งเสริม แรงรัด ดำเนินการให้ลูกจ้างมีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จัดตั้งองค์กรความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ใช่หน่วยงานในระบบราชการ เพื่อความคล่องตัวในการให้บริการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยมีผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างร่วมบริหารงาน ยกย่องพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

(2) ตรวจการใช้แรงงานเด็กให้ทั่วถึง มิให้มีการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม ดำเนินการโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาระงงานเด็ก โครงการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็ก ในสถานประกอบการ

(3) ส่งเสริมให้สตรีได้รับโอกาสและการปฏิบัติเท่าเทียมกัน ในเรื่องค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

(4) แรงรัดการตรวจแรงงานให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของกฎหมาย โดยเฉพาะการจ่ายค่าตอบแทนตามค่าจ้างขั้นต่ำ สภาพการจ้าง รวมทั้งขยายการดำเนินงานคุ้มครองแรงงานไปถึงภาคเกษตรกรรมและแรงงานนอกระบบด้วย

(5) ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี ป้องกันและแก้ไขปัญหาคัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน ทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ พัฒนาองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างให้มีบทบาทยิ่งขึ้น ยกย่องและผลักดันพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ให้มีผลบังคับใช้

(6) ส่งเสริมให้สภาพองค์กรนายจ้างและสภาพองค์กรลูกจ้างมีความเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งสร้างวินัยและจิตสำนึกให้นายจ้าง ลูกจ้าง ตระหนักในเชิงคุณธรรมและความปลอดภัยในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารแรงงาน

(7) แรงรัดพัฒนาทรัพยากรแรงงาน โดยขยายการฝึกอบรมลูกจ้าง นายจ้างและผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน จัดตั้งสถาบันพัฒนาทรัพยากรแรงงาน

(8) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน เรื่องที่พักอาศัย การจัดตั้งสถานเลี้ยงเด็ก ในสถานประกอบการ ให้บริการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง สนับสนุนออมทรัพย์ ขยายบริการของกอง

เลขเรียกหนังสือ.....	ปี ๒๕๔๖ ก
เลขทะเบียน.....	5584
วันที่.....	7 ส.ค. 2545

ทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานให้ทั่วถึง จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างด้านต่าง ๆ ยก่างกฎหมายสวัสดิการแรงงาน

(9) พัฒนาระบบข้อมูลให้มีระบบข้อมูลที่สมบูรณ์ ทันสมัย เป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถเชื่อมโยงสู่หน่วยงานทุกระดับ และพร้อมให้บริการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

(10) ให้ความรู้เพื่อป้องกันโรคเอดส์และยาเสพติดในหมู่ผู้ใช้แรงงานและการลงคะแนนครอบครัวผู้ใช้แรงงานซึ่งป่วยเป็นโรคเอดส์

### ▶ แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 - 2544)

แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกัน นั้น ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญตั้งแต่การระดมสถานการณ์ และประเด็นปัญหาสำคัญด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ต้องเร่งแก้ไขดำเนินการในช่วงปี 2540 - 2544 การกำหนดทิศทาง การดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา ได้แก่ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทาง รวมทั้งได้มีการเสนอแนะกิจกรรม และการบริหารแผน หน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำไปดำเนินการจัดทำรายละเอียดของงบประมาณ ดำเนินการประจำปีได้ สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

#### ด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน

1. เสริมการตรวจสถานประกอบการทุกระดับ เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานหญิงและเด็ก
2. ขยายการคุ้มครอง ให้ครอบคลุมแรงงานรับจ้างในงานเกษตรกรรม และการจ้างงานนอกระบบ โดยเฉพาะการจ้างเหมาช่วง การรับงานไปทำที่บ้าน ในเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน
3. พัฒนาการตรวจแรงงานทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพ โดยวิธีตรวจแบบผสมผสานและมีเอกภาพ รวมถึงการเพิ่มและพัฒนาประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานให้มีความรู้ความสามารถในการตรวจแรงงาน และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ประกอบการในการแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทุกเรื่อง
4. ดำเนินการเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรมและพัฒนาแรงงานเด็กทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล อาทิ การขยายอายุการอนุญาตให้เด็กทำงานจาก 13 ปี เป็น 15 ปี เป็นต้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนงานสตรีมีโอกาส และสิทธิในการทำงาน การพัฒนาตนเอง รวมทั้งการเข้าร่วมในองค์กรด้านแรงงานระดับต่าง ๆ ได้เท่าเทียมคนงานชาย

6. ส่งเสริมเสรีภาพและให้การคุ้มครองการรวมกลุ่ม เป็นองค์กรแรงงานโดยการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม และมาตรฐานแรงงานสากลรวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

7. สนับสนุนให้ใช้ระบบทวิภาคีและไตรภาคี ในการแก้ปัญหา การกำหนดนโยบาย และการวางแผนด้านแรงงาน ทั้งในระดับสถานประกอบการ จังหวัด ภาคและประเทศ

8. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบการประสานความร่วมมือดำเนินการขององค์การแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ ให้เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ

9. สนับสนุนให้มีสถาบันพัฒนาการแรงงานและการจัดการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการทำงานและการจัดการแก่ผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ และผู้ประกอบอาชีพอิสระทั้งในและนอกภาคอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการ และเพื่อลดปัญหาข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

10. ส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีที่พักอาศัยที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอกับความต้องการ โดยเฉพาะคนงานที่มีรายได้น้อย ซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม และการก่อสร้าง

11. ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ให้เอื้ออำนวยต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน

12. ส่งรัดการจัดตั้งสถาบันการเงินเพื่อผู้ใช้แรงงานเพื่ออำนวยความสะดวกด้านเงินทุนในการประกอบอาชีพและอื่น ๆ แก่ผู้ใช้แรงงานเป็นเฉพาะ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนสะสมในสถานประกอบการเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงาน ระหว่างการทำงานและเมื่อต้องการออกจากงาน

13. สนับสนุนให้สถานประกอบการกำหนดนโยบาย และโครงสร้างค่าจ้าง โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ ตลอดจนผลักดันให้มีนโยบายค่าจ้างและรายได้แห่งชาติ

14. พัฒนาระบบการบริหาร การจัดการ และการประสานงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดเอกภาพ และบริหารจัดการทำงานที่ซ้ำซ้อน

15. พัฒนาระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความปลอดภัย ให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการทำแผนการป้องกัน และควบคุมการประลบบอันตรายของสถานประกอบการทั่วประเทศ

16. ส่งเสริมพัฒนาและเร่งรัดให้มีการดำเนินการด้านความปลอดภัยในงานก่อสร้างทุกแห่งอย่างเคร่งครัด และดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการทุกระดับอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม

17. แก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมถึงมาตรฐานสากล โดยการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แยกต่างหากจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และให้ขยายเขตการคุ้มครองไปถึงแรงงานภาคเกษตร และแรงงานนอกระบบด้วย

18. จัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางวิชาการด้านความปลอดภัย สุขศาสตร์ เวชศาสตร์ และการยศาสตร์แรงงานอย่างกว้างขวาง และเพื่อส่งเสริมและพัฒนาตำรา คู่มือ แนวปฏิบัติและเอกสารวิชาการด้านนี้อย่างต่อเนื่อง

► **นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ดร.ไตรรงค์ สุวรรณคีรี)**

- เป็นกระทรวงด้านเศรษฐกิจหนึ่งในห้ากระทรวง สมควรปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
- แนวทางการปฏิบัติราชการจากเดิมได้ทำการควบคุม ให้เปลี่ยนเป็นการส่งเสริม เช่น การตรวจแรงงานให้เอกชนเข้ามาทำการตรวจ ราชการเป็นผู้ถือหางเลือกคนเป็นผู้พาย
- ผลการตรวจแรงงาน ควรจะเปลี่ยนจากเดิมที่มุ่งเน้นปริมาณการตรวจมาเป็นการตรวจอย่างมีคุณภาพ จะต้องดูแลส่งเสริมให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การแข่งขันกับต่างประเทศได้



- การทำงานในอุตสาหกรรมนั้น จะต้องเน้นเรื่อง ERGONOMIC (การยศาสตร์)
- วิธีการปฏิบัติงาน หน่วยงานเดียวจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพได้เพียงหน่วยงานเดียว ควรจะต้องไปร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งรัฐและเอกชน
- หน่วยงานราชการต้องเป็นหน่วยงานที่เล็ก กระทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพ
- การปฏิบัติราชการต้องเป็นไปอย่างซื่อสัตย์สุจริต และอุทิศเวลาให้แก่ราชการอย่างเต็มที่

### ► นโยบายอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งใช้บังคับเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นกฎหมายที่ออกมาท่ามกลางสภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนของประเทศ การประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ของรัฐบาล จึงเป็นต้นเหตุที่นำไปสู่การเคลื่อนไหวของฝ่ายนายจ้างซึ่งค่อนข้างเฉื่อยประโยชน์ เพราะต้องเผชิญศึกหลายด้านในเวลาเดียวกัน โดยเฉพาะปัญหาเศรษฐกิจที่ยังแก้ไม่ตก ฝ่ายนายจ้างที่เคลื่อนไหวส่วนใหญ่เมื่อฟังเหตุผลแล้วก็มีไหวจะคัดค้าน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้เสียทั้งหมด เพียงแต่ต้องการให้มีการเลื่อนเวลาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้นการศึกษาวិเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงการทำประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ จึงเกิดขึ้นหลายครั้งหลายหนเพื่อหาข้อยุติให้ได้

ในที่สุดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้สรุปโดยเห็นพ้องต้องกันว่า ต้องมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับนี้ ตามกำหนดเวลาในวันที่ 19 สิงหาคม 2541 โดยมีเหตุผลสำคัญในการประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ คือ

1. ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันนอกจากนี้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับนี้ ได้ใช้เวลาในการยกร่างมาเป็นเวลานานเกือบ 20 ปี เกือบจะใช้เวลาพอ ๆ กับประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับนี้ ได้ผ่านการกลั่นกรองมาหลายชั้นกว่าจะผ่านสภา มาใช้บังคับได้

2. ข้อกำหนดต่าง ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติยังคงอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง ซึ่งมีฐานเป็นกฎหมายลำดับรอง นอกจากนี้ในระยะเวลากว่า 20 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกของสังคมนานาชาติมากยิ่งขึ้น การมีประกาศคณะปฏิวัติใช้บังคับย่อมไม่เหมาะสมกับสถานการณ์

3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานบางเรื่องเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและบางเรื่องก็สูงกว่ามาตรฐานสากล ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยได้รับการยอมรับจากนานาชาติมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะจะเอื้อประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศในด้านการส่งออกสินค้าไปสู่ตลาดโลก

ก่อนจะมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับใหม่ ได้มีข้อวิตกกังวลกันมากว่าจะมีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยในอัตราใหม่ ในเรื่องนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้วิเคราะห์สถานการณ์แต่ต้นแล้วว่า การเลิกจ้างอาจมีบ้างแต่คงไม่ใช่เหตุผลหลัก เพื่อจะหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยอัตราใหม่เพียงประการเดียว แต่ปัญหาสภาพคล่องทางการเงินและสภาพเศรษฐกิจวิกฤตที่รุนแรงเข้าต่างเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่การเลิกจ้างมากกว่า เพราะโดยสภาพความเป็นจริงแล้วคงไม่มีนายจ้างรายใดที่ต้องการจ้างลูกจ้างไว้ทำงานในระยะเวลาอันสั้น เพื่อเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชยและในปรัชญาการจ้างแรงงานนั้นต้องการคนที่จงรักภักดีกับบริษัท สามารถทำงานกับบริษัทเป็นเวลานาน เหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการสำรวจตัวเลขอายุการทำงานของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง และได้รับค่าชดเชยจำนวน 13,211 ราย (ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มิถุนายน 2541) พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ถูกเลิกจ้างจะมีอายุงานระหว่าง 3 ปี - 6 ปี มีถึง 40 % ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับ 2541 ถ้านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างกลุ่มนี้จะต้องจ่ายเงินเพิ่มเติมอีก 60 วัน ซึ่งเป็นเงินไม่มากนัก ขณะที่กลุ่มถูกเลิกจ้างรองลงมาคือ ลูกจ้างที่มีอายุงาน 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีประมาณ 25 % กลุ่มนี้ นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเท่ากับกฎหมายฉบับเดิม (ไม่ต้องจ่ายเพิ่ม) โดยกลุ่มที่ต้องจ่ายค่าชดเชยเพิ่มจำนวนมากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่มีเพียง 5.7 % เท่านั้น จึงน่าจะชี้วัดได้ว่าสาเหตุการเลิกจ้างไม่น่าจะมาจากเรื่องการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ อย่างไรก็ตามตัวเลขในเดือนกรกฎาคมและสิงหาคมที่ผ่านมาพบว่าการเลิกจ้างมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับทุกเดือนที่ผ่านมา (กรกฎาคม เลิกจ้าง 107 แห่ง ลูกจ้าง 2,949 คน และในเดือนสิงหาคม เลิกจ้าง 180 แห่ง ลูกจ้าง 14,052 คน ซึ่งตรงนี้อาจจะปฏิเสธไม่ได้เสียทีเดียวว่าการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ไม่เกี่ยวข้อง ซึ่งประเด็นค่าชดเชยน่าจะเป็นตัวเร่งรัดให้มีการเลิกจ้างเร็วขึ้น แต่หากจะถามว่าถ้าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ไม่มีผลบังคับใช้จะมี

การเลิกจ้างหรือไม่ เรื่องนี้คิดว่าก็ยังคงมีการเลิกจ้างอยู่ เพราะขณะนี้เศรษฐกิจของประเทศก็ยังไม่ดีขึ้นจากเดิม

อย่างไรก็ตาม ขณะนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บังคับใช้เรียบร้อยแล้ว การบังคับใช้จะได้ผลหรือไม่ และแนวทางการบังคับใช้จะดำเนินการอย่างไร จึงขึ้นอยู่กับข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่จะดำเนินการให้ได้ประโยชน์กับทุกฝ่ายโดยเท่าเทียมกัน

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการคุ้มครองแรงงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาการตรวจแรงงานแนวใหม่ไปแล้ว แนวทางการตรวจแรงงานที่เชื่อว่าจะนำมาใช้ได้ผลกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ คือ

1. การกำหนดเป้าหมายสถานประกอบการ ซึ่งเรียกว่าเป็น "กลุ่มเสี่ยง" และดำเนินการตรวจแรงงานให้ได้ผลในกลุ่มที่กำหนดนั้น โดยเฉพาะกลุ่มที่มีปัญหามาก ควรถือเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องทำการตรวจและติดตามผลอย่างใกล้ชิด
2. ภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในขณะนี้ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการตรวจแรงงานใหม่ คือ นอกจากการบังคับใช้กฎหมายแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะต้องให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารกับนายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งแนะนำ ส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างด้วย กล่าวคือ พนักงานตรวจแรงงานต้องทำหน้าที่ตรวจคุ้มครองแรงงานและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไปในคราวเดียวกัน
3. ภายใต้ภาวะอัตราค่าจ้างที่มีจำกัด พนักงานตรวจแรงงาน ต้องทำงานเป็นทีม กล่าวคือ พนักงานตรวจแรงงานควรเข้าไปตรวจพร้อมกันทีเดียวหลายเรื่อง เช่น ตรวจคุ้มครองแรงงานทั่วไป ตรวจความปลอดภัยในการทำงานเบื้องต้น ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ เพื่อลดปัญหาการขัดแย้งและการพิพาทแรงงาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยประหยัดเวลา และลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน นายจ้างไม่ต้องให้ข้อมูลหลายครั้ง ขณะเดียวกันจะเกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน คือไม่บังคับใช้กฎหมายไปเสียทั้งหมด มีทั้งแนะนำให้คำปรึกษาไปในตัวเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกจ้างและผู้ประกอบการ
4. ส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการดูแลสถานประกอบการและเพื่อให้ยอมรับผลการตรวจของพนักงานตรวจแรงงาน การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ประจำสถานประกอบการ หรือการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย และการจัดให้มีคณะ

กรรมการสวัสดิการประจำสถานประกอบการเหล่านี้ ล้วนแต่กำหนดขึ้นเพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้าง ได้มีส่วนร่วมในการดูแลสถานประกอบการและพัฒนาสถานประกอบการให้เจริญรุ่งเรือง

5. เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายใหม่ แม้จะพัฒนามาจากกฎหมายเดิม แต่มีเนื้อหาสาระเพิ่มมากขึ้น มีหลายสิ่งที่นายจ้างต้องปฏิบัติ เพิ่มขึ้น ดังนั้น เจ้าหน้าที่ทุกท่านจึงควรประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านกฎหมายกับนายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานและประชาชนผู้สนใจทั่วไป

นอกจากนี้ นโยบายการคุ้มครองแรงงานที่เอาใช้เป็นแนวปฏิบัติในอดีตที่ผ่านมาที่ยังมิได้มีการยกเลิก ก็ยังคงให้เป็นแนวทางต่อไปดังนี้

1. ขอให้มีการพิจารณาบังคับใช้กฎหมายอย่างรอบคอบและผ่อนปรนการตรวจสถานประกอบการ ควรเน้นหลักมนุษยสัมพันธ์เข้าไปพูดคุยลักษณะผูกมิตรให้กำลังใจ พร้อมจะให้คำปรึกษาแนะนำ มากกว่าการเข้าไปจับผิด ใช้พระคุณมากกว่าพระเดช

2. ดำเนินการตรวจคุ้มครองแรงงาน ควบคู่กับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ แนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีที่ผ่านมา มีส่วนยุติปัญหาแรงงานได้มากระดับหนึ่ง จึงขอให้นำมาใช้ต่อไปให้บังเกิดผล เจ้าหน้าที่ทุกคนพึงตระหนักว่าถ้า นายจ้างอยู่ไม่ได้ ลูกจ้างก็จะอยู่ไม่ได้ ในสถานการณ์เช่นนี้ ทุกฝ่ายควรหันหน้าเข้าหากันร่วมปรึกษาหารือกันเมื่อมีปัญหาแรงงานเกิดขึ้น ก็ต้องช่วยกันแก้ไขให้บรรลุผล

3. อำนวยความสะดวกให้ลูกจ้าง นายจ้างให้มากที่สุด เช่น เรื่องการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การรับแจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงาน หรือการแจ้งสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างเด็ก ในขณะนี้ มีสถานประกอบการหลายแห่งที่ไม่รับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงาน เพราะเกรงว่าจะเกิดปัญหาและมีเรื่องจุกจิกที่จะต้องทำตามกฎหมายหลายอย่าง ข้าราชการจึงควรอำนวยความสะดวกให้นายจ้างในจุดนี้ และควรชี้แจงทำความเข้าใจว่าสามารถจ้างได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ จะเป็นเสมือนเกราะคุ้มครองป้องกันลูกจ้างไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ซึ่งอาจเป็นคนต่างชาติ และเชื่อว่าลูกจ้างจะสามารถได้รับความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมเสียอีก ดังนั้น การบริหารพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ จะบังเกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติหรือไม่ จึงอยู่ที่การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

▶ **วิสัยทัศน์ ปี ค.ศ. 2000 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

- ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองให้มีการใช้แรงงานอย่างทั่วถึงเหมาะสม มีสุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตามมาตรฐานสากล
- ลูกจ้างได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอแก่การครองชีพได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในการทำงาน
- แรงงานหญิงและเด็กได้รับการคุ้มครองพิเศษเหมาะสมกับเพศและวัย
- แรงงานมีความสงบสุข มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เสริมสร้างบรรยากาศในการลงทุนลูกจ้างกับนายจ้างสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข มีผลผลิตเต็มที่ และลูกจ้างได้รับแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม
- ทรัพยากรแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีความสุข ความสามารถทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก
- ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เป็นที่ศรัทธาของลูกจ้าง นายจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## บทที่ 3

### โครงการตรวจแรงงานแนวใหม่

#### ▶ แนวคิดและมาตรฐานการตรวจแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

##### 1. ความหมายการตรวจแรงงาน

ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้นิยามหรือความหมายการตรวจแรงงาน สรุปได้ดังนี้

D.J. Fraser ให้ความหมายว่า "การตรวจแรงงาน คือ การไปเยี่ยมที่ทำงานโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน การจ่ายค่าจ้างและอื่น ๆ เพื่อพูดคุยกับนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อรายงานสิ่งที่ได้พบเห็นจากการตรวจ"

Spencer Cook ให้ความหมายว่า "การตรวจแรงงาน เป็นการช่วยเหลือตรวจตราให้การใช้แรงงานเป็นไปตามกฎหมายที่วางไว้ โดยมีเจ้าหน้าที่ซึ่งเรียกว่า สารวัตรแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ออกไปสังเกตและสอบถามการปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยังสถานที่ทำงานต่าง ๆ เช่น โรงงาน ร้านค้า หรือสถานธุรกิจอื่น ๆ เพื่อดูว่าได้ดำเนินการตามกฎหมายแรงงานวางไว้หรือไม่ ในกรณีที่พบว่าการปฏิบัติยังบกพร่องอยู่เจ้าหน้าที่มีอำนาจที่จะตักเตือน สำหรับผู้ที่เพิกเฉยหรือฝ่าฝืนต่อไปอีกก็อาจถูกดำเนินคดีและได้รับความผิดโทษานุโทษที่กฎหมายวางไว้"

Adrain Robert ให้ความหมายว่า "การตรวจแรงงาน เป็นมรรควิธีที่รัฐบาลพิจารณาถึงระดับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศ และดำเนินการแก้ไขเมื่อมีการปฏิบัติไม่ถูกต้อง"

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อปี 2538 ได้ให้ความหมายว่า "การตรวจแรงงาน คือ การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจในสถานประกอบการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์อย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการได้รับสวัสดิการที่ดีจากนายจ้าง ตลอดทั้งความปลอดภัยในการทำงานที่ลูกจ้างพึงได้รับในขณะที่ปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง"

##### 2. ประวัติความเป็นมาของการตรวจแรงงาน

แนวคิดการตรวจแรงงานเริ่มขึ้นในสมัยการปฏิวัติอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ มีการประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือเครื่องจักร เพื่อใช้แทนแรงงานมนุษย์ เครื่องมือ

เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตมีราคาแพง เจ้าของโรงงานจึงพยายามลดต้นทุนการผลิต โดยการใช้แรงงานหญิงและเด็กด้วยชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน เพราะจ่ายค่าจ้างถูกกว่าแรงงานชาย ต่อมาสังคมเริ่มมองเห็นความสำคัญในการกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานเหล่านี้มิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบมากเกินไป นอกจากนี้ สภาพการทำงานภายในของโรงงานได้ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยไม่เพียงแต่แรงงานหญิงและเด็กเท่านั้น แรงงานชายก็มีความเสี่ยงต่อการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องออกกฎหมายเฉพาะเพื่อควบคุมในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในโรงงาน

ในสมัยนั้นประเทศสหราชอาณาจักร เป็นประเทศที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติทางอุตสาหกรรม ประกอบกับเกิดปัญหาการว่างงาน รวมทั้งเกิดปัญหาการใช้แรงงานหญิงและเด็ก เด็กจำนวนมากไม่ได้รับการศึกษาเนื่องจากต้องทำงานเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว ในปี พ.ศ. 2345 ประเทศสหราชอาณาจักรจึงเริ่มกำหนดมาตรการคุ้มครองคนงานขึ้นโดยออกกฎหมาย Health and Moral Of Apprentices Act เพื่อคุ้มครองเยาวชนผู้ฝึกอาชีพช่างฝีมือในโรงงาน ในเวลาใกล้เคียงกับประเทศอื่น ๆ เช่น ฝรั่งเศส เยอรมัน สวิตเซอร์แลนด์ และสหรัฐอเมริกา เริ่มมองเห็นความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงาน มีการออกกฎหมายคุ้มครอง โดยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและอาสาสมัครทำหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพของคนงาน อย่างไรก็ตาม การคุ้มครองแรงงานในขณะนั้นมีขอบเขตจำกัด คือมุ่งคุ้มครองลูกจ้างฝึกหัดงานเท่านั้น และไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อตรวจและควบคุมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

พ.ศ. 2376 สหราชอาณาจักรได้ปรับปรุงกฎหมาย โดยออกพระราชบัญญัติโรงงาน (Factory Act of 1833) ขึ้น กำหนดให้เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมดำเนินการเพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง และได้กำหนดให้มีระบบการตรวจแรงงานขึ้น รวมทั้งมีการกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนด้วย ปรากฏว่าผลการดำเนินการดังกล่าวได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ทำให้ประเทศต่าง ๆ ในยุโรปที่กำลังประสบปัญหาการคุ้มครองแรงงานเห็นว่า การตรวจแรงงานเป็นวิธีที่สำคัญในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างและจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้น มีการปรับระบบการตรวจแรงงานของประเทศสหราชอาณาจักรให้เหมาะสมกับภาวะการใช้แรงงานในประเทศตน

พ.ศ. 2433 มีการชุมนุมชนานาชาติที่กรุงเบอร์ลิน ประเทศเยอรมัน ที่ประชุมตกลงรับหลักการอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงานว่า จะต้องดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแต่งตั้งโดยรัฐบาลและมีความเป็นกลาง

พ.ศ. 2490 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตราอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (Labour Inspection Convention 1947) อนุสัญญานี้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การตรวจแรงงานแพร่หลายไปทั่วโลก บางประเทศที่เป็นสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้

เนื่องจากเห็นความสำคัญว่าประเทศที่ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำเป็นต้องมีการตรวจแรงงาน มิเช่นนั้นแล้ว การคุ้มครองแรงงาน ก็จะไม่เกิดผลในทางปฏิบัติแต่อย่างใด ขณะเดียวกันมีบางประเทศ รวมทั้งประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบัน แต่ก็ได้นำหลักการของอนุสัญญาดังกล่าวบางส่วนไปปรับปรุงใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการใช้แรงงานในประเทศของตน

### 3. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการตรวจแรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นหน่วยงานในการกำหนดนโยบายและวางระเบียบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางสำหรับกำหนดนโยบายและปฏิบัติตาม การจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้น ริเริ่มโดยคณะประกาศนียบัตร (Governing Body) เสนอต่อที่ประชุมใหม่เพื่อพิจารณา ในกรณีปกติหัวข้อหนึ่ง ๆ จะได้รับการพิจารณาแบบ 2 ครั้ง (Double Discussion) คือ พิจารณาในที่ประชุมใหญ่ 2 สมัยติดต่อกัน แต่ในกรณีเร่งด่วนอาจเสนอให้พิจารณาคั้งเดียว (Single Discussion) จึงจะสามารถให้การรับรองและประกาศเป็นอนุสัญญาและข้อแนะได้

#### 3.1 การตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานที่ได้รับการกำหนดเป็นมาตรฐานในรูปอนุสัญญาเกิดขึ้นค่อนข้างช้า เมื่อเทียบกับอนุสัญญาด้านอื่น ๆ โดยในปี 1940 ได้มีการพยายามกำหนดไว้ในระเบียบวาระการประชุมขององค์การ แต่ถึงขณะนี้เกิดสงครามโลกครั้งที่สองเสียก่อน อนุสัญญาในเรื่องนี้ต้องรอมาจนกระทั่งปี 1947

อย่างไรก็ตามก่อนหน้ามีอนุสัญญาก็มีข้อแนะที่เกี่ยวข้องกับการตรวจแรงงานหลายฉบับเกิดขึ้นมาก่อนแล้ว เช่นในปี 1919 มีข้อแนะฉบับที่ 5 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ด้านสุขภาพอนามัย) ติดตามด้วยข้อแนะฉบับที่ 20 ปี 1923 ซึ่งกำหนดรายละเอียดการตรวจแรงงานมากขึ้น หลังจากนั้นก็มี การอนุมัติข้อแนะที่เน้นการตรวจแรงงานเฉพาะด้าน เฉพาะอาชีพเพิ่มขึ้น เช่นข้อแนะฉบับที่ 28 ปี 1926 พุทธถึงการตรวจแรงงานในกิจการเกี่ยวกับกะลาสีเรือ ข้อแนะฉบับที่ 54 ปี 1937 พุทธถึงการก่อสร้างและที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเฉพาะด้านเป็นกรณีต่างหากจากเรื่องประเภทอาชีพก็คือข้อแนะฉบับที่ 30 ปี 1928 ว่าด้วยกลไกการตรวจในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อแนะฉบับที่ 30 ปี 1929 ว่าด้วยการป้องกันอุบัติเหตุในอุตสาหกรรม

อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงานโดยตรง และถือเป็นมาตรฐานเบื้องต้นก็คือ อนุสัญญาฉบับที่ 81 ปี 1947 อนุสัญญาฉบับนี้ได้รับการเริ่มด้วยข้อแนะอีก 2 ฉบับ คือข้อแนะ



ฉบับที่ 81 และข้อแนะฉบับที่ 82 ข้อแนะฉบับแรกเป็นการเสริมรายละเอียดในเรื่องการตรวจแรงงานทั่วไป ส่วนข้อแนะฉบับที่สองเป็นการตรวจแรงงานในกิจการเหมืองแร่และกิจการขนส่ง ข้อที่น่าสนใจก็คืออนุสัญญาฉบับที่ 81 นี้กล่าวเฉพาะในเรื่องการตรวจแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ การตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรมด้วย ดังนั้นในปี 1969 จึงต้องกำหนดอนุสัญญาขึ้นอีกฉบับหนึ่งว่าด้วยการตรวจแรงงานในภาคเกษตร

### 3.2 การตรวจแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

อนุสัญญาฉบับที่ 81 ได้กล่าวแล้วว่าอนุสัญญาฉบับที่ 81 เป็นมาตรฐานพื้นฐานของเรื่องการตรวจแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม อนุสัญญาได้แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกใช้บังคับและมีขอบเขตการตรวจแรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ โดยกำหนดให้มีการตรวจแรงงานเพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยสภาพการทำงาน ส่วนที่สองกำหนดให้รัฐคุ้มครองระบบการตรวจแรงงานให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในภาคอุตสาหกรรมทั้ง 2 ส่วนนี้ประเทศที่ให้สัตยาบันอาจยกเว้นไม่ยอมรับส่วนที่สองก็ได้

ประเทศที่ให้สัตยาบันจะต้องให้หลักประกันว่าจะรักษาและใช้บังคับกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานรวมทั้งให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน หน้าที่สำคัญอันหนึ่งของผู้ตรวจแรงงานก็คือการให้คำแนะนำ การให้ข้อมูลทางวิชาการแก่นายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการเสนอรายงานต่อรัฐบาล ในกรณีที่มีการหลีกเลี่ยงหรือไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกฎหมาย อนุสัญญายังได้เน้นถึงหลักการและแนวปฏิบัติของผู้ตรวจแรงงานซึ่งจะต้องเป็นกลางและไม่ลำเอียง ในหน้าที่โดยกำหนดว่าการจะเพิ่มภาระหน้าที่ใด ๆ ก็ตามให้แก่ผู้ตรวจแรงงานจะต้องระมัดระวังด้วยว่าหน้าที่เหล่านั้นจะต้องไม่ไปกระทบกระเทือนต่อฐานะความเป็นกลางของผู้ตรวจแรงงานด้วยเพราะมิเช่นนั้นความสัมพันธ์ของผู้ตรวจแรงงานที่มีต่อนายจ้างและลูกจ้างก็จะเสียไป

ที่กล่าวว่าอนุสัญญาฉบับนี้เป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการตรวจแรงงานโดยทั่ว ๆ ไป ก็เนื่องจากไม่เพียงแต่จะกำหนดกฎเกณฑ์หน้าที่การตรวจแรงงานเท่านั้น แต่ยังกำหนดการจัดองค์การการตรวจแรงงานและคุณสมบัติของผู้ตรวจแรงงานด้วย โดยในเรื่องการจัดองค์การการตรวจแรงงานนั้นได้กำหนดให้การตรวจแรงงานขึ้นตรงและอยู่ภายใต้การกำกับของหน่วยงานกลางของรัฐ และให้หน่วยงานดังกล่าวทำหน้าที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภารกิจการตรวจแรงงานกับองค์กรอื่น ๆ ของรัฐรวมทั้งภาคเอกชนและการร่วมมือกับองค์กรทั้งของนายจ้างและลูกจ้าง

ส่วนสมรรถภาพของผู้ตรวจแรงงาน อนุสัญญากำหนดไว้ว่าผู้ตรวจแรงงานจะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีตำแหน่งที่ค่อนข้างมั่นคงรวมทั้งอิสระไม่ถูกเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะ

การเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล หรือได้รับการครอบงำจากอิทธิพลภายนอก ที่สำคัญการคัดเลือกหรือรับสมัครจะต้องพิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม หรือสอดคล้องกับคุณสมบัติที่กำหนดเท่านั้น หลังจากผ่านการคัดเลือกแล้วต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่อนุญาตญานฉบับนี้เน้นก็คือสามารถเป็นได้ทั้งชายและหญิงมีจำนวนที่เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ทั่วถึง และไม่เพียงแต่จำนวนมากพอ อนุญาตญายังระบุถึงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องไม้จะต้องมีพร้อมพอสมควรด้วย เช่น มีสำนักงานท้องถิ่น ยานพาหนะที่จำเป็น หรือในกรณีไม่มียานพาหนะจะต้องมีค่าใช้จ่ายในเรื่องค่าพาหนะเดินทาง เป็นต้น

ประเด็นสำคัญของอนุญาตญฉบับนี้ก็คือการกำหนดอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานโดยอนุญาตญระบุว่าควรมีอำนาจที่จะเข้าไปในสถานประกอบการใด ๆ อย่างมีอิสระไม่ว่าเวลาใดทั้งกลางวันและกลางคืนเพื่อตรวจแรงงานรวมทั้งเข้าไปในเคหสถานภายในเวลากลางวัน ทั้งนี้โดยมีเหตุอันควรเชื่อว่าเคหสถานนั้นสมควรได้รับการตรวจตราด้านแรงงาน นอกจากนี้ควรรวมถึงการตรวจลอบที่จำเป็น การสอบถาม การถามคำถามจากนายจ้างหรือลูกจ้างในสถานประกอบการโดยลำพังหรือโดยมีพยานรวมอยู่ด้วย การขอเอกสารข้อมูลซึ่งกฎหมายระบุให้ต้องมีเก็บรักษาไว้ การเก็บวัสดุหรืออุปกรณ์ชิ้นส่วนเป็นตัวอย่างเพื่อการตรวจลอบ ที่จะมีอำนาจในอันที่จะดำเนินการตามที่เห็นสมควรเพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเห็นว่าบกพร่องและอาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้าง รวมทั้งการสั่งให้ดำเนินการหรือยุติดำเนินการเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดในกรณีที่เห็นว่าหากไม่แก้ไขอาจก่อให้เกิดอันตรายขึ้นได้

### 3.3 อำนาจหน้าที่อื่น ๆ ของพนักงานตรวจแรงงาน

นอกจากที่กล่าวข้างต้นพนักงานตรวจแรงงานมีภารกิจจะต้องดำเนินการรวมทั้งมีแนวทางปฏิบัติที่กำหนดโดยอนุญาตญ ดังต่อไปนี้

1. แจ้งเหตุให้ทราบถึงอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรมหรือโรคอันเกิดจากการทำงาน
2. ตรวจโรงงานได้บ่อยครั้งเท่าที่เห็นจำเป็น
3. เสนอรายงานการตรวจแรงงานต่อหน่วยงานกลางเป็นระยะ ๆ และหน่วยงานกลางควรที่จะจัดพิมพ์รายงานประจำปี ในเรื่องที่ยายงานพร้อมทั้งข้อมูลตัวเลขที่อนุญาตญระบุให้มิได้
4. อนุญาตญฉบับนี้ให้อำนาจผู้ตรวจแรงงานที่จะให้ดุลยพินิจตัดสินใจว่าควรออกคำเตือนแทนการให้คำแนะนำได้ ส่วนในกรณีที่มีการฝ่าฝืนตัวบทกฎหมายหรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่การดำเนินงานจะต้องมีหลักประกันในด้านการบังคับใช้กฎหมายรวมทั้งการกำหนดความผิดให้ชัดเจนเป็นตัวบทกฎหมาย

5. พนักงานตรวจแรงงานมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติหลายประการ อาทิ จะต้องไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับใด ๆ กับสถานประกอบการที่ไปตรวจสอบ จะต้องไม่เปิดเผยความลับใด ๆ ในทางอุตสาหกรรมหรือทางการพาณิชย์ หรือขั้นตอนการผลิตซึ่งเขาได้ล่วงรู้มาจากการปฏิบัติหน้าที่และนอกจากนั้นจะต้องลงวนเป็นความลับในข้อร้องทุกข์ใด ๆ ที่มีการร้องเรียน

### 3.4 การปฏิบัติหน้าที่ตรวจแรงงานข้อแนะนำที่ 81 และ 82

ข้อแนะนำที่ 81 และ 82 ฉบับที่ 81 นั้นกำหนดรายละเอียดของข้อแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจแรงงาน โดยเฉพาะวิธีการป้องกัน การร่วมมือกับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในด้านสุขภาพและอนามัย การจัดทำแผนรายงานด้านข้อพิพาทแรงงาน และรายงานประจำปี ข้อแนะนำที่ 82 ระบุการตรวจแรงงานในกิจการเหมืองแร่และสถานประกอบการขนส่ง โดยได้ระบุให้รัฐกำหนดระบบการตรวจแรงงานให้เหมาะสมใช้กับอุตสาหกรรมทั้ง 2 ประเภท

ในส่วนของการตรวจแรงงาน องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดประชุมเกี่ยวกับเรื่องการตรวจแรงงานในสมัยประชุมที่ 26 เมื่อวันที่ 29 เมษายน - 2 มิถุนายน ค.ศ. 1939 (พ.ศ. 2482) ที่ประชุมได้ร่างอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน ต่อมาในสมัยประชุมที่ 30 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน ค.ศ. 1947 ได้มีมติรับเอาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับองค์การการตรวจแรงงานในงานอุตสาหกรรมและการพาณิชย์ ค.ศ. 1947 (Convention Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce, Convention No. 81, 1947) สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาได้ดังนี้

1) ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่รับรองอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องมียุทธศาสตร์การตรวจแรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม และสถานประกอบการพาณิชย์และใช้กับสถานประกอบการทุกแห่งที่พนักงานตรวจแรงงานนำบทบัญญัติทางกฎหมายเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการคุ้มครองคนงานขณะรับจ้างมาใช้บังคับ

วัตถุประสงค์ของระบบการตรวจแรงงานในที่นี้ คือ

- คุ้มครองการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสภาพการทำงานและคุ้มครองคนงานขณะรับจ้างทำงาน
- จะต้องมีการจัดหาข้อมูลทางวิชาการ ตลอดจนให้คำแนะนำแก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับแนวทางที่มีประสิทธิภาพโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย
- เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะต้องให้ความใส่ใจต่อข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดที่มีขึ้น โดยเฉพาะที่มีได้อยู่ในบทบัญญัติทางกฎหมาย

2) พนักงานตรวจแรงงาน จะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีความมั่นคงในการทำงาน มีความเป็นอิสระ ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลใด หลักเกณฑ์หรือคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานตรวจแรงงานขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะเป็นผู้กำหนด โดยชายและหญิงย่อมมีสิทธิได้รับเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานตรวจแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน และเมื่อให้เจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานตรวจแรงงานแล้ว จะต้องให้การฝึกอบรมอย่างพอเพียง เพื่อการปฏิบัติงานหน้าที่ของตน

3) ประเทศสมาชิกอาจดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญในสาขาแพทยศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ ไฟฟ้า และเคมี เข้าร่วมปฏิบัติในการตรวจแรงงาน เพื่อบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในระหว่างที่ทำงานของแรงงาน และเพื่อวัตถุประสงค์ในการสอบสวนเกี่ยวกับผลจากขบวนการผลิตวัสดุ และวิธีการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน

4) ในการตรวจแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกำหนดจำนวนพนักงานตรวจแรงงานที่เพียงพอ โดยคำนึงถึง

- จำนวน ลักษณะ ขนาด และสภาพของสถานประกอบการที่ต้องตรวจ
- จำนวน และประเภทของแรงงานในสถานประกอบการดังกล่าว
- จำนวน และความซับซ้อนของบทบัญญัติทางกฎหมายที่ใช้บังคับ
- อุปกรณ์ที่จัดให้
- สภาพการณ์ในทางปฏิบัติภายใต้การตรวจเยี่ยมแรงงาน

5) พนักงานตรวจแรงงานจะต้องมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อทำการตรวจสอบได้อย่างเสรี โดยมีต้องแจ้งให้สถานประกอบการทราบล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นเวลากลางวันหรือกลางคืน และมีอำนาจในการ

- ซักถามนายจ้างหรือผู้ร่วมงานสถานประกอบการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งโดยลำพัง หรือต่อหน้าพยาน
- ให้สถานประกอบการจัดทำหนังสือ ทะเบียน หรือเอกสารอื่น ๆ ตามที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนด เพื่อใช้ตรวจสอบว่าสถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่
- บังคับให้เปิดประกาศตามกฎหมาย
- การนำหรือเคลื่อนย้ายตัวอย่างวัสดุหรือสารประกอบ เพื่อนำไปวิเคราะห์

6) พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการดำเนินการเป็นชั้น ๆ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องที่ตรวจพบว่าอาจเป็นสาเหตุนำไปสู่อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน ดังนั้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานสามารถดำเนินการดังกล่าวจะต้องให้อำนาจเจ้าหน้าที่ตรวจ

แรงงานในการออกคำสั่ง หรือออกคำสั่งตามสิทธิการอุทธรณ์ต่อเจ้าหน้าที่ชบวนการยุติธรรม หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารตามแต่จะกำหนดในกฎหมาย

- เพื่อให้มีการแก้ไขสิ่งก่อสร้างหรือโรงงานที่จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนดเท่าที่จำเป็น

- เพื่อให้มีมาตรการที่มีผลบังคับในทันทีในกรณีที่มีอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของคนงาน

7) พนักงานตรวจแรงงานจะต้องไม่เปิดเผยความลับใด ๆ ของโรงงาน หรือสถานประกอบการ หรือชบวนการทำงาน แม้ว่าจะออกจากงานไปแล้ว หากมีการเปิดเผยความลับจะต้องมีบทลงโทษที่เหมาะสม รวมทั้งห้ามเรียกผลประโยชน์ทั้งทางตรงหรือทางอ้อมต่อสถานประกอบการ ที่ถูกตรวจสอบ จะต้องรักษาความลับเกี่ยวกับแหล่งที่มาของการร้องเรียน และจะต้องไม่แจ้งให้นายจ้างทราบถึงสาเหตุการตรวจสอบว่าเนื่องมาจากการร้องเรียน

8) ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือเพิกเฉยที่จะปฏิบัติตามกฎหมายที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานใช้บังคับย่อมจะต้องถูกดำเนินคดีทางกฎหมายโดยทันที โดยไม่จำเป็นต้องเตือนล่วงหน้า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเทศ อาจกำหนดให้มีการแจ้งล่วงหน้า ซึ่งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ที่จะให้คำเตือนหรือคำปรึกษาแทนการดำเนินคดี

9) พนักงานตรวจแรงงานจะต้องเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการตรวจสอบต่อหน่วยตรวจแรงงานเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยที่สุดปีละ 1 ครั้ง และหน่วยตรวจแรงงานกลางต้องจัดพิมพ์รายงานประจำปีเกี่ยวกับงานของหน่วยตรวจแรงงานต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การควบคุมของตน และต้องส่งให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานระหว่างประเทศภายในระยะเวลาที่เหมาะสมหลังจากจัดพิมพ์ หรือภายใน 3 เดือน

#### รายงานที่จัดพิมพ์ต้องประกอบด้วย

- กฎหมายและระเบียบข้อบังคับของหน่วยตรวจสอบ
- คณะเจ้าหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบ
- สถิติของสถานประกอบการที่ต้องมีการตรวจสอบและจำนวนลูกจ้าง
- สถิติการฝ่าฝืนและบทลงโทษที่กำหนด
- สถิติการตรวจเยี่ยมแรงงาน
- สถิติของอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรม
- สถิติของโรคที่เกิดจากการทำงาน

10) ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อาจขอยกเว้นไม่ต้องมีระบบการตรวจแรงงานในสถานประกอบการพาณิชย์ได้ รวมทั้งอาจ

เว้นกิจการเหมืองแร่และการขนส่ง หรือบางส่วนของกิจการดังกล่าวออกจากการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ได้

11) ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อาจขอยกเว้นพื้นที่บางพื้นที่หรือเฉพาะกิจการหรืออาชีพบางอย่างที่เห็นสมควร ไม่ต้องมีระบบการตรวจแรงงานได้ โดยจะต้องมีเหตุผลพอเพียง เช่น เหตุผลของการกระจายของประชากร หรือด้วยเหตุผลของระดับการพัฒนาในพื้นที่นั้น ซึ่งผู้ทรงอำนาจอาจเห็นว่าไม่อาจนำอนุสัญญานี้มาใช้บังคับได้ในทางปฏิบัติ

นอกจากอนุสัญญาดังกล่าวแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีข้อเสนอฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (Recommendation concerning Labour Inspection, Recommendation No.81) ให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีสาระสำคัญของข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

(1) ผู้ที่ตั้งสถานประกอบการอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการพาณิชย์ใหม่ หรือผู้เข้าครอบครองกิจการ (Take Over) จะต้องแจ้งต่อคณะผู้ตรวจแรงงานให้ทราบ และให้พนักงานตรวจแรงงานให้บริหารแนะนำ หรือให้ความช่วยเหลือในการกำหนดกฎระเบียบให้ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ให้คำแนะนำในการติดตั้งเครื่องจักรเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

(2) ต้องให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้อาจตั้งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยที่ประกอบด้วยตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้าง และมีอำนาจในการตรวจแรงงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การสืบสวน เสาะหาสาเหตุหรือข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงาน รวมทั้งการเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน

(3) เจ้าหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานไม่ควรรวมถึงการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย เนื่องจากเกิดข้อพิพาทแรงงาน

(4) การจัดทำรายงานการตรวจประจำปี ควรจะประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- รายชื่อกฎหมายหรือระเบียบที่ใช้ในระบบตรวจแรงงาน
- คณะเจ้าหน้าที่ในระบบตรวจแรงงาน
- จำนวนเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน
- จำนวนเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานที่เป็นเพศหญิง
- สภาพทางภูมิศาสตร์ของหน่วยงานตรวจแรงงาน
- สถิติจำนวนสถานประกอบการ และจำนวนลูกจ้างที่ถูกตรวจ จำแนกเป็น

แรงงานชาย หญิง เยาวชน และเด็ก

- สถิติการตรวจแรงงาน ได้แก่ จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวนสถานประกอบการที่มีการตรวจมากกว่า 1 ครั้ง ในระหว่างปี จำนวนการตรวจจำแนกตามช่วงเวลาที่ตรวจเป็นกลางวันหรือกลางคืน

- สถิติการฝ่าฝืน และลงโทษ
- สถิติการประณามอันตรายจำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพ สาเหตุการประณามอันตราย จำนวนผู้เสียชีวิต
- สถิติการเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน

## 5. อุปสรรคในการตรวจแรงงาน

อุปสรรคปัญหาที่มีการรวบรวมพอสรุปได้ คือ

1. การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานที่มีคุณสมบัติหรือคุณภาพ รวมทั้งขาดกลไกอุปกรณ์เครื่องมือในการตรวจแรงงาน และการที่ระบบโครงสร้างของการตรวจแรงงานยังขาดประสิทธิภาพ

2. ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านเก็บข้อมูลทางวิชาการ การจัดการในการตรวจแรงงาน และการมีหน่วยงานเฉพาะด้านในการตรวจแรงงานเฉพาะเรื่อง

3. ปัญหาการขาดความมั่นคงในด้านอาชีพการงานของผู้ทำหน้าที่เป็นพนักงานตรวจแรงงานที่ต้องประสบปัญหาการโยกย้ายหน้าที่ตำแหน่งตามวาระ

4. ควรกำหนดให้ผู้ทำหน้าที่นี้เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเป็นผู้ซึ่งมีหน้าที่การงานมั่นคงและมีอิสระในการทำงาน ไม่ควรมีภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจแรงงาน

5. ความสับสนและความซ้ำซ้อนระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใกล้ชิดหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งบางครั้งทำให้ผู้ตรวจแรงงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มที่

6. ผู้ตรวจแรงงานไม่ได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอ

7. ผู้ตรวจแรงงานมีความยึดมั่นในการตัดสินใจว่าจะให้คำแนะนำหรือจะบังคับใช้กฎหมาย และโดยเฉพาะการตรวจแรงงานนั้นไม่ได้พิจารณาเพียงเฉพาะในเรื่องสภาพการทำงานเท่านั้น แต่ควรจะคำนึงถึงสภาพของชีวิตการดำรงอยู่ของผู้ใช้แรงงานและครอบครัวประกอบด้วย

8. บุคคลที่จะเป็นผู้ตรวจแรงงาน ซึ่งตามอนุสัญญาฉบับที่ 81 ระบุให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ให้รวมถึงตัวแทนขององค์การอาชีพให้สามารถเป็นผู้ตรวจแรงงานได้ด้วย และเพื่อให้สามารถดำเนินงานตรวจแรงงานได้จะต้องมีการประกันว่าตัวแทนที่จะทำหน้าที่เหล่านั้นสามารถคงความอิสระไม่ถูกอิทธิพลจากภายนอกครอบงำ และจะต้องมีความมั่นคงในงานอาชีพพอสมควร

## ▶ แนวปฏิบัติการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรมีแนวการปฏิบัติการตรวจแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว โดยการปรับปรุงรูปแบบการตรวจแรงงานแบบเดิม กล่าวคือ

**ประการที่ 1** นโยบายการตรวจแรงงานเมื่อเดือนกรกฎาคม 2538 ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานทั่วประเทศ ดังนี้

1. ลูกจ้าง 1-9 คน ขอช่วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ 3 เรื่อง คือ ค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานเด็ก วันหยุดประจำสัปดาห์ ปฏิบัติถูกต้องภายในเดือนธันวาคม 2541
2. ลูกจ้าง 10-49 คน ขอช่วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ 7 เรื่อง คือ ค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานเด็ก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันหยุด ประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง ปฏิบัติถูกต้องภายในเดือนธันวาคม 2540
3. ลูกจ้าง 50-99 คน ขอช่วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ 12 เรื่อง คือ ค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานเด็ก วันทำงาน เวลาทำงาน และเวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างในวันหยุด ค่าจ้างในวันลาป่วยประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง ปฏิบัติถูกต้องภายในเดือนธันวาคม 2540
4. ลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ขอช่วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ให้ปฏิบัติถูกต้องทุกเรื่อง โดยหลักการถือว่าถูกต้องแล้วตั้งแต่ พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา

**ประการที่ 2** การตรวจแรงงานตามโครงการพัฒนาแนวปฏิบัติในการตรวจแรงงานเป็นโครงการที่มีระยะเวลาดำเนินการ 6 ปี คือตั้งแต่ปี 2537-2542 เมื่อครบกำหนดโครงการสถานประกอบการในพื้นที่ความรับผิดชอบที่วาระขออำนาจก็จะผ่านการตรวจทุกแห่ง ส่วนความถูกต้องเป็นอีกประเด็น ซึ่งจะสามารถดูความสำเร็จของผลการตรวจแรงงานได้จากรายงานผลการปฏิบัติงานคุ้มครองแรงงานประจำปีงบประมาณ 2540 2541 และ 2542 จะมีการประเมินผลดำเนินการตามโครงการ



► นโยบายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อการตรวจแรงงานแนวใหม่

1. กำหนดเป็นนโยบายชัดเจน  
(ที่ รล 0601.1/02802 ลงวันที่ 22 เมษายน 2541)
2. ใ้งบประมาณสนับสนุนอบรมพนักงานตรวจแรงงาน
3. ปรับปรุงแบบตรวจและรายงานผล
4. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานของจังหวัด  
(ตั้งทีมตรวจได้หลายทีมตามความจำเป็น)
5. เกษียณอัตรากำลังและโยกย้ายกลับเมื่อสู่ภาวะปกติ
6. แผนระยะสั้น (1-2 ปี) มีจังหวัดนำร่อง
  - กรุงเทพฯ - สรพ. 3 (บางซื่อ จตุจักร)
  - สรพ. 15 (บางขุนเทียน จอมทอง)
  - ภาคกลาง - สมุทรปราการ ชลบุรี เพชรบุรี
  - ภาคเหนือ - นครสวรรค์ เชียงใหม่
  - ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ - อุตรธานี นครราชสีมา
  - ภาคใต้ - สงขลา สุราษฎร์ธานี
  - แผนระยะยาว (3-5 ปี) ทุกจังหวัด
7. ของงบประมาณสนับสนุนจาก ILO สำหรับโครงการนำร่อง

► ปัญหาการตรวจแรงงาน

ปัญหาการตรวจคุ้มครองแรงงาน

ปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่

การบังคับใช้กฎหมายให้บังเกิดผลอย่างเต็มที่ทำได้ยาก เพราะ

- ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง ลูกจ้างในการตรวจสอบ รวบรวมหลักฐาน
- สถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่มีระบบ มักจะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ สถานประกอบการเหล่านี้เป็นแหล่งจ้างงานและรองรับผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานที่สำคัญของประเทศ การดำเนินการของเจ้าหน้าที่โดยเคร่งครัดอาจส่งผลกระทบต่อภาวะการจ้างงานของประเทศไทย

ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติของนายจ้างและลูกจ้าง

- การจ่ายค่าจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กทั้งในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและการก่อสร้างไม่เป็นไปตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจาก

นายจ้างมีปัญหาเรื่องเงินทุน จึงพยายามลดต้นทุนโดยการไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้ธุรกิจของตนเองแข่งขันกับธุรกิจอื่น ๆ ได้ หรือหลีกเลี่ยงโดยการจัดสวัสดิการอื่น ๆ แทนให้ลูกจ้าง ขณะที่ลูกจ้างก็จ่ายยอมรับค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ไม่กล้าเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อเจ้าหน้าที่เกรงว่าจะมีผลกระทบต่อการมีงานทำ

- นายจ้างและลูกจ้างยังขาดจิตสำนึกและรับผู้ถึงสิทธิหน้าที่ในการปฏิบัติต่อกัน ตามกฎหมายแรงงานโดยไม่เข้าใจแนวทางปฏิบัติของกฎหมายและขาดความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะไม่ตระหนักถึงความสำคัญและขาดความเอาใจใส่ในข้อบัญญัติต่าง ๆ ของกฎหมาย

### ปัญหาและอุปสรรคในการตรวจแรงงาน

#### 1. ปัญหาและอุปสรรคในด้านการบริหารแรงงาน

1.1 ข้อจำกัดเรื่องอัตราค่าจ้าง จากมาตรการกำหนดขนาดและอัตราค่าจ้างคนภาครัฐ ซึ่งรัฐบาลได้ประกาศใช้มาตั้งแต่ พ.ศ.2537 ทำให้ไม่สามารถเพิ่มอัตราค่าจ้างข้าราชการได้ ปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอัตราค่าจ้างซึ่งเป็นข้าราชการรวมทั้งสิ้น 1,402 คน และในจำนวนนี้เป็นกลุ่มที่สนับสนุนการดำเนินงาน จำนวน 639 คน และเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 763 คน ผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้มีภารกิจที่จะต้องดำเนินการคุ้มครองดูแลลูกจ้างให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงานและดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามลูกจ้างอย่างเป็นธรรม มีระบบงานแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ต้องดูแลสถานประกอบการทั่วประเทศ 318,660 แห่ง และให้ความคุ้มครองลูกจ้างประมาณ 7,333,665 คน เจ้าหน้าที่ 1,766 คน (กรอบอัตราค่าจ้างตามแผน 3 ปี) เป็นพนักงานตรวจแรงงาน 336 คน (เฉลี่ยเจ้าหน้าที่แรงงาน 1 คน ต้องดูแลรับผิดชอบสถานประกอบการ 948 แห่ง และลูกจ้าง 21,826 คน) ประกอบกับการที่รัฐบาลได้ตัดลดงบประมาณ เนื่องจากปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจทำให้ไม่อาจจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานมาขาดเสียอัตราค่าจ้างที่ขาดแคลนได้ จึงทำให้การคุ้มครองดูแลผู้ใช้แรงงานยังทำได้ไม่เต็มที่และทั่วถึง

#### 1.2 ข้อจำกัดเรื่องการพัฒนาบุคลากร

ในหลายปีที่ผ่านมา พบว่า นายจ้างและลูกจ้าง ต่างแข่งขันกันพัฒนาตนเองให้มีความรู้สูงขึ้นตลอดระยะเวลาขณะที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีโอกาสพัฒนาตนเองน้อยมาก เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องงบประมาณและการจำกัดอัตราค่าจ้างทำให้เจ้าหน้าที่มีภารกิจเพิ่มมากขึ้นจนไม่อาจปลีก

เวลาไม่พัฒนาตนเองได้ ประกอบกับข้าราชการส่วนใหญ่มิได้ถูกฝึกฝนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ จึงทำให้อ่อน  
ด้อยคุณภาพทั้งในสายตาของนายจ้าง ลูกจ้าง

บุคลากรของกรม จึงควรเป็นผู้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเป็นอย่างสูง ทั้งยังจำ  
เป็นต้องดำเนินการต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอให้เป็นผู้มีความรอบรู้ทุกด้าน เพราะบุคลากรเหล่านี้  
ต้องทำงานสัมพันธ์กับนายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ก่อให้เกิดกระบวนการผลิตในกระแสการค้าของ  
ประเทศและกระแสการค้าโลก การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพเป็นผู้ทรงคุณความรู้และทัน  
ต่อเหตุการณ์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย และจะส่งผลให้การทำงาน  
บรรลุผลสำเร็จ

## 2. ปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย

ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครอง พ.ศ.2541 ซึ่งบังคับใช้เมื่อ 19 สิงหาคม  
2541 เป็นต้นมา ทำให้ประสบปัญหาการเลิกจ้างและตัวบทกฎหมายยังไม่สอดคล้องกับสภาวะ  
เศรษฐกิจวิกฤตทางการเงินในปัจจุบัน เนื่องจากมีผลบังคับใช้ในสภาวะที่ประเทศกำลังประสบ  
ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ จึงทำให้มีการเลิกจ้างและคัดค้านการใช้กฎหมาย จึงต้องมีการปรับปรุง  
และดูแลกฎหมายบางมาตราให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีการออกคำสั่งประกาศ  
และกฎกระทรวง กฎหมายลูกบทปรับปรุงอีกหลายฉบับ เป็นต้นว่า

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| 1. กฎกระทรวงแรงงานฯ (พ.ศ.2541) | การกำหนดประเภทของนายจ้างซึ่งมิให้ใช้<br>พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน 2541 บังคับทั้งหมด<br>หรือแต่บางส่วน    |
| 2. กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 2  | กำหนดเวลาทำงานปกติของแต่ละประเภทงาน<br>และกำหนดงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและ<br>ความปลอดภัยของลูกจ้าง |
| 3. กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 3  | กำหนดอัตราชั่วโมงทำงานล่วงเวลา  |
| 4. กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 4  | งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่<br>นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด<br>ประเพณี                   |
| 5. กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 5  | หลักเกณฑ์และวิธีการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือ<br>พัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้าง                          |
| 6. กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 6  | กำหนดงานที่ห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างซึ่ง<br>เป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน                        |

7. กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 7 กำหนดงานที่ไม่มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
8. กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 8 ว่าด้วยกำหนดงานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ
9. กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 9 ว่าด้วยกำหนดให้งานเกษตรกรรมและงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นงานซึ่งมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับทั้งหมด
10. กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 10 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
11. กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 11 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
12. กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 12 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางบกให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
13. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ซึ่งออกตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ตามข้อ 4
14. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติ และในวันหยุดในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ซึ่งออกตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ตามข้อ 2
15. ประกาศกรมสวัสดิการสังคม และคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดระยะเวลาการทำงานปกติ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ซึ่งออกตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ตามข้อ 3 และข้อ 5
16. คำชี้แจงของกระทรวงแรงงานฯ การบังคับใช้พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับที่ 1
17. คำสั่งกระทรวงแรงงานฯ ที่ 158/2541 แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| 18. ประกาศกระทรวงแรงงานฯ             | หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้าง                |
| 19. ประกาศกระทรวงแรงงานฯ             | วันแรงงานแห่งชาติ   |
| 20. ประกาศกรมสวัสดิการฯ              | แบบการจ้าง แบบบันทึกการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และแบบสิ้นสุดการจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี            |
| 21. ประกาศกรมสวัสดิการฯ              | แบบคำขออนุญาต และแบบใบอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในเวลาทำงานปกติ ระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง เวลา 06.00 น. |
| 22. ประกาศกรมสวัสดิการฯ              | แบบคำร้องและแบบคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน   |
| 23. คำสั่งกรมสวัสดิการฯ ที่ 775/2541 | มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  |
| 24. ประกาศกรมสวัสดิการฯ              | กำหนดสถานที่ที่ให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงาน   |
| 25. ประกาศกรมสวัสดิการฯ              | หลักเกณฑ์และวิธีการในทางเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ   |

เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานได้ผลตามเจตนารมณ์และอาจมีการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ปฏิบัติได้โดยทั้งนายจ้าง และลูกจ้างสามารถอยู่ด้วยกันได้ด้วยดี

### 3. ปัญหาแรงงานในสถานประกอบการ

3.1 ปัญหาการเลิกจ้าง วิกฤตการณ์เลิกจ้างที่เกิดขึ้นในปี.ศ.2540 และต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน เกิดจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจโดยตรง และหากจะวิเคราะห์ถึงสาเหตุของวิกฤตทางเศรษฐกิจที่จะนำไปสู่ปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมาก จะพบว่ามีส่วนสาเหตุมาจากปัญหาที่สำคัญ ดังนี้

- (1) การลดค่าใช้จ่ายในภาครัฐ จากสภาพปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น รัฐบาลต้องปรับลดงบประมาณในปี 2541 ถึง 2 ครั้ง เป็นเงินมากกว่า 1 แสนล้านบาท ทำให้ธุรกิจเอกชนที่ต้องทำธุรกรรมกับรัฐบาลตามโครงการต่าง ๆ เช่น การก่อสร้างถนน การปรับปรุงสาธารณูปโภคต่าง ๆ พอลอยได้รับผลกระทบ

โดยต้องระงับการดำเนินการหรือปรับลดโครงการให้เล็กลง ซึ่งผลต่อการจ้างแรงงานในธุรกิจดังกล่าว

- (2) การประกาศใช้ระบบอัตราแลกเปลี่ยนลอยตัว (managed float) ตั้งแต่วันที่ 2 กรกฎาคม 2540 เป็นผลให้ค่าเงินบาทอ่อนตัวลง ธุรกิจเอกชนโดยเฉพาะกิจการที่ต้องใช้วัตถุดิบนำเข้าจากต่างประเทศ ต้องประสบภาวะขาดทุน จากอัตราแลกเปลี่ยน และขาดความแน่นอนในการกำหนดราคาสินค้านำเข้าและส่งออก และจากผลของความไม่แน่นอนในอัตราแลกเปลี่ยนทำให้ไม่สามารถวางแผนทางด้านเศรษฐกิจและการลงทุนได้ สุดท้ายผู้ประกอบการต้องลดธุรกิจตัวเองลงเพื่อความอยู่รอด เมื่อผู้ประกอบการลดการลงทุนก็ต้องลดการจ้างแรงงานไปในคราวเดียวกันด้วย
- (3) ผลกระทบจากการปิดสถาบันการเงิน 58 แห่ง ทำให้ผู้ฝากเงินและผู้มีธุรกิจผูกพันกับสถาบันการเงินที่ถูกปิด ไม่สามารถนำเงินออกมาใช้จ่ายในการดำเนินงานได้ ทำให้ธุรกิจเหล่านั้นต้องระงับการดำเนินการโดยปริยาย
- (4) ธุรกิจอุตสาหกรรมจำนวนมากที่ต้องพึ่งเงินกู้มาหมุนเวียน ไม่สามารถกู้เงินออกมาดำเนินการได้ เนื่องจากธนาคารและสถาบันการเงินขาดสภาพคล่อง และขาดความไว้วางใจตลอดจนความเชื่อมั่นระหว่างผู้กู้ และผู้ให้กู้ ทำให้ธุรกิจที่ดำเนินการทำนองนี้ต้องหยุดการดำเนินการโดยสิ้นเชิง
- (5) ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ประสบปัญหา เช่น ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตรถยนต์ ต่างหยุดชะงักการดำเนินการตามธุรกิจใหญ่ที่ประสบปัญหา ซึ่งธุรกิจเกี่ยวเนื่องดังนี้ คาดว่ามีลูกจ้างเป็นจำนวนมากต้องประสบปัญหาการถูกเลิกจ้างด้วย
- (6) จากนโยบายและมาตรการประหยัดของรัฐบาล และความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของประชาชนทำให้ประชาชนส่วนใหญ่จำเป็นต้องลดการบริโภคลงในทุกด้าน เช่น ลดการบริโภคข้อมูลข่าวสาร สิ่งบันเทิงเริงรมย์ รวมถึงการเดินทางไปพักผ่อนหย่อนใจ ดังที่เคยปฏิบัติมาได้ส่งผลต่อธุรกิจสิ่งพิมพ์ โฆษณา ประชาสัมพันธ์ ธุรกิจการท่องเที่ยว โรงแรม และบริการอื่น ๆ ซึ่งทำให้ลูกจ้างในกิจการเหล่านี้ได้รับผลกระทบและมีการเลิกจ้างติดตามมาด้วย

จากตัวเลขประมาณการของกระทรวงแรงงาน ประมาณว่าในปลายปี 2541 จะมีผู้ว่างงานถึง 2 ล้านคน

### 3.2 ปัญหาค่าจ้าง

- (1) จากสภาพปัญหาที่สถานประกอบการจ่ายค่าจ้างไม่เท่าเทียมกัน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำของรายได้ที่เกิดจากการทำงานของลูกจ้าง ประเทศไทยจึงได้เริ่มกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นใช้เป็นครั้งแรก เมื่อเดือนเมษายน 2516 และได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา โดยใช้อัตราเพิ่มของดัชนีราคาผู้บริโภคเป็นเกณฑ์ และยังสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันในอัตราค่าครองชีพ การปรับอัตราค่าครองชีพ ระหว่างปี พ.ศ. 2533-2536 ซึ่งเป็นปีที่เศรษฐกิจอยู่ในระหว่างภาวะเจริญเติบโต ทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างเพิ่มสูงขึ้นในระดับใกล้เคียงกับค่าจ้างเฉลี่ยทั่วไปในตลาดแรงงาน และเมื่อเศรษฐกิจขยายตัว แนวโน้มการขอเพิ่มอัตราค่าจ้างจะสูงขึ้นทุกปี ซึ่งส่งผลให้โครงสร้างค่าจ้างภาคเกษตรและอุตสาหกรรมแตกต่างกันมากขึ้นและไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อการกระจายรายได้และภาวะเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม คณะกรรมการค่าจ้างเคยมีแนวคิดที่จะกำหนดค่ามาตรฐานกลางของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและให้แต่ละพื้นที่นำไปปรับเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภูมิภาคหรือจังหวัดในแต่ละแห่ง แต่ขณะนี้ยังไม่อาจดำเนินการได้
- (2) ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปัจจุบันพบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กส่วนใหญ่ซึ่งขาดระบบการจัดการที่ดี ไม่จ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและมักจะมีอาการขาดความเป็นอยู่ในระบบครอบครัว เช่น การพักอาศัยและรับประทานอาหารกับนายจ้างเป็นหลักเป็นค่าใช้จ่าย คงเหลือค่าจ้างแท้จริงไม่มากนัก อีกทั้งลูกจ้างมักจะปกปิดสภาพการจ้างที่แท้จริง เพราะเกรงกลัวนายจ้าง หรือเกรงว่าจะหางานใหม่ไม่ได้ จึงก่อให้เกิดปัญหาการละเมิดกฎหมายของนายจ้าง และหากที่พนักงานตรวจแรงงานจะตรวจพบ
- (3) การประกอบธุรกิจในประเทศไทยขาดระบบการบริหารค่าจ้างที่ดี โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีการบริหารแรงงานแบบครอบครัวจะไม่มี การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างให้ชัดเจน การจ่ายค่าจ้างขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างเป็นสำคัญ ขนาดเดียวกันการผลักดันให้มีการประกาศขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้ง มักขึ้นอยู่กับภาวะพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งมีผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้างที่มาจากสถานประกอบการที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างในสถานประกอบการชัดเจน

ทำให้ไม่อาจเป็นตัวแทนของสถานประกอบการขนาดเล็กได้ผลกระทบของการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทุกครั้งจึงมีต่อสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งมีอยู่จำนวนมากโดยตรง

### 3.3 ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างและลูกจ้าง

ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง มักจะพบในสถานประกอบการขนาดเล็กที่การบริหารยังไม่เป็นระบบ โดยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่พบจะมีหลายเรื่อง เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด ไม่จัดวันหยุด วันลาให้ตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังพบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กมักจะจ้างแรงงานเด็กทำงาน โดยจ่ายค่าแรงให้ต่ำกว่ากฎหมาย สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ แม้จะตรวจไม่พบว่ามีกรณีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ก็พบว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่หลายแห่งมีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี และยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

สำหรับลูกจ้าง แม้จะทราบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็มักจะไม่ได้เรียกร้องสิทธิ์ดังกล่าวเว้นแต่กรณีถูกเลิกจ้าง ก็จะเรียกร้องสิทธิ์ย้อนหลัง และบ่อยครั้งที่พบว่าลูกจ้างมักจะช่วยปิดบังความผิดแทนนายจ้าง เพราะกลัว หรือเกรงว่าจะหางานทำไม่ได้ นอกจากนี้ยังพบว่าลูกจ้างในสถานประกอบการส่วนใหญ่จะไม่ได้รับการพัฒนาระดับทักษะและความรู้สูงขึ้น ขณะเดียวกันลูกจ้างอีกเป็นจำนวนมากไม่ยอมเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยี และไม่ยอมใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดให้ทำให้เกิดประสบอันตรายจากการทำงาน

#### ► คุณสมบัติของพนักงานตรวจแรงงาน

การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยคุณสมบัติประจำตัวของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งหมายถึงความซื่อตรง ยุติธรรม การอุทิศตนให้แก่หน้าที่และความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลใด นอกจากนี้พนักงานตรวจแรงงานจะต้องมีความสำนึกที่ดี พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาของสังคมและเพื่อนมนุษย์ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม มีการตัดสินใจที่ดี มีความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ และมีอัธยาศัยดี

พนักงานตรวจแรงงานต้องเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจปัญหาของสังคม และเศรษฐกิจของประเทศ และเข้าใจผลสะท้อนของปัญหาต่าง ๆ ต่อวงการอุตสาหกรรมเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาระบบอย่างฉลาดและมีประสิทธิผล และเนื่องจากภารกิจที่ต้องติดต่อและพูดคุยกับคนทุกระดับชั้นตั้งแต่เจ้าของกิจการจนถึงลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานจึงจำเป็นต้องมีความรู้รอบตัวไม่เฉพาะแต่เรื่องของกฎหมาย แต่รวมถึงการจัดการธุรกิจหรือความรู้ในทาง



อุตสาหกรรมต่าง ๆ สามารถสนทนาเรื่องรอบตัวเพื่อให้ผู้ที่ติดต่อดำเนินความคุ้นเคยและพอใจ  
ทั้งนี้เป็นส่วนช่วยให้การตรวจแรงงานได้ผลดียิ่งขึ้น

### คุณสมบัติของพนักงานตรวจแรงงาน

สุวิมล/งอ

1. การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยคุณสมบัติประจำตัวของ  
พนักงานตรวจแรงงาน ดังนี้

- (1) มีความซื่อตรง ยุติธรรม
- (2) อุทิศตนเองให้แก่หน้าที่และความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลใด
- (3) พนักงานตรวจแรงงานจะต้องมีสำนึกดี พร้อมทั้งจะแก้ไข้ปัญหาของสังคมและ  
ของเพื่อนมนุษย์
- (4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
- (5) มีการตัดสินใจที่ดี มีความเข้าใจปัญหาต่าง ๆ และมีธรรมาจริยธรรม
- (6) พนักงานตรวจแรงงานต้องเป็นผู้มีความรู้ และความเข้าใจปัญหาของสังคม  
และเศรษฐกิจของประเทศ
- (7) เข้าใจผลสะท้อนของปัญหาต่าง ๆ ต่อบริษัทอุตสาหกรรมเพื่อประโยชน์ใน  
การแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างฉลาดและมีประสิทธิภาพ
- (8) พนักงานตรวจแรงงานต้องมีความรู้รอบตัวไม่เฉพาะแต่เรื่องกฎหมาย แต่รวมถึง  
การจัดการงานธุรกิจหรือความรู้ในทางอุตสาหกรรมต่าง ๆ สามารถสนทนา  
ในเรื่องรอบตัว เพื่อให้ผู้ที่มาติดต่อดำเนินความคุ้นเคยและพอใจ ซึ่งจะเป็น  
ส่วนช่วยให้การตรวจแรงงานได้ผลดียิ่งขึ้น

### พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำของพนักงานตรวจแรงงาน

1. ตรวจโดยไม่มีแผนล่วงหน้า
2. ให้นายจ้างทราบว่าการตรวจเป็นผลมาจากกรร้องเรียน
3. แจ้งชื่อลูกจ้างที่ร้องให้นายจ้างทราบ
4. ให้นายจ้างทราบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างรายอื่น
5. มีอคติความลำเอียงในการค้าของนายจ้าง
6. ไม่บันทึกผลการตรวจ
7. ตรวจแล้วขาดการติดตาม
8. ตรวจโดยไม่มีกรดำเนินการดำเนินคดีเลย
9. ให้ข่าวหรือข้อมูลโดยขาดวิจาร์ณญาณ

### สิ่งที่ไม่ควรกระทำในการตรวจแรงงาน

1. ขอซองจากนายจ้าง
2. ขอขีมียานพาหนะจากนายจ้าง
3. รับเลี้ยงอาหารจากนายจ้าง
4. รับของกำนัลจากนายจ้าง
5. ผ่าคนเข้าทำงานกับนายจ้าง
6. เสี้ยมนายจ้าง
7. urnalเลขกับลูกจ้างเกินสมควร
8. มุ่งช่วยฝ่ายลูกจ้างโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง

### กฎเดือนใบพนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานจะต้องมีกฎเดือนใจดังต่อไปนี้ คือ

1. พนักงานตรวจแรงงานต้องไม่วิพากษ์วิจารณ์หรือแสดงความคิดเห็นขัดแย้งเกี่ยวกับบัญญัติของกฎหมายที่บังคับใช้เองต่อหน้านายจ้างหรือลูกจ้าง การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ควรเสนอต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อพิจารณาตามขั้นตอนที่เหมาะสม
2. พนักงานตรวจแรงงานต้องระลึกรู้เสมอว่าบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และสภาพการจ้างจะมีการตกลงกันเองเพื่อให้ได้มาตรฐานที่ต่ำลงไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นข้อตกลงร่วมหรือการตกลงเป็นส่วนตัว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวถือว่าเป็นความผิด
3. พนักงานตรวจแรงงานต้องตั้งใจศึกษาตนเองให้เก่งงานในหน้าที่อย่างดีที่สุด ฉะนั้น จึงต้องไม่มัวซัพหรือประกอบกิจการอื่นเพราะจะเป็นการแบ่งเวลาอันควรในการปฏิบัติราชการไปเสีย ยิ่งไปกว่านั้นพนักงานตรวจแรงงานต้องปฏิบัติงานซึ่งได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและสนใจงานในความรับผิดชอบไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม
4. พนักงานตรวจแรงงานต้องถือว่าข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตหรือการค้าเป็นความลับทางราชการโดยเคร่งครัด เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานได้รับอำนาจที่จะเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ หรือขบวนการผลิต นายจ้างจะต้องแน่ใจว่าพนักงานตรวจแรงงานจะไม่เปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการตรวจสอบเสียก่อน มิฉะนั้นคงไม่เปิดเผยข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานประกอบการของตน จึงเป็นหน้าที่ที่จะไม่เปิดเผยข่าวสารที่เป็นความลับในราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการผลิตหรือการค้าหรือการบริการ แม้เมื่อพ้นจากหน้าที่ไปแล้วก็ตาม
5. พนักงานตรวจแรงงานต้องไม่เปิดเผยที่มาของการร้องเรียนหรือชื่อตัวผู้ร้องเรียน ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมให้นายจ้างหรือตัวแทนทราบว่าเป็นพนักงานตรวจแรงงานตรวจเนื่อง

จากมีการร้องเรียน ซึ่งจะเป็นเหตุให้นายจ้างกลั่นแกล้งหรือลงโทษผู้ร้องเรียนนั้น ๆ นอกจากนี้ การเปิดเผยชื่อผู้ร้องเรียนจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ร้องเอง หรือพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าจำเป็นต้องเปิดเผยชื่อผู้ร้อง กรณีนี้ต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ร้องเสีย ก่อนจึงจะกระทำได้

6. พนักงานตรวจแรงงานจะต้องไม่รับของกำนัล บริการ หรือผลประโยชน์ใด ๆ จากนายจ้างหรือลูกจ้าง เพราะจะเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงและความ ยุติธรรม การรับของกำนัลไม่ว่าจะมากหรือน้อยล้วนเป็นข้อเสื่อมเสียสำหรับตัวเองและเป็นผล สะท้อนในทางไม่ดีต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ของกำนัลต่าง ๆ ที่นายจ้างให้นั้นก็คือ ผลประโยชน์ส่วนที่ลูกจ้างควรได้รับซึ่งเท่ากับเป็นการเบียดเบียนลูกจ้างโดยอ้อม

### 1. อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติหน้าที่ คือ

1.1 เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำ งานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือ ผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อ เท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.2 มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจง ข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

1.3 มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### 2. หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานตรวจแรงงาน คือ

2.1 ดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2.2 ให้ข้อเท็จจริงและข้อเสนอแนะทางวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน

2.3 รายงานข้อเท็จจริงและข้อปฏิบัติที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานครอบคลุมถึง ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา

2.4 เยี่ยมและตรวจแรงงานในสถานประกอบการและสถานที่ทำงานเพื่อให้นาย จ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และมาตรฐานแรงงานต่าง ๆ โดยเคร่ง คัด

2.5 ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยการให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่และบทบาทภายใต้กฎหมายของแต่ละฝ่าย

2.6 ตรวจสอบทะเบียนเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารกฎหมายแรงงาน เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ฯลฯ ทะเบียนลงเวลาทำงาน เป็นต้น

2.7 ตรวจสอบการคำนวณค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินเพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างถูกต้องตามประกาศอัตราค่าจ้างฉบับปัจจุบัน

2.8 สอบปากคำลูกจ้างที่บ้านของลูกจ้างหรือสถานที่ทำงานตามที่ลูกจ้างสะดวก เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงด้านแรงงานมากที่สุด

2.9 แนะนำนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติตามและเกี่ยวกับเนื้อหาของกฎหมาย คำสั่ง กฎ และระเบียบแรงงานต่าง ๆ

2.10 รายงานการตรวจแรงงานที่ถูกต้องและสมบูรณ์

2.11 รวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย คำสั่ง กฎ และระเบียบแรงงานต่าง ๆ เพื่อเสนอดำเนินคดีหรือเพื่อการสอบสวนหรืออื่น ๆ

2.12 ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.13 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง เวลาทำงาน และอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ทางการรวบรวมสถิติหรือทางวิชาการ

2.14 รายงานการกระทำผิดอื่น นอกเหนือกฎหมาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ และมาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมต่อผู้บังคับบัญชา

#### เทคนิคในการตรวจแรงงาน

1. ให้ความสำคัญแก่นายจ้าง
2. ไม่แสดงการคอยจับผิดนายจ้าง
3. แทนการชี้ตรง ๆ ว่ากระทำผิด อาจใช้การแสดงหลักฐาน
4. ไม่ใช่ลูกจ้างยืนยันการกระทำผิดของนายจ้าง
5. ไม่กล่าวซ้ำเดิมให้นายจ้างหมดกำลังใจ
6. ส่วนใดที่นายจ้างทำดีทำถูกต้อง หาโอกาสชมเชย
7. นายจ้างลูกจ้างทำไม่ถูก หาทางให้คำแนะนำด้วยคำพูดและจังหวะที่เหมาะสม

เหมาะสม

ข้อแนะนำเกี่ยวกับการตรวจแรงงาน (อยู่ที่หน้าปกของหนังสือพิมพ์ )

ข้อแนะนำในการตรวจแรงงานมีอยู่ 9 ประการ ดังต่อไปนี้

1. **รู้กฎหมาย** มีกฎหมายที่พนักงานตรวจแรงงานต้องรู้ คือ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. **รู้เรื่อง** หมายถึงเรื่องเดิม ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจำเป็นต้องรู้ก่อนออกไปตรวจ คือ ชื่อและรายละเอียดเกี่ยวกับนายจ้าง นายจ้างพบยากหรือง่ายเพียงใด มีการตรวจแล้วกี่ครั้ง ตรวจเป็นลำดับอย่างไร อุปสรรคในการตรวจมีอย่างไร ยังมีอะไรที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องและได้แนะนำวิธีปฏิบัติตามกฎหมายให้อย่างไร ผู้บังคับบัญชาสั่งให้อย่างไร และต่อมานายจ้างปฏิบัติไปแล้วเพียงใด
3. **รู้ที่** หมายถึงสถานที่ที่จะไปตรวจนั้นเป็นอย่างไร กล่าวคือ สถานที่ประกอบ การอยู่ใกล้หรือไกลเพียงใด มีขนาดใหญ่หรือเล็กอย่างไร เคยที่ถูกร้องเรียนหรือไม่ มีพาทียอม ปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ มีสภาพการทำงานอย่างไร มีอันตรายเกิดขึ้นบ่อยครั้งหรือไม่ เป็นสถานประกอบการที่อยู่ในละแวกเดียวกันหรือไม่ และหนทางที่จะไปสู่ที่นั้นเป็นอย่างไร
4. **รู้เวลา** หมายถึงการดูรายละเอียดในการเข้าไปตรวจให้เหมาะสม เช่น ไปในเวลาเช้า สาย บ่าย เย็น วันต้นสัปดาห์ วันปลายสัปดาห์ วันกลางสัปดาห์ วันหยุด เวลากลางคืน นายจ้างจะอยู่เวลา... ถ้าไปเวลา... นายจ้างจะว่าง ถ้าไปเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ก็จะดี
5. **รู้บุคคล** หมายถึงนายจ้างที่พนักงานตรวจแรงงานจะไปพบและพูดคุยด้วยมีลักษณะอย่างไร เช่น การปกครองลูกจ้างแบบใด มีพื้นเพการศึกษาอย่างไร มีความเข้าใจใน เรื่องแรงงานอย่างไร มีความสนใจเรื่องใด มีความตั้งใจหรือนโยบายจะปฏิบัติอย่างไร มีพื้น อารมณ์หนักไปในทางเย็นหรือร้อนอย่างไร มีท่าทีต่อเจ้าหน้าที่ทางราชการอย่างไร มีท่าทีต่อ ลูกจ้างดีหรือไม่อย่างไร รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นอย่างไร
6. **รู้พูด** พนักงานตรวจแรงงานควรรู้จักพูดให้เหมาะสมหรือได้ประโยชน์ เช่น อธิบายให้เข้าใจได้ พูดอย่างเห็นอกเห็นใจ พูดโน้มน้าวจิตใจได้ เน้นจุดสำคัญให้เห็นได้ ซึ่ง อันตรายให้เห็นได้ ซึ่งประโยชน์ให้เข้าใจได้ ซึ่งความรับผิดชอบให้ตระหนักได้ พูดอย่างเป็นการเป็น งาน และยกการทำถูกทำดีของผู้อื่นให้เป็นตัวอย่างได้
7. **รู้ปัญหา** พนักงานตรวจแรงงานจะต้องรู้ปัญหาในการตรวจให้ถ่องแท้ เช่น นายจ้างไม่รู้ไม่เข้าใจอะไร นายจ้างทำผิดเรื่องอะไร นายจ้างทำผิดในเรื่องแก่ยากหรือง่าย นาย จ้างทำไม่ถูกต้องเพราะอะไร นายจ้างขาดเครื่องมืออะไร ลูกจ้างใช้เครื่องมือไม่เป็นอย่างไร และ ลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือเพราะอะไร
8. **รู้แก้ปัญหา** หมายถึงการรู้วิธีที่จะแก้ปัญหาให้หมดไปได้ เช่น การจัดลำดับ

ปัญหาการแนะนำชี้แจงแก่นายจ้าง การชี้จุดสำคัญ การชี้ประโยชน์ การเตือนด้วยวาจาและด้วยหนังสือการให้ระยะเวลาแก้ไข การติดตามผลที่แนะนำหรือสั่งไป การดำเนินคดี และการทำความเข้าใจกับลูกจ้าง

9. **รัฐรายงาน** หมายถึงพนักงานตรวจแรงงานผู้เรื่องที่ควรรายงานให้ครบถ้วน คือ รู้สภาพทั่วไปของที่ทำงาน นโยบายของนายจ้างในการปฏิบัติต่อลูกจ้าง การแนะวิธีป้องกันอันตราย ทำที่ความสนใจของนายจ้าง การปฏิบัติที่ยังผิดกฎหมายอยู่ เหตุที่ยังทำผิดหรือยังทำไม่ถูกต้อง การดำเนินการจนทำให้ถูกต้อง กฎหมายที่ยังขัดแย้ง และเรื่องการแรงงานที่ไม่เหมาะสม แต่กฎหมายยังครอบคลุมไปไม่ถึง

#### 10. **รัฐหลักการ**

- 1) บริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน
- 2) ปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการตรวจแรงงาน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาวะจำกัด
- 3) ละเว้นการเข้าตรวจโดยใช้เจ้าหน้าที่มากกว่า 1 คน
- 4) สร้างศรัทธาการปฏิบัติงานตามหน้าที่แก่ทุกฝ่าย โดยการปรับปรุงพฤติกรรมส่วนบุคคลให้เป็นไปด้วยความเหมาะสม มีศักดิ์ศรี มีความรู้ ความสามารถ ละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยปราศจากสิ่งเล่ห์เหลี่ยมและของมีเงิน

#### ► **ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแนวการตรวจแนวใหม่**

จึงควรที่จะถูกกำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับสถานะในปัจจุบัน โดยดำเนินการดังนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการและงบประมาณจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการจัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อยกระดับและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ จึงได้ดำเนินการอบรมวิทยากรขยายผลจำนวน 16 คน และได้ขยายผลการอบรมไปสู่พนักงานตรวจแรงงานอีกจำนวน 562 คน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ทบทวนความรู้ทางวิชาการที่ได้รับจากการอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญของ ILO (Mr. Robert Heron) จึงเห็นสมควรกำหนดนโยบายการพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานแนวใหม่ เพื่อให้การบริหารงานตรวจแรงงานในประเทศไทยเกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

1. เน้นตรวจแรงงานในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเสี่ยงก่อนเป็นอันดับแรก

โดยให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกแห่งดำเนินการทันที การตรวจยังคงเน้นการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแต่พนักงานตรวจแรงงานต้องเพิ่มบทบาทในการส่งเสริมความร่วมมือให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ

2. พัฒนาวิธีการตรวจใหม่ให้มีการตรวจแรงงานเป็นทีม (รวมงานตรวจแรงงานทั่วไป ตรวจความปลอดภัยเบื้องต้น และงานส่งเสริมความร่วมมือในสถานประกอบการ) โดยการจัดทำโครงการนำร่องพื้นที่ที่กลุ่มเสี่ยงมากและขยายผลสู่จังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ

3. ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตรวจสอบสถานประกอบการของตนเอง

4. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กฎหมายแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานและประชาชนผู้สนใจทั่วไป

**ผลการดำเนินการตามโครงการตรวจแรงงานแบบใหม่ ได้ปรากฏผลจากการดำเนินการ คือ**

กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำโครงการสัมมนาพนักงานตรวจแรงงาน เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนางานคุ้มครองแรงงาน โดยมีเนื้อหาให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ร่วมสัมมนา เกี่ยวกับการตรวจแรงงานแบบใหม่และกลยุทธ์การพัฒนางานคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ได้เน้นให้มีการกำหนดสถานประกอบการที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน มีความรู้ในการจัดลำดับกลุ่มเสี่ยงของสถานประกอบการ และเพื่อให้สถานประกอบการสามารถดำเนินงานของตนต่อไปได้ ในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจนี้ อีกทั้งเป็นการนำหลักการประชาสัมพันธ์มาใช้ในการตรวจแรงงาน ด้วยการให้คำแนะนำแก่เจ้าของสถานประกอบการและลูกจ้างให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น แทนการนำกฎหมายแรงงานมาบังคับใช้เพียงอย่างเดียว

การจัดสัมมนาตามโครงการดังกล่าว ได้ดำเนินการในระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนสิงหาคม 2541 รวมจำนวน 5 รุ่น หลักสูตรรุ่นละ 5 วัน มีผู้เข้าร่วมสัมมนา 176 คน ประกอบด้วยพนักงานตรวจแรงงานระดับ 3-7

สถานที่ที่จัดการสัมมนาทั้ง 5 รุ่น ได้แก่ ภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคตะวันออกเฉยงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา ส่วนกลาง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาคกลาง กรุงเทพมหานคร และภาคใต้ จังหวัดสงขลา ตามลำดับ

หลังจากเสร็จสิ้นโครงการจัดสัมมนาดังกล่าว ในเดือนสิงหาคม 2541 ในช่วงเดือนกันยายน 2541 กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำโครงการประชุมชี้แจงกฎหมายใหม่ เรื่อง แนวการตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ และพนักงานตรวจแรงงานทั่วประเทศ ได้มีความรู้ความเข้าใจในเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในทิศทางเดียวกันและสามารถนำสาระสำคัญของกฎหมายไปชี้แจงทำความเข้าใจและบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ทั้งนี้ ได้ดำเนินการจัดการประชุม รวมจำนวน 5 รุ่น ระยะเวลาในการประชุมรุ่นละ 2 วัน มีผู้เข้าประชุม 386 คน ประกอบด้วยสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และพนักงานตรวจแรงงานระดับ 3-7 ส่วนสถานที่ดำเนินการประชุมทั้ง 5 รุ่น ได้แก่ ส่วนกลาง จังหวัดชลบุรี ภาคตะวันออกเฉยงเหนือ จังหวัดขอนแก่น ภาคใต้ จังหวัดสงขลา ภาคกลาง กรุงเทพมหานคร และภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่

คาดว่าจากผลการประชุมชี้แจงจะทำให้พนักงานตรวจแรงงานทุกระดับเข้าใจวิธีการตรวจแรงงานแนวใหม่และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## บทที่ 4

### การดำเนินการตรวจแรงงานแนวใหม่

#### แผนปฏิบัติการ การตรวจสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง

1. ประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ ชี้แจงแนวปฏิบัติ ทำความเข้าใจนโยบาย
2. กำหนดกลุ่มเสี่ยง
3. จัดทำแผนปฏิบัติการและเป้าหมาย
4. กำหนดความรับผิดชอบตัวบุคคลตามแผนและเป้าหมาย
5. รายงานผลการวางแผนปฏิบัติการ
6. ตรวจแรงงานสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงตามแผน
7. รายงานผลการปฏิบัติการและปัญหาอุปสรรคพร้อมแนวทางการแก้ไข
8. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการ
9. ปรับปรุงแผนปฏิบัติการและรายงานผลการดำเนินการ

#### วิธีดำเนินการตรวจแรงงานแนวใหม่

จัดลำดับความเรียงของสถานประกอบการที่จะเข้าตรวจ โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาที่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการปิดกิจการ หรือเลิกจ้างพนักงานก่อน แล้วจึงเข้าไปดำเนินการตรวจ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

ในการกำหนดสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเสี่ยงใช้หลักเกณฑ์ต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะการประกอบธุรกิจ สภาพปัญหา และความรุนแรงของปัญหาในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ในที่นี้จึงไม่สามารถระบุตัวชี้วัดกลุ่มเสี่ยงที่เป็นรูปแบบเดียวกันในทุกพื้นที่ได้ ดังนั้นแต่ละพื้นที่ใช้วิธีการญาณในการกำหนดตัวชี้วัดกลุ่มเสี่ยงเอง ทั้งนี้ ขอให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพปัญหาและความรุนแรงของปัญหาในพื้นที่ของตนเป็นสำคัญ

#### 1. ปิษาม

กลุ่มเสี่ยง หมายถึง กลุ่มสถานประกอบการที่มีลักษณะหรือแนวโน้มว่า

(1) นายจ้างประสบปัญหาในการดำเนินธุรกิจ เช่น ธุรกิจขาดสภาพคล่อง มีปัญหาด้านการผลิตและการตลาด ประสบปัญหาการแข่งขันและเครื่องจักรกลที่ล้าสมัย ปริมาณการขายลดลง นายจ้างมีปัญหาด้านการเงิน ขาดการส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ฯลฯ

(2) ลูกจ้างได้ผลกระทบจากการกระทำของนายจ้างหรือมีปัญหาความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อนายจ้าง เช่น สถานประกอบการที่มีปัญหาข้อพิพาทแรงงานบ่อยครั้ง ลูกจ้างร้องทุกข์มากกว่าสถานประกอบการอื่น ได้รับการร้องเรียนว่ามีการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย ลูกจ้างถูกลดชั่วโมงทำงาน ตัดค่าจ้าง ลดสวัสดิการหรือมีการค้างจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ฯลฯ

## 2. แนวทางในการจัดกลุ่มเสี่ยง

### 2.1 กำหนดตัวชี้วัดสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเสี่ยง

#### (1) ด้านสถานประกอบการ

- จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ
- จำนวนวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต ที่นำมาจากต่างประเทศหรือในประเทศ
- นายจ้างต่างชาติ ที่เป็นปัญหา เช่น จากยุโรป อเมริกา เอเชีย โดยเฉพาะ จีน เกาหลี ญี่ปุ่น และอื่นๆ
- การขาดสภาพคล่องทางการเงิน
- การชำระหนี้เงินกู้ หรือหนี้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์
- ประเภทธุรกิจที่มีแนวโน้มว่าจะปิดกิจการหรือเลิกจ้าง
- การส่งเงินประกันสังคม
- การลดค่าใช้จ่ายภายในสถานประกอบการ
- การนำระบบการเลิกจ้างมาใช้
- การนำระบบแนวทางการเลิกจ้างมาปฏิบัติ (รายละเอียดแนวการบรรเทาการเลิกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)
- การจ้างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ
- การเลิกสัญญากับผู้จ้างเหมา
- ประเภทกิจการของอุตสาหกรรม
- ความถี่ของการขอคำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่

(2) ด้านลูกจ้าง

- มีการร้องเรียนร้องทุกข์สูง
- มีการลดค่าจ้าง สวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน
- การจ่ายค่าจ้างช้า หรือไม่ตรงเวลา
- มีการเข้าออกงานสูง
- มีการลดกะการทำงานของพนักงาน

(3) ด้านอื่น ๆ

- นโยบายรัฐบาล
- เสถียรภาพด้านการเมือง
- การลดค่าเงินบาท
- ผลกระทบของการปิดสถาบันการเงินต่อสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง
- การกู้เงินลงทุนจากต่างประเทศ
- ปัญหาด้านการตลาด จำหน่ายสินค้าที่ผลิต
- การแข่งขันด้านการตลาดของสินค้าที่ผลิต
- ต้นทุนการส่งสินค้าไปจำหน่าย
- มีการลดการผลิต

## 2.2 กำหนดคะแนนตัวชี้วัดสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเสี่ยง

## 2.3 กำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดแต่ละตัวและกำหนดคะแนนค่าของตัวชี้วัด ซึ่งในที่นี้กำหนดให้มี 3 ระดับ คือ

ตัวชี้วัดที่สำคัญมาก	ให้น้ำหนักความสำคัญเป็น 3
ตัวชี้วัดที่สำคัญปานกลาง	ให้น้ำหนักความสำคัญเป็น 2
ตัวชี้วัดที่สำคัญน้อย	ให้น้ำหนักความสำคัญเป็น 1

## ตัวอย่างการกำหนดน้ำหนักและคะแนนตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก ความสำคัญ	คะแนน
1. ขนาดสถานประกอบการ	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ลูกจ้าง 1-9 คน      คะแนน = 4</li> <li>● ลูกจ้าง 10-49 คน      คะแนน = 3</li> <li>● ลูกจ้าง 50-99 คน      คะแนน = 2</li> <li>● ลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป      คะแนน = 1</li> </ul>
2. ลักษณะความเป็นเจ้าของ	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผู้ร่วมลงทุนเป็นคนไทยทั้งหมด      คะแนน = 1</li> <li>● ผู้ร่วมลงทุนเป็นทั้งคนไทยและคนต่างชาติ      คะแนน = 2</li> <li>● ผู้ร่วมลงทุนเป็นชาวต่างชาติทั้งหมด      คะแนน = 3</li> </ul>
3. ภาวะธุรกิจ	3	<p><b><u>ใช้เกณฑ์สภาพคล่องของธุรกิจ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ธุรกิจมีปัญหารายขาดสภาพคล่อง      คะแนน = 2</li> <li>● ธุรกิจที่ไม่มีปัญหารายขาดสภาพคล่อง      คะแนน = 1</li> </ul> <p><b><u>ใช้เกณฑ์จำนวนการเลิกจ้าง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ธุรกิจที่มีปัญหาการเลิกจ้างมาก      คะแนน = 2</li> <li>● ธุรกิจที่มีปัญหาการเลิกจ้างน้อย/ไม่มีปัญหา      คะแนน = 1</li> </ul> <p><b><u>ใช้เกณฑ์แหล่งวัตถุดิบ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ธุรกิจที่นำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ      คะแนน = 2</li> <li>● ธุรกิจที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศ      คะแนน = 1</li> </ul>

ตัวอย่างการจัดทำตารางเพื่อหาค่าคะแนนเพื่อจัดลำดับสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง  
 ชื่อสถานประกอบการ..... ประเภทกิจการ.....

ตัวชี้วัด	(A) คะแนนตัวชี้วัด					ค่าความสำคัญ ตัวชี้วัด (B)	คะแนน (A x B)
	1	2	3	4	5		
1. ขนาดสถานประกอบการ						3	
2. ความเป็นเจ้าของ						1	
3. ประเภทธุรกิจ						3	
4. สภาพการทำงาน						3	
5. จำนวนข้อร้องทุกข์						3	
6. ตลาดการค้า						2	
7. สภาพคล่อง						2	
8. การบริหารจัดการ						3	
9. สถานที่ตั้ง						1	
10. วัตถุประสงค์ที่ใช้ผลิต						2	
11. การประกันสังคม						3	
12. สวัสดิการ						2	
13. การแข่งขันด้านตลาด						3	
14. ฯลฯ						?	
15. หักคะแนนพนักงานตรวจแรงงาน						2	
รวมคะแนน							

2.4 หากคะแนนรวมของตัวชี้วัดแต่ละตัว โดยนำคะแนนค่าตัวชี้วัด  $\times$  น้ำหนัก ความสำคัญของตัวชี้วัดแต่ละตัว และนำผลคูณของทุกตัวรวมกันเป็นคะแนนสถานประกอบการ กลุ่มเสี่ยง

2.5 แบ่งสถานประกอบการที่นำมาหากกลุ่มเสี่ยงออกเป็น 3 กลุ่มตามคะแนนรวม

ตัวอย่างเช่น สถานประกอบการที่นำมาหากกลุ่มเสี่ยงมี 30 แห่ง ให้เรียงลำดับคะแนนจากน้อยไปหามาก แล้วแบ่งสถานประกอบการเป็น 3 กลุ่ม

แห่งที่	1...10	11...20	21...30
คะแนนเฉลี่ย	น้อย	ปานกลาง	มาก
ให้สีที่เพิ่มแบบ	เขียว	เหลือง	แดง

การกำหนดสีที่เพิ่มหรือแบบตรวจ (แบบตรวจแรงงาน 1) จะทำให้เกิดความสะดวกต่อพนักงานตรวจแรงงานในการคัดเลือกสถานประกอบการที่จะออกตรวจ เช่น ในภาวะวิกฤตขณะนี้ควรหยิบเพิ่มหรือแบบที่เป็นสีแดงก่อน (หลังจากกำหนดกลุ่มเสี่ยงแล้ว) เพื่อออกตรวจเป็นลำดับแรก

2.6 รายงานผลและหลักเกณฑ์การจัดกลุ่มเสี่ยงต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกองคุ้มครองแรงงาน

2.7 กำหนดกลุ่มเป้าหมายการตรวจ (ยืดหยุ่นได้)

- (1) กลุ่มเสี่ยงน้อย ตรวจปีละครั้ง
- (2) กลุ่มเสี่ยงปานกลาง ตรวจทุก 6 - 10 เดือน
- (3) กลุ่มเสี่ยงมาก ตรวจทุก 1 - 2 เดือน

2.8 จัดทำแผนปฏิบัติการและเป้าหมายการตรวจสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกองคุ้มครองแรงงาน

2.9 ในการตรวจแรงงานนี้ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องมีบทบาทในการ

- บังคับใช้กฎหมาย
- แนะนำนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้มีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มขึ้น

- ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างให้เกิดความร่วมมือในสถานประกอบการเพื่อบรรเทาปัญหาแรงงานเนื่องจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

### ข้อเสนอแนะเพื่อบรรเทาปัญหาแรงงาน

- (1) มาตรการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง
- (2) ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ พ.ร.บ. คู่ครองแรงงานฉบับใหม่
- (3) ให้ความรู้ความเข้าใจนายจ้างและลูกจ้างในการบริหารธุรกิจภายใต้ภาวะวิกฤต
- (4) ให้ความรู้ความเข้าใจนายจ้างและลูกจ้างในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตขององค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของนายจ้าง
- (5) ส่งเสริมให้นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานแก่ลูกจ้าง เป็นการลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและลดปัญหาการจ้างงาน

2.10 รายงานผลการตรวจและรายละเอียดการส่งเสริมให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกองคุ้มครองแรงงานทราบเป็นประจำทุกเดือน

ตัวอย่างการคำนวณคะแนนกลุ่มเสี่ยงและแนวทางในการจัดกลุ่มเสี่ยงให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่แนบ

### **ตัวอย่างการคำนวณคะแนนกลุ่มเสี่ยง**

ตัวชี้วัด	หลักเกณฑ์การให้คะแนน	ตัวอย่าง		
		คะแนน	ความสำคัญ	คะแนน x ความสำคัญ
ขนาดสถานประกอบการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ลูกจ้าง 1-9 คน คะแนน = 4</li> <li>● ลูกจ้าง 10-49 คน <b>คะแนน = 3</b></li> <li>● ลูกจ้าง 50-99 คน คะแนน = 2</li> <li>● ลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป คะแนน = 1</li> </ul>	3	2	6
2. ลักษณะความเป็นเจ้าของ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผู้ร่วมลงทุนเป็นคนไทยทั้งหมด คะแนน = 1</li> <li>● <b>ผู้ร่วมลงทุนเป็นทั้งคนไทยและคนต่างชาติ</b> <b>คะแนน = 2</b></li> <li>● ผู้ร่วมลงทุนเป็นชาวต่างชาติทั้งหมด คะแนน = 3</li> </ul>	2	1	2

ตัวชี้วัด	หลักเกณฑ์การให้คะแนน	ตัวอย่าง		
		คะแนน	ความสำคัญ	คะแนน x ความสำคัญ
3 ภาคธุรกิจ	<p><b>ใช้เกณฑ์สภาพคล่องของธุรกิจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ธุรกิจมีปัญหาราดสภาพคล่อง คะแนน = 2</li> <li>● ธุรกิจที่ไม่มีปัญหาราดสภาพคล่อง คะแนน = 1</li> </ul> <p><b>ใช้เกณฑ์จำนวนการเลิกจ้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ธุรกิจที่มีปัญหาการเลิกจ้างมาก คะแนน = 2</li> <li>● ธุรกิจที่มีปัญหาการเลิกจ้าง น้อย/ ไม่มีปัญหา คะแนน = 1</li> </ul> <p><b>ใช้เกณฑ์แหล่งวัตถุดิบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ธุรกิจที่นำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ คะแนน = 2</li> <li>● ธุรกิจที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศ คะแนน = 1</li> </ul>	2	3	6
4	ใช้หลักเกณฑ์ตามแต่ละระดับสมัคร			
10				
รวมคะแนน x ความสำคัญของทุกตัวชี้วัด				XXX
หมายเหตุ	กรอบ <input type="text"/>	หมายถึง สถานที่ประกอบการที่ถูกคัดเลือกให้เป็นตัวอย่างในการคำนวณคะแนน • ความเสี่ยง		



## ► การดำเนินการตรวจสอบการกลุ่มเสี่ยง

1. การวางแผนการตรวจแรงงานล่วงหน้าเป็นรายเดือนรวมตลอดปีว่าจะมุ่งตรวจในสถานประกอบการประเภทใด หรือหนักไปในเรื่องใด วิธีการอย่างไร ให้ได้ทราบถึงทิศทางว่าจะได้ปริมาณและคุณภาพอันเป็นผลมาจากการตรวจแรงงานเพียงใด

2. ลำดับในการตรวจแรงงาน ให้มีการชี้แจงแนะนำ ออกคำสั่งและดำเนินคดีโดยลำดับ

3. การออกไปตรวจแรงงานพนักงานตรวจแรงงานต้องทำงานเป็นทีมโดยเข้าไปตรวจหรือร่วมกันทีเดียวหลายเรื่อง เช่น ตรวจคุ้มครองแรงงานทั่วไป ตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เพื่อลดปัญหาการขัดแย้งและการพิพาทแรงงาน ประหยัดเวลาและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

4. ในการตรวจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ถ้าพบเห็นความไม่ปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง หรือรู้สึกว่าจะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างหรือมีการกักขัง ทารุณ และการซื้อขายลูกจ้างหญิงและเด็ก ให้รีบรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปดำเนินการต่อไป

5. ในการตรวจแรงงานในทุกเรื่อง ให้เข้มงวดกวัดขันเท่าเทียมกัน เว้นแต่ในบางเรื่องที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าหากเร่งรัดหรือดำเนินคดีจะเป็นผลกระทบกระเทือนต่อลูกจ้าง ลูกจ้าง หรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ลูกจ้างในรูปแบบอื่นให้มีการพิจารณาเป็นพิเศษ หรือหารือกับผู้บังคับบัญชา

6. ควรให้มีการให้คำแนะนำชี้แจงเรื่องกฎหมายและการปฏิบัติตามกฎหมาย และเรื่อง การส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน และส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้างและลูกจ้างด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น

- 1) การบรรยาย การปิดแผ่นป้าย การฉายภาพยนตร์
- 2) การแสดงนิทรรศการ
- 3) การสอนในสถานศึกษา

7. ห้ามมิให้พนักงานตรวจแรงงานมีผลประโยชน์โดยตรงหรือโดยอ้อมใด ๆ ในสถานประกอบการที่ตรวจแรงงาน

8. หลังจากการตรวจแรงงานในแต่ละรายแล้วทุกครั้งให้มีการบันทึกและรายงานภายในเวลาอันสมควรถึงข้อตรวจพบ ข้อสังเกตและผลในการตรวจลงในแบบพิมพ์ที่กำหนดและใบบันทึกเพิ่มเติมอย่างละเอียดเพียงพอที่จะให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่จะตรวจในครั้งต่อไปและแสดงผลงานด้านปริมาณและคุณภาพในการตรวจด้วย

9. ให้พนักงานตรวจแรงงานถือเรื่องการร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายไว้เป็นความลับ และห้ามมิให้แจ้งให้นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างทราบว่าการตรวจแรงงานเป็นผลมาจาก การร้องเรียนนั้น

10. เมื่อมีอุบัติเหตุหรือการประตบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเกี่ยวกับหรือเนื่องจากการทำงานที่มีความร้ายแรงหรือที่น่าสนใจเกิดขึ้น ให้พนักงานตรวจแรงงานออกไปสอบข้อเท็จจริง ความเสียหาย สาเหตุ หรือวิธีการแก้ไขป้องกันต่อไป เสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบโดยเร็ว รายที่มีความเสียหายมากให้รายงานโดยเร็วที่สุด

11. เมื่อการตรวจ ณ สถานที่ประกอบการแห่งใดแห่งหนึ่งได้ดำเนินไปจนครบขั้นตอน การแนะนำและออกคำสั่งแล้ว นายจ้างยังไม่สนใจที่จะปฏิบัติให้ถูกต้อง ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมข้อเท็จจริงและหลักฐานเพื่อดำเนินคดีทุกราย ถ้ายังไม่สามารถปฏิบัติได้ให้บันทึกชี้แจงเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกเดือนไป จนกว่าจะได้ส่งเรื่องดำเนินคดีหรือมีการปฏิบัติตามกฎหมายโดยถูกต้องแล้ว

12. เมื่อได้มีการดำเนินคดีเสร็จแล้ว เจ้าหน้าที่ยังต้องติดตามแล้วตรวจสอบสถานประกอบการนั้นอีกภายในสองเดือน เพื่อให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้อง แล้วรายงานให้คณะกรรมการเปรียบเทียบปรับทราบ หากยังมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องอีก ก็ให้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปไม่หยุดยั้ง

13. ห้ามพนักงานตรวจแรงงานเปิดเผยความลับในการผลิต ขบวนการผลิตและการค้าของนายจ้าง

14. ให้พนักงานตรวจแรงงานสนใจใฝ่หาข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในหน้าที่โดยตรง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง วิธีปฏิบัติตามกฎหมาย วิธีใช้แรงงานโดยทั่วไป วิธีส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน วิธีสนับสนุนความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การธุรกิจและเศรษฐกิจทั่วไป ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อสามารถให้ข้อมูลและข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างได้

15. พนักงานตรวจแรงงานเป็นเจ้าหน้าที่แนวหน้าของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่จะนำข้อแนะนำชี้แจงที่ดีไปมอบให้แก่ นายจ้างและลูกจ้างเพื่อปฏิบัติตาม เป็นหูเป็นตาแทนราชการที่จะคอยดูแลการใช้แรงงาน ณ สถานที่ประกอบการว่าเป็นไปในรูปแบบใด และอย่างไร และส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายให้เป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้าง

16. สถานที่ประกอบการที่อยู่ในข่ายการตรวจแรงงานคือ สถานที่ประกอบการหรือสถานที่ทำงานทุกชนิดที่จ้างลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปในกิจการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม งานขนส่ง และเกษตรกรรมที่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

## การเตรียมแผนการตรวจแรงงาน

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่/จังหวัด ต้องเตรียมแผนการตรวจแรงงานสำหรับระยะเวลาทุกเดือน และส่งข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ มีดังนี้

1. รายการการตรวจประจำวันจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด/เขตพื้นที่
2. รายชื่อสถานประกอบการที่มีคำร้องเรียน
3. หน่วยราชการต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ออกใบอนุญาตหรือจดทะเบียนให้แก่สถานประกอบการต่าง ๆ ในกรุงเทพฯ หรือต่างจังหวัด
4. สำนักงานสถิติแห่งชาติ
5. สมุดโทรศัพท์
6. ข้อมูลจากการสำรวจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

## แนวปฏิบัติในการเตรียมแผนการตรวจแรงงาน

ในการเตรียมแผนการตรวจแรงงาน ต้องพิจารณาหัวข้อต่อไปนี้

1. ให้ความสำคัญแก่สถานประกอบการซึ่งฝ่าฝืนหรือเล็งงกฎหมายอยู่เสมอ และต้องสนใจเป็นพิเศษต่อลูกจ้างประเภทใช้แรงงาน
2. ให้ความสำคัญแก่สถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานซึ่งไม่มีสหภาพแรงงานหรือมีสหภาพแรงงานแต่ไม่มีการร่วมเจรจาต่อรอง
3. การแยกประเภทอุตสาหกรรม ควรให้ความสำคัญแก่สถานประกอบการที่จ้างลูกจ้างจำนวนมาก ๆ ก่อน
4. เพื่อให้การตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่ายขึ้น แผนการตรวจแรงงานควรกำหนดพื้นที่หรือช่วงตึกแถวเพื่อกำหนดขอบเขตของการตรวจในแผนการตรวจแรงงานแต่ละระยะ

## รายละเอียดในแผนการตรวจแรงงาน

แผนการตรวจแรงงานควรมีรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้ด้วย

1. การแยกประเภทกิจการ เช่น อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม งานขนส่งหรือ เกษตรกรรม
2. ประมาณจำนวนของสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้างซึ่งอยู่ในแผน
3. ชื่อ ที่อยู่ สถานที่ตั้ง และประเภทกิจการของสถานประกอบการ
4. ประมาณการตรวจแรงงานสำหรับพนักงานตรวจแรงงานแต่ละคน

## 5. ประมาณค่าใช้จ่ายและค่าพาหนะ

### งานใบหน้าที่

การตรวจประจำวันของพนักงานตรวจแรงงานจะต้องสอดคล้องกับนโยบายและ แผนงาน ของกรม การมอบหมายงานประจำวันให้แบ่งงานกันโดยทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ซึ่งอาจจะใช้วิธีการจับสลากก็ได้ หลังจากมอบหมายการงานแล้ว หัวหน้างานก็จะสรุปย่อ เกี่ยวกับสาระสำคัญซึ่ง ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ สภาพทั่ว ๆ ไปของสถานประกอบการ ทั้งนี้กองตรวจความปลอดภัย จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการ ตรวจแรงงานเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีข้อมูลพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้

### ขอบเขตของหน้าที่การงาน

การตรวจแรงงานมิได้จำกัดในการคุ้มครองสำหรับกฎหมายหรือระเบียบข้อหนึ่งข้อใดโดยเฉพาะ แต่หน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน คือการคุ้มครองสถานประกอบการทั่วไปเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ และมาตรฐานแรงงานต่าง ๆ โดยการตรวจสอบ และแนะนำแนวปฏิบัติ เช่น เรื่องค่าจ้าง เวลาทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็กและการตรวจ สภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานโดยทั่วไป

### ทะเบียนสถานประกอบการ

ให้บันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับสถานประกอบการจากรายงานการตรวจแรงงานลงใน ทะเบียนสถานประกอบการ และจัดระบบการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการจัดเก็บและ ค้นหาโดยอาจจะใช้บัตรรายชื่อสรุปย่อประวัติของสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นดัชนีสำหรับ ทะเบียนสถานประกอบการต่าง ๆ ส่วนที่เพิ่มเติมจากการตรวจครั้งต่อ ๆ ไป ก็ให้บันทึกเพิ่มเติมใน ทะเบียนสถานประกอบการดังกล่าวด้วย

### ข้อจำกัดของการตรวจแรงงาน

ตามประกาศของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งได้ รับการแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในท้องที่จังหวัด อำเภอ เขต หรือท้องที่รับผิดชอบใดก็ได้ มีอำนาจตรวจแรงงานได้ตามคำสั่งแต่งตั้งนั้น นอกจากนี้ว่าอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจะแต่งตั้งเพิ่มเติมในท้องที่อื่นใดอีกต่างหาก

### เวลาในการตรวจแรงงาน

เวลาที่พนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติงานนั้นให้ถือเวลาที่สถานประกอบการนั้น ทำงานเป็น สำคัญ ซึ่งอาจจะเป็นเวลากลางวันหรือเวลากลางคืนซึ่งสถานประกอบการนั้นเปิดทำการอยู่ก็ได้

### ข้อปฏิบัติในการตรวจแรงงาน

#### การเตรียมอุปกรณ์ในการตรวจแรงงาน

เพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจแรงงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ พนักงานตรวจแรงงานต้องเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นต่าง ๆ ให้พร้อมเสียก่อนที่จะออกปฏิบัติงานอุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่

- (1) คู่มือการตรวจแรงงาน
- (2) กฎหมายแรงงาน สำเนาคำสั่ง กฎ ระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
- (3) แบบพิมพ์เอกสารต่าง ๆ เช่น รายงานการตรวจแรงงาน แบบคำสั่ง แบบคำเตือน เป็นต้น รวมทั้งเครื่องเขียนต่าง ๆ กระดาษบันทึก ปากกา และดินสอ
- (4) ตัวอย่างแบบพิมพ์ต่าง ๆ เช่น ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น เพื่อช่วยประกอบการอธิบายบทบัญญัติและแนวปฏิบัติตามกฎหมาย
- (5) แบบพิมพ์หรือเอกสารอื่น ๆ สำหรับแจกนายจ้าง
- (6) ปฏิทินพก เพื่อจดบันทึกการนัดหมายการตรวจและชื่อสถานที่ประกอบการ ที่จะต้องตรวจในวัน เดือน ปีนั้น
- (7) เครื่องคิดเลขหรือเครื่องมืออื่น ๆ เพื่อช่วยในการตรวจแรงงาน

### การเข้าไปในสถานประกอบการ

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปในสถานประกอบการใดต้องแสดงบัตรตรวจแรงงาน แล้วแจ้งความจำนงพร้อมกับขอพบนายจ้าง ผู้จัดการ หรือผู้มีอำนาจในสถานประกอบการแห่งนั้น เมื่อพบแล้วก็ให้แสดงบัตรตรวจแรงงานพร้อมกับขอตรวจลอบหลักฐานเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

นายจ้างหรือผู้จัดการอาจจะชี้แจงข้อเท็จจริงต่าง ๆ ด้วยตัวเองหรือมอบหมายให้ หัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือ รมุณมัณฐิมาชี้แจงแทนก็ได้

พนักงานตรวจแรงงานไม่จำเป็นต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับการเข้าไปตรวจในสถานประกอบการใดก็ตาม

พนักงานตรวจแรงงานจะไม่ปฏิบัติงานตรวจเมื่อมีบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องร่วมอยู่ด้วย ไม่ว่าจะ เป็นลูกจ้างหรือข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเอง และพนักงานตรวจแรงงานจะไม่พกอาวุธติดตัวขณะปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีใบอนุญาตให้พกอาวุธปืนได้

### **เมื่อถูกขัดขวางไม่ให้ปฏิบัติงาน**

ถ้าในการตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานถูกขัดขวางหรือไม่ได้รับอนุญาต ให้ปฏิบัติงานการตรวจหลักฐานเอกสารเกี่ยวกับการทำงานหรือการสัมภาษณ์ลูกจ้างแล้ว พนักงานตรวจแรงงานต้องแจ้งให้นายจ้างหรือผู้ขัดขวางทราบว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดตามกฎหมาย หลังจากนั้นให้ทำการตรวจซ้ำ หรือออกคำเตือนแล้วรวบรวมเป็นหลักฐานเพื่อการตรวจติดตามผล พร้อมกับเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

เมื่อดำเนินการแล้วก็ให้ตรวจสถานประกอบการอื่นตามแผนการตรวจต่อไป

### **การนัดหยุดงานหรือข้อพิพาทแรงงาน**

ขณะที่มีข้อพิพาทแรงงานหรือการนัดหยุดงานในสถานประกอบการใด ห้ามพนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติงานในสถานประกอบการนั้น นอกจากนี้จะมีคำสั่งเป็นกรณีพิเศษให้ดำเนินการได้

### **ขั้นตอนการตรวจแรงงาน**

เป็นการยากที่จะกำหนดขั้นตอนของการตรวจแรงงาน เช่น ควรจะตรวจสอบ หลักฐานเกี่ยวกับการทำงานก่อนหรือควรจะตรวจสภาพภายในโรงงานก่อน หากพนักงานตรวจแรงงานยังไม่เคยตรวจสถานประกอบการนั้นหรือการทำงานในสถานประกอบการนั้น ก็ควรทราบข้อมูลทั่ว ๆ ไปก่อนการตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับการทำงานเป็นการป้องกัน ไม่ให้นายจ้างแสดงหลักฐานเท็จ ฉะนั้นจึงต้องตรวจสภาพการทำงานและสัมภาษณ์ลูกจ้างเสียก่อน แต่ถ้าเคยตรวจสถานประกอบการนั้นมาก่อน และเชื่อว่าเอกสารต่าง ๆ ให้ข้อมูล ที่เป็นจริง หรือต้องการตรวจสอบเอกสารก่อนที่นายจ้างจะมีโอกาสแก้ไขหลักฐาน ก็ควรตรวจสอบเอกสารก่อน แต่ถ้าเอกสารต่าง ๆ ไม่ได้อยู่ในสถานที่ทำงานหรือข้อมูลในเอกสารไม่เป็นระเบียบก็ควรตรวจสอบสภาพการทำงานและสัมภาษณ์ลูกจ้างก่อน หรือหากเป็นไปได้ก็อาจจะขอทราบระบบการดำเนินธุรกิจก่อนการตรวจสอบสภาพการทำงานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

### **การตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับการทำงาน**

#### **การตรวจสอบเอกสาร**

พนักงานตรวจแรงงานต้องตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับการทำงานทั้งหมดของสถานประกอบการและลูกจ้างทุกคน เพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และ

ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมทุกคน การตรวจสอบเอกสารจะต้องกระทำด้วยความระมัดระวังโดยเฉพาะอย่างยิ่งการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โดยเลือกคำนวณค่าจ้างจาก รายชื่อลูกจ้าง

บางรายการ และควรให้ความสนใจแก่การคำนวณค่าจ้างในช่วงซึ่งมี การจ้าง แรงงานมากเป็นพิเศษ ต้องเปรียบเทียบบัญชีค่าจ้างเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดใด ๆ บางกรณีพนักงานตรวจแรงงานอาจจะต้องตรวจสอบการคำนวณต้นทุนการผลิตเพื่อคำนวณค่าจ้างให้ถูกต้อง

### **บันทึกเกี่ยวกับการกระทำผิด**

เมื่อรวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการฝ่าฝืนกฎหมายได้พอเพียงแล้ว พนักงานตรวจ แรง ปรนต้องชี้แจงข้อกระทำผิดในเอกสารเกี่ยวกับการทำงานซึ่งตรวจพบหรือซึ่งได้บันทึก โดยละเอียด ให้นายจ้างหรือตัวแทนเพื่อรับทราบความผิด

### **การสัมภาษณ์ลูกจ้าง**

#### **จุดประสงค์ในการสัมภาษณ์ลูกจ้าง**

ลูกจ้างผู้ให้สัมภาษณ์มีความสำคัญสำหรับการตรวจแรงงานมาก เพราะเป็นตัวแทนของ ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น การให้ปากคำต่าง ๆ ถือเป็นหลักฐานชิ้นแรกในกรณีที่ พบว่านาย จ้างกระทำผิดตามกฎหมายแรงงาน หากยังไม่แน่ใจว่านายจ้างกระทำ ความผิดก็อาจจะสอบ ปากคำลูกจ้างคนเดิมอีกครั้งหนึ่ง การสัมภาษณ์ลูกจ้างต้องตั้งคำถาม ที่ชัดเจนและตรงไปตรงมา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และถูกต้อง ควรสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวนหนึ่งในสถานประกอบการนั้น และถ้ามีตัวแทนสหภาพแรงงานก็ให้สัมภาษณ์ด้วย

#### **การบันทึกการสัมภาษณ์เป็นลายลักษณ์อักษร**

การบันทึกการสัมภาษณ์เป็นลายลักษณ์อักษรจะกระทำต่อเมื่อพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องบันทึกการสัมภาษณ์นั้นด้วยความละเอียดรอบคอบ การบันทึกการ สัมภาษณ์ลูกจ้างมีเหตุผลความจำเป็นดังต่อไปนี้

(1) เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งขาดหายไปจากเอกสารเกี่ยวกับการทำงานเป็นการสนับสนุนความ ผิดของนายจ้าง เช่น เกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง หรือเวลาทำงาน หรือเพื่อประโยชน์ ในการคำนวณ ค่าจ้างย้อนหลัง

(2) เพื่อบันทึกความผิดต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมดำเนินคดี

(3) เพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิดเฉพาะเรื่องการบันทึกและ ลงลาย มือชื่ออาจารย์ร่วมกันลงนามหลาย ๆ คนในความผิดและข้อเท็จจริงเดียวกัน

#### **ข้อความการบันทึก**

การบันทึกต้องเขียนเป็นภาษาไทยหรือภาษาอื่นที่ลูกจ้างอ่านรู้เรื่องเพื่อให้ลูกจ้างอ่าน ก่อนลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน หากลูกจ้างไม่เข้าใจภาษาไทยก็ต้องแปลให้ลูกจ้างเข้าใจ เสีย

ก่อน พนักงานตรวจแรงงานต้องลงลายมือชื่อเป็นพยาน และสามารถอธิบายข้อความต่าง ๆ ใน การบันทึกหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ระหว่างการบันทึกได้

### **การให้ความรู้แก่ลูกจ้าง**

ลูกจ้างอาจจะถามปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับกฎหมาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ และมาตรฐาน แรงงานในระหว่างการบันทึกปากคำหรือปัญหาว่าตนจะได้รับค่าจ้างย้อนหลังหรือไม่ ซึ่งลูกจ้างมี สิทธิที่จะรู้สิทธิและหน้าที่ของตนภายใต้กฎหมาย

แต่พนักงานตรวจแรงงานต้องไม่เปิดเผยการตรวจแรงงานให้ลูกจ้างทราบ การตอบค้ ามจะตอบได้เพียงตอนลูกจ้างให้คำนวณค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ตามกฎหมาย สำหรับการ ตรวจลอบเอกสารเป็นการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ลูกจ้างให้เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงแต่จะแจ้งให้ ลูกจ้างทราบหรือแสดงให้เห็นไม่ได้ อีกทั้งต้องไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับประมาณการจ่ายย้อน หลังหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการตรวจแรงงาน

### **การดำเนินการเมื่อพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง**

#### **1. การชี้แจงให้นายจ้างทราบ**

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบหลักฐานการทำงานลอบปากคำลูกจ้างและได้ ข้อมูลต่าง ๆ แล้ว จะต้องขอพบนายจ้างหรือตัวแทนเพื่อดำเนินการดังนี้

1.1 เมื่อไม่มีความผิดต่าง ๆ พนักงานตรวจแรงงานต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ

1.2 เมื่อมีการกระทำผิดแล้วต้องชี้แจงลักษณะของการกระทำผิด ตลอดจนอธิบาย

บทบัญญัติตามกฎหมาย และขอความร่วมมือในการปฏิบัติให้ถูกต้องต่อไป

#### **2. ขั้นตอนการคุ้มครองแรงงาน**

##### **2.1 การตรวจปกติ**

เป็นการเข้าไปตรวจครั้งแรก ตรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายทุกสิ่งที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการแนะนำและแจกแบบพิมพ์เอกสารต่าง ๆ หลังจากนั้นหากพบการกระทำผิด ก็แนะนำพร้อมออกค่าเตือนให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายใน 15 ถึง 30 วัน ระยะเวลานี้เป็นเพียง แนวทางเท่านั้น ส่วนในทางปฏิบัติการกำหนดเวลาขึ้นอยู่กับลักษณะของการกระทำผิด และการ ปฏิบัติตามนั้นต้องใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับพิจารณาตามความเหมาะสม เป็นกรณีไป

##### **2.2 การตรวจติดตามผล**

2.2.1 ระหว่างก่อนครบกำหนดตามค่าเตือน พนักงานตรวจแรงงานจะต้อง ติดตามผลการปฏิบัติของนายจ้างอีกครั้ง จะเป็นทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์ตอบรับก็ได้ เพื่อเป็น



การเตือนนายจ้างให้ปฏิบัติ หากนายจ้างได้ปฏิบัติไปเพียงพอแล้วขอให้แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบด้วย

2.2.2 หลังจากถึงระยะเวลาตามที่กำหนดในคำเตือนพนักงานตรวจแรงงานต้องตรวจติดตามผลอีกครั้งหนึ่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำเตือน ให้พนักงานตรวจแรงงานรวมหลักฐานเอกสารต่าง ๆ เพื่อส่งดำเนินคดี

จำนวนการตรวจแรงงานและระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละขั้นตอนเป็นเพียงแนวปฏิบัติเท่านั้น พนักงานตรวจแรงงานอาจไม่สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าว เช่น ในการตรวจครั้งแรกอาจจะไม่พบนายจ้างหรือผู้ที่สามารถจะให้ข้อเท็จจริงได้ จะต้องมีการตรวจอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่จะพบนายจ้างหรือตัวแทนเพื่อให้คำแนะนำและคำเตือนเกี่ยวกับการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งการตรวจลักษณะนี้ยังคงอยู่ในขั้นตอนเหมือนกับขั้นตอนการตรวจปกติ

### 2.3 การตรวจตามคำร้อง

เมื่อพบพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องเรียนว่ามีสถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานต้องรีบดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้ดำเนินการตามขั้นตอนของการตรวจติดตามผล

### 2.4 การตรวจพิเศษ

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับทราบว่ามีกรณีเกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบการ หรือมีลูกจ้างเจ็บป่วยเป็นโรคเนื่องจากการทำงานหรือกรณีมีการนัดชุมนุมเรียกร้องของลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานต้องรีบดำเนินการโดยด่วนที่สุด ขั้นตอนต่าง ๆ ให้ใช้ตามขั้นตอนของการตรวจติดตามผล

## 3. แนวการเขียนคำสั่ง

3.1 เขียนคำสั่งให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่รวบรวมมาได้ ในจำนวน เช่น จำนวนเดิมมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างเคยส่งพนักงานตรวจแรงงานแล้วก็ควรสอบถามนายจ้างให้มีความเป็นยุติว่ายังใช้ข้อบังคับฉบับเดิมอยู่หรือไม่ และได้ปิดประกาศข้อบังคับให้ลูกจ้างได้ทราบหรือไม่ หากได้ความว่านายจ้างยังคงใช้ ข้อบังคับฉบับเดิมอยู่และไม่ได้ปิดประกาศข้อบังคับ ให้เขียนคำสั่งว่าไม่ปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ให้นายจ้างไม่จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

3.2 การเขียนคำสั่งควรเขียนให้สอดคล้องกับข้อกฎหมายหรือล่อข้อกฎหมายในข้อที่นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง เช่น ให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาปกติที่กฎหมายกำหนด จัดเวลาพักน้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ไม่จัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้าง ไม่ประกาศกำหนดวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน ไม่จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างที่ทำงานครบปี ไม่ขออนุญาตทำงาน

ล่วงเวลา ไม่จ่ายค่าล่วงเวลา จ่ายค่าล่วงเวลา ไม่ถูกต้อง ไม่จ่าย ค่าจ้างในวันหยุดประจำ สัปดาห์ ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย ไม่จัดทำทะเบียน ลูกจ้าง ไม่จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฯลฯ

3.3 เรื่องที่ออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องนั้นควรได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจน และยุติ แล้วว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องใด อย่างไร เช่น

3.3.1 เรื่องการทำล่วงเวลา ก่อนออกคำสั่งว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างควรสอบข้อเท็จจริงให้ยุติก่อนว่า นายจ้างประกาศ กำหนดเวลาทำงานปกติไว้หรือไม่ และกำหนดระหว่างเวลาใดถึงเวลาใด หากนายจ้างไม่ได้ ประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติไว้แน่นอน ข้อที่นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องจะเปลี่ยนแปลงไป ไม่ใช่ เรื่องนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติโดยไม่ได้รับ ความยินยอมจากลูกจ้าง แต่เป็นเรื่องนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติที่กฎหมายกำหนด

3.3.2 เรื่องไม่ประกาศกำหนดวันหยุดประเพณี หรือไม่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุด พักผ่อนประจำปี ไม่ควรออกคำสั่งควบคู่ไปกับเรื่องไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี หรือวัน หยุดพักผ่อนประจำปี เนื่องจากนายจ้างไม่ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีหรือไม่จัดวันหยุด พักผ่อนประจำปี จึงไม่อาจทราบได้ว่าวันหยุดใดที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ที่ถูกควรออกคำสั่งใน เรื่องไม่ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณี หรือไม่จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างที่ทำงาน ครบปีก่อน เมื่อนายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดแล้วไม่จ่ายค่าจ้างจึงออกคำสั่งในเรื่องไม่จ่ายค่า จ้างในวันหยุดตามประเพณีได้

3.3.3 เรื่องเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือทะเบียนลูกจ้าง ควรสอบข้อเท็จจริงให้ชัดเจนว่านายจ้างจัดให้มีแล้วแต่มีรายการไม่ครบตาม กฎหมายหรือจัดให้มีแล้วไม่เปิดเผย หรือไม่เก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานพร้อมที่จะให้พนักงาน ตรวจสอบแรงงานตรวจได้ การออกคำสั่งเตือนควรเขียนให้ตรงกับข้อเท็จจริงที่สอบได้

### การดำเนินคดี

การดำเนินคดีเป็นการดำเนินการเมื่อนายจ้างได้กระทำผิดหรือคำสั่งกระทำผิด โดย ตั้งใจฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย กฎ คำสั่ง ระเบียบ และมาตรฐานแรงงานต่าง ๆ และไม่ พยายามแก้ไขให้ถูกต้องซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจะรวบรวมหลักฐานเอกสารทั้งหมดเพื่อดำเนิน คดี การดำเนินคดี มี 2 กรณี

**กรณีแรก** เมื่อพนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งแล้ว นายจ้างไม่มาพบหรือส่งมอบ เอกสารเพื่อให้ตรวจสอบหรือรับคำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ

การดำเนินคดีในกรณีนี้ พนักงานตรวจแรงงานจะรวบรวมหลักฐาน เสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ

**กรณีที่สอง** เมื่อนายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน หลังจากที่ได้รับคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ปฏิบัติตามแล้ว หรือเมื่อมีคำสั่งและมีความผิดชัดเจน กรณีนี้พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการได้ทันที

### ► กลยุทธ์ประกอบการตรวจสอบสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง

**การประชาสัมพันธ์** สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ แต่บางรูปแบบสามารถเกาะแสงได้จากความร่วมมือของภาคเอกชนและหน่วยงานอื่น

**วิธีการ** ดำเนินการได้หลายรูปแบบ คำคม สโลแกน บทความ ถามตอบปัญหา

1. ทางโทรทัศน์ เคเบิลทีวี
  - สปอร์ตโฆษณา
  - อักษรวิ่งในรายการละคร ฯลฯ
  - จำลองเหตุการณ์จริง
2. ทางสถานีวิทยุต่าง ๆ
  - จัดรายการให้ความรู้ที่ดี กฎหมาย (ถามตอบ)
  - ทำสปอร์ตโฆษณาในรายการต่าง ๆ ของสถานี
3. ทางเสียงตามสาย สายของเทศบาล (ภูมิภาค)
  - ทำสโลแกน คำสั้น ๆ
  - บทความ
4. หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น วารสารต่าง ๆ
  - บทความ
  - เปิดคอลัมภ์พิเศษ
5. ทำอักษรวิ่งติดตั้งตามตึกสูงตึกแยกที่มีรถจอด (สัญญาณไฟ) สโลแกนนั้น ๆ หรือในโรงพยาบาล สถานที่ราชการอื่น ๆ
  - ที่ทำการเขต
  - สถานีขนส่ง โรงพยาบาล
6. จัดนิทรรศการโอกาสต่าง ๆ (วันแรงงาน วันครบรอบสถาปนากรม/กระทรวง)
7. จัดประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่
  - ป้ายโฆษณาติดท้ายรถเมล์ รถประจำทาง แท็กซี่
  - กรมฯ จัดรถโมบายเคลื่อนที่มีเทปเปิดให้วิ่งไปตามจุด มีป้ายโฆษณา

8. ทำสื่อเอกสาร บทความ โปสเตอร์ แผ่นพับ ลติกเกอร์
9. คู่มือเรียน

## กลยุทธ์การให้ความรู้แก่ประชาชน

### 1. กลุ่มบุคคลทั่วไป

**นายจ้าง :** นายจ้างที่ขาดจิตสำนึกเชิงกฎหมายและนายจ้างที่ไม่รู้กฎหมายเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานคุ้มครองแรงงานของเจ้าหน้าที่ ให้ความรู้โดยการประชุมชี้แจงและอบรม

**ลูกจ้าง :** การเข้าสู่ตลาดแรงงานในเมืองด้วยความด้อยในการศึกษา ทำให้ลูกจ้างไม่รู้ถึงสิทธิในการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน การให้ความรู้แก่ลูกจ้างจึงเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำเช่นเดียวกัน เพื่อลูกจ้างสามารถพึ่งตนเองได้ และเป็นการสร้างความรู้ในสิทธิให้เข้มแข็ง

**ผู้กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ยอยู่นอกระบบโรงเรียน :** การดำเนินงานโครงการต้นทาง-ปลายทาง ในรูปโครงการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็กในพื้นที่ ๆ มีปัญหาแรงงานเด็ก โดยการจัดตั้งและอบรมอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน อบรมผู้นำชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน ประสานหรือจัดอบรมอาชีพและทักษะฝีมือให้ ช่วยป้องกันปัญหาแรงงานเด็ก

**ผู้กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานที่อยู่ในระบบโรงเรียน :** การสอนเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก เป็นหลักสูตรการศึกษาส่วนหนึ่ง จะทำให้แรงงานเด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีทิศทาง มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ และสิทธิตามกฎหมายแรงงานและเป็นการป้องกันการเอาเปรียบและลดปัญหาการให้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรมให้น้อยลง

**แนวร่วมในการดำเนินงาน :** การอบรมให้ความรู้ด้านการคุ้มครองแรงงานแก่เจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง อาทิ ตำรวจ เจ้าหน้าที่ปกครอง ฯลฯ เป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมปฏิบัติงานเมื่อเกิดภาวะวิกฤต หรือเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถดำเนินการโดยลำพังได้ จะช่วยให้เจ้าหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องมีความรู้และประสบการณ์ในกรณีจำเป็น แรงหนุนได้

**องค์กรนายจ้าง :** ส่งเสริมการรวมกลุ่มองค์กรนายจ้าง เช่น สมาคมนักบริหารงานบุคคล สโมสรโรตารี ไลอันส์ หรือมีกิจกรรมรวมกลุ่มการค้า ธุรกิจ เช่นผู้ประกอบการห้องอาหาร ผู้ประกอบการค้าน้ำมัน ฯลฯ ในกลุ่มเหล่านี้สามารถจะเข้าไปจัดประชุมชี้แจงหรือเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ตามต้องการได้

**องค์กรลูกจ้าง :** ในองค์กรลูกจ้าง เช่น สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการลูกจ้าง ฯลฯ ให้เข้าไปส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ จัดอบรม หรือเข้าร่วมในการประชุมขององค์กรเหล่านี้ หรือการพบปะพูดคุยกันเป็นการส่วนตัว

**กลุ่มสถาบันการศึกษา :** เข้าดำเนินการในโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียน วิทยาลัย ฯลฯ ดำเนินการอยู่แล้ว การประชุม การจัดอบรมในวาระพิเศษต่าง ๆ โดยควรให้ความรู้ แก่ผู้บริหาร

โรงเรียน ครูแนะแนวตามโรงเรียนต่าง ๆ ทั้งนี้ สามารถดำเนินร่วมกับโครงการส่งเสริมความรู้  
 ลิขสิทธิ์ที่ตามกฎหมายแรงงานของกรมฯ ได้เป็นอย่างดี

**กลุ่มผู้นำชุมชน ท้องถิ่น :** เข้าร่วมในการประชุมของอำเภอ (ในระดับภูมิภาค) ซึ่งจะมี  
 การประชุมชี้แจงกลุ่มกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นอกจากนั้น คณะกรรมการของหมู่บ้าน องค์การบริหาร  
 ต่าง ๆ สามารถเข้าไปให้ความรู้ อบรม ประชุมชี้แจง พบปะพูดคุย อาจดำเนินการเองได้หรือ  
 ประสานงานกับหน่วยงานราชการอื่นที่มีการดำเนินการในหลักสูตรต่าง ๆ

**ครูฝึกทหารเกณฑ์และทหารเกณฑ์ :** เข้าดำเนินการในโครงการของกลาใหม่หรือกรมฯ  
 จัดอบรมให้โดยตรงกับผู้จะปลดประจำการ และกลุ่มครูฝึกในโครงการส่งเสริมสิทธิ์ หน้าที่ ของกรมฯ

**กลุ่มอาสาสมัครต่าง ๆ :** ได้แก่ อาสาสมัครแรงงานของโครงการศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือ  
 เหลือแรงงานหญิงและเด็ก หรือกลุ่มองค์กรการกุศลต่าง ๆ

## 2. กลุ่มข้าราชการ

### ข้าราชการภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

โดยมุ่งให้มีความรู้ด้านกฎหมาย การบันทึก การสอบสวน การดำเนินคดี การจัดวางแผน  
 ระเบียบงานสารบรรณ อีกทั้งแนวปฏิบัติงานตามนโยบาย วิธีการปฏิบัติงานในด้านการตรวจแ่ง  
 งาน การประเมินประเมินโอกาสเสี่ยงคู่กรณี ตลอดจนให้รู้เทคนิคการเจรจาต่อรอง การระงับข้อพิพาท  
 รวมทั้งการให้รู้สถานการณ์โลกด้านต่าง ๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่จะมีผลกระทบต่อ  
 การปฏิบัติงาน ให้สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ได้ พัฒนาจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบ สามารถวาง  
 ตนให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานกรม นอกกรม นายจ้าง ลูกจ้าง

### กลุ่มแขวงร่วม

- ผู้ได้รับอำนาจตามกฎหมาย ได้แก่ ตำรวจ ปลัด นายอำเภอ ฯลฯ ตลอดจนผู้ว่าราชการ  
 จังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด แรงงานและสวัสดิการสังคมที่ได้รับการแต่งตั้งเป็น  
 พนักงานตรวจแรงงาน ควรให้ความสำคัญ
- ฝึกวิธีตรวจ
- ให้รู้กฎหมายถูกต้อง แนวปฏิบัติงาน
- ให้รู้ขั้นตอนการประสานงาน
- ให้แจ้งเบาะแสช่วยสอดส่องดูแล
- ให้เข้ารับการศึกษารอบรม

### วิธีการ

1. ฝึกอบรมให้ความรู้ โดยสร้างโครงการประสานแผนการฝึกอบรมกับกองอื่น ๆ

2. ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในโครงการต่าง ๆ ภาครัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง เช่น
  - กคน จัดสอนอบรมหลักสูตรวิชาชีพ สถาบันพัฒนามือแรงงาน หน่วยงานพัฒนาชุมชน ประชาสงเคราะห์ ฯลฯ

### กลยุทธ์ด้านข้อมูลที่เป็นระบบและชัดเจน

การวางแผนในการปฏิบัติงานและกำหนดทิศทางในการตรวจแรงงาน จำเป็นต้องมีฐานข้อมูลที่เป็นระบบชัดเจน และสามารถนำมาวิเคราะห์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ สำหรับจังหวัดที่มีสถานประกอบการน้อยแห่ง ความจำเป็นในเรื่องฐานข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ อาจมีความสำคัญไม่มากนัก แต่สำหรับจังหวัดที่มีสถานประกอบการหนาแน่นแล้ว จำเป็นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มสถานประกอบการและลูกจ้างที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อผู้บริหารสามารถกำหนดแนวนโยบายในการตรวจ รวมทั้งจัดลำดับความเร่งด่วนเพื่อสนองแนวนโยบายและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยเฉพาะกลุ่มกิจการที่มีการใช้แรงงานหญิงหรือแรงงานเด็กมาก

### การตรวจสำรวจทางไปรษณีย์

การตรวจลักษณะนี้เป็นการดำเนินการในเชิงรุกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งกระทำได้จำนวนมากในเวลาเดียวกัน แบบตรวจแรงงานเพื่อสำรวจทางไปรษณีย์ต้องให้ความสนใจง่าย ชัดเจน กระชับ สะดวกต่อผู้ให้ข้อมูล ท้ายแบบควรมีการให้การรับรองการลงนามโดยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ควรจะมีหนังสือแนะนำการกรอกข้อมูลแนบไปด้วย

- สำหรับสถานประกอบการที่ไม่ให้ความร่วมมือ หรือให้ข้อมูลไม่ชัดเจน กลุ่มเครือข่าย ได้จัดแผนรองรับโดยให้มีคำสั่งเรียกให้มาพบ โดยกำหนดให้มาพร้อมกัน ทั้งฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนลูกจ้าง (อาจเป็นสหภาพแรงงานหรือกรณีไม่มีสหภาพแรงงานให้ตั้งตัวแทนลูกจ้างขึ้นมา) และครอบครัว 100 คน ให้มา 3 ฝ่าย โดยรวมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเข้าด้วย และให้สอบถามที่หน่วยงานเจ้าหน้าที่ตำรวจตามรายละเอียด แบบตรวจปกติ ถ้าพบว่าไม่ถูกต้องสามารถชี้แจงแนะนำพร้อมให้คำเตือนเพื่อไปแก้ไข โดยการติดตามผลจะจัดให้เจ้าหน้าที่ตรวจได้วางแผนการตรวจด้วยตนเอง เพื่อคุณภาพการจ้างและตรวจสอบข้อเท็จจริงอีกครั้งหนึ่ง

- กรณีเรียกมาพบแล้วไม่มาพบ ให้ดำเนินคดี ชัดคำสั่ง ขณะเดียวกันจัดเจ้าหน้าที่ตรวจไปตรวจถึงสถานที่โดยใช้มาตรการตรวจแรงงานเข้มงวด

## บทที่ 5

### การขยายผลการพัฒนาพนักงานตรวจแรงงาน

#### ► โครงการอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานในประเทศไทย

##### ความเป็นมา

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องของระบบการตรวจแรงงานในประเทศไทย โดยมีพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 320 คน ทำหน้าที่ตรวจแรงงานทั่วประเทศ ตามที่บังคับไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานและให้คำแนะนำแก่นายจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายส่วนพนักงานตรวจแรงงานเฉพาะด้านความปลอดภัย ซึ่งมีจำนวน 190 คน จะเป็นผู้ทำหน้าที่ตรวจความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่บังคับไว้ในกฎหมายความปลอดภัย ซึ่งตามสถานการณ์แล้วส่วนใหญ่พนักงานตรวจแรงงานจะปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เกี่ยวข้องกัน

2. จากการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบันได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นอย่างมาก เพราะว่าสถานประกอบการต่าง ๆ นั้นคิดว่าการต่อสู้เพื่อความอยู่รอด โดยวิธีการลดต้นทุนและวิธีการอื่น ๆ จะเป็นแนวทางเบื้องต้นในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับเขาได้ แต่แนวทางเบื้องต้นดังกล่าวก็ต้องดำเนินการให้อยู่ในขอบเขตของกฎหมายซึ่งจำเป็นที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องหาหลักการที่เหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระหว่างนี้ให้ได้ โดยส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นทางหนึ่ง และอีกทางหนึ่งก็เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยการให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงาน

3. ในทางวิกฤตเศรษฐกิจและการปรับโครงสร้างเช่นนี้ บางครั้งทำให้เราเห็นว่าการตรวจแรงงานมักจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานในด้านแรงงาน และด้วยเหตุนี้จึงควรที่จะต้องลดความสำคัญในงานลงไปบ้าง ซึ่งในความคิดเห็นเช่นนี้จะต้องมีผู้ไม่เห็นด้วยอย่างแน่นอน เพราะวิกฤตการณ์และการปรับโครงสร้างนั้นได้เกิดขึ้นภายใต้ขอบเขตข้อบังคับของสภาพแวดล้อมและการที่จะไปปรับปรุงทั้งคนงานและนายจ้างให้ดีขึ้นนั้น ก็ทำได้อย่างยากลำบาก ดังนั้น เพื่อให้การตรวจแรงงานมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความต้องการจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังให้มากขึ้นกว่าที่เคยเป็นมา

4. แต่จากลักษณะของการปรับโครงสร้างที่เกิดขึ้น ทำให้พิจารณาได้ว่าการตรวจแรงงานนั้นมีแนวทางที่แตกต่างกัน ปัญหาจึงมีอยู่ว่าการเข้าไปตรวจนั้นไม่ได้เป็นการเข้าไป

แทรกแซงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่เป็นรูปแบบหรือวิธีการที่เข้าไปตรวจ ซึ่งกำหนดได้ตาม บทบาทหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้นการเข้าไปตรวจจึงควรเข้าไปให้คำแนะนำต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นผู้มีส่วนช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของชาติให้เจริญยิ่งขึ้น

5. การตรวจแรงงานเป็นแนวทางหนึ่ง ในการบังคับให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย (เช่น การจ่ายค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่ถูกปลดออกจากงาน การจ่ายค่าล่วงเวลา) ซึ่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แต่ในขณะเดียวกันการให้คำแนะนำก็เป็นหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้สถานประกอบการต่าง ๆ ได้ตระหนักว่าสิ่งที่พวกเขาทำ ไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมายเท่านั้น แต่พวกเขาจะต้องปรับปรุงในสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น ไม่ให้มีการปลดพนักงานออก ลดข้อพิพาทและปรับปรุงความร่วมมือในระดับสถานประกอบการให้ดีขึ้นด้วย

6. ปริมาณของงานตรวจแรงงานในประเทศไทยยังเป็นจุดอ่อนอย่างหนึ่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ได้ดำเนินการตรวจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ การตรวจปกติ การตรวจตามคำร้อง การตรวจติดตามผล และการตรวจพิเศษ (เช่น แรงงานเด็ก) จำนวนการตรวจที่ได้ดำเนินการในปี 2539 มีทั้งสิ้น 63,000 ครั้ง โดยมีสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งสิ้น 51,000 แห่ง จากตัวเลขดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการแต่ละแห่ง โดยเฉลี่ยแล้วจะได้รับการตรวจทุกทุก 9 - 10 เดือน และพนักงานตรวจแรงงานแต่ละคนโดยเฉลี่ยแล้วดำเนินการตรวจแรงงานปีละ 196 ครั้ง หรือ 16 ครั้งต่อเดือน

7. ถึงแม้ว่าปริมาณการตรวจเยี่ยมตามความเป็นจริงจะมีจำนวนมากก็ตามก็ สามารถทำให้งานตรวจแรงงานนั้นมีความผิดพลาดได้ ซึ่งหมายถึงงานตรวจนั้นไม่มีคุณภาพ สิ่งที่ต้องการคือ พนักงานตรวจแรงงานต้องเข้าใจว่างานตรวจแรงงานนั้นไม่ได้เป็นเพียงการดำเนินงานตามเป้าหมายเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จเท่านั้น แต่ต้องการให้เกิดผลดีแก่การคุ้มครองแรงงานและต้องปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายลูกจ้างในสถานประกอบการให้ดีขึ้นด้วยในเรื่องของคุณภาพของการตรวจเป็นปัญหาที่ไม่อาจจะวัด หรือประเมินได้จำเป็นต้องคำนึงถึงด้วย

8. การตรวจแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีในเบื้องต้นที่เข้าใจกันตามกฎหมายนั้น เป็นการตรวจปกติหรือทั่วไป ซึ่งปกติการดำเนินงานตรวจแรงงานจะไม่มีภาระง้อให้ทราบล่วงหน้า โดยจะมุ่งเน้นไปยังสถานประกอบการที่พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ใน "กลุ่มเสี่ยง" ซึ่งในปี 2539 ที่ผ่านมาก จำนวนการตรวจปกติทั่วประเทศมีถึง 29,000 ครั้ง หรือประมาณ 46 % ของการตรวจแรงงานทั้งหมด โดยเฉลี่ยจะมีจำนวนการตรวจปกติ 90 ครั้ง ต่อพนักงานตรวจ



แรงงานต่อปี หรือ 7.5 ครั้งต่อเดือน วิธีการหรือลักษณะของการตรวจปกตินี้จะทำให้รู้จักสถานประกอบการต่าง ๆ ได้ไม่เพียงพอ และที่เห็นได้ชัดคือ โดยเฉลี่ยแล้วสถานประกอบการต่าง ๆ จะได้รับการตรวจปกติครั้งหนึ่งในทุกๆ 21 เดือน และการตรวจเพื่อให้ได้ผลตามต้องการนั้น มักจะใช้วิธีการตรวจพิเศษ ซึ่งเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะให้คำแนะนำที่ดีแก่สถานประกอบการได้ แต่จำนวนการตรวจพิเศษในประเทศไทยในปี 2539 มีน้อยกว่า 1,100 ครั้ง หรือน้อยกว่า 2 % ของการตรวจแรงงานทั้งหมด

9. เหตุผลที่ต้องกล่าวถึงประสิทธิผลของงานตรวจที่เป็นปัญหาอยู่นั้น อาจเนื่องมาจากคุณภาพของการตรวจปกติและตรวจพิเศษ ที่ได้เห็นความสำคัญเฉพาะสถานประกอบการที่มีปัญหาและจัดอยู่ใน "กลุ่มเสี่ยง" เท่านั้น จึงทำให้การตรวจแรงงานได้รับผลกระทบมากที่สุดในการที่จะป้องกันไม่ให้เกิดข้อพิพาทแรงงานและปรับให้มีความร่วมมือกันในสถานประกอบการที่ดีขึ้นได้

#### สภาพปัญหา

10. โครงการนี้จะให้การส่งเสริมสนับสนุนงานในด้านการตรวจแรงงานในประเทศไทย ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

10.1 สถานประกอบการต่าง ๆ มีระบบการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ซึ่งพิจารณาจากสถานประกอบการที่จัดอยู่ใน "กลุ่มเสี่ยง" เนื่องจากเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

10.2 ไม่มีการใช้กลยุทธ์ในการตรวจ

10.3 การตรวจปกติและการตรวจพิเศษ ยังดำเนินการตรวจเชื่อมไม่เพียงพอ

10.4 พนักงานตรวจแรงงานยังขาดการอบรมในด้านรูปแบบหรือวิธีการการตรวจแรงงาน และยังขาดความรู้ที่จะสามารถในการให้คำแนะนำแก่สถานประกอบการว่าควรจะมีควมรับผิดชอบอย่างไรในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและการเงิน และไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 สามารถทราบได้ว่าสถานประกอบการใดบ้างที่จัดอยู่ใน "กลุ่มเสี่ยง"

11.2 สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ของการตรวจแรงงานได้ โดยกำหนดให้สถานประกอบการที่จัดอยู่ใน "กลุ่มเสี่ยง" เป็นกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการ และเน้นการตรวจเชื่อมทั้งการตรวจปกติและการตรวจพิเศษ

11.3 พนักงานตรวจแรงงานทุกคนจะได้รับการฝึกอบรม

11.4 สถานประกอบการที่อยู่ใน "กลุ่มเสี่ยง" สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อจัดหรือลดการเลี้ยงส่ง โดยนำเอาแนวทางไปปฏิบัติโดยแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างไปจากเดิม เป็นแนวทางให้สถานประกอบการอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบอยู่นำไปปฏิบัติตาม

### กลยุทธ์ในการดำเนินงาน

12. กลยุทธ์ที่นำมาใช้ในโครงการนี้ มุ่งเน้นด้านเทคนิคการให้คำแนะนำและการฝึกอบรม ซึ่งมีดังนี้

12.1 การให้คำแนะนำต้องเหมาะสมกับสถานประกอบการที่อยู่ใน "กลุ่มเสี่ยง" ซึ่งได้รวมถึงมาตรฐานการจัดตั้งและแนวทางในการดำเนินงานตามกระบวนการ

12.2 การให้คำแนะนำที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางรูปแบบกลยุทธ์ในการตรวจแรงงานต้องให้ครอบคลุมทุกสถานประกอบการ รวมทั้งการประสานงานระหว่างพนักงานตรวจแรงงานกับเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้คำแนะนำด้วย

12.3 ผู้รับการอบรม เพื่อเป็นวิทยากรหรือแกนนำจะมีจำนวน 16 คน ซึ่งมาจากหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้อบรมทั้ง 16 คนนี้จะสามารถไปเป็นผู้นำในการอบรมให้กับพนักงานตรวจแรงงานในส่วนภูมิภาคและส่วนกลางต่อไป โดยจะแบ่งวิทยากร 16 คน ออกเป็นทีม ๆ ละ 2 คน รวม 8 ทีม และวิทยากรทั้งหมดเป็นผู้จัดเตรียมการอบรมให้กับพนักงานตรวจแรงงานในส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง

### 13. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน

### 14. งบประมาณ

งบประมาณจาก ILO เพื่อดำเนินการตามโครงการนี้มีจำนวน 43,000 เหรียญสหรัฐอเมริกา โดยจำแนกดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการอบรม Key trainers 16 คน ๆ ละ 5 วัน
- ค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน 32,000 เหรียญสหรัฐอเมริกา ในส่วนภูมิภาค 8 กลุ่ม ๆ ละ 20 คน อบรม 4 วัน
- ค่าเดินทาง
- ค่าอุปกรณ์สัมมนา

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

(ទ្រទ្រង់ និង អភិវឌ្ឍន៍)

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច

(សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ)

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

(ទ្រទ្រង់ និង អភិវឌ្ឍន៍)

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច

សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ (សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ)

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច

សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ (សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ)

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច

សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ (សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ)

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច : ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច

**กำหนดการฝึกอบรม**  
**หลักสูตร วิชาการสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน**  
**โครงการอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานในประเทศไทย**  
**ระหว่างวันที่ 31 มีนาคม - 4 เมษายน 2541**  
**ณ โรงแรมเมอร์เคียว พัทยา จังหวัดชลบุรี**

วันอังคารที่ 31 มีนาคม 2541	ลงทะเบียน
08.30 - 09.00 น.	พิธีเปิดการอบรม
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผู้อำนวยการกองฝึกอบรมแรงงาน กล่าวรายงาน</li> <li>● MR. LEU (DEPUTY ILO AREA OFFICE, BANGKOK) กล่าวปราศรัย</li> <li>● นายศักดิ์ชัย ศักดิ์กุลวงศ์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวเปิดการอบรม</li> </ul>
09.30 - 10.15 น.	ชี้แจงแนะนำหลักสูตรการอบรม โดย
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● MR. LEON ROBERT HERON (SENIOR LABOUR ADMINISTRATION SPECIALIST, ILO)</li> <li>● นางจรรยา ชันรวิทย์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานคุ้มครองแรงงาน</li> </ul>
10.15 - 10.30 น.	พัก
10.30 - 11.30 น.	การบรรยาย เรื่อง การตรวจแรงงานในประเทศไทย : งานที่ทำภายในภาวะการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● นายศักดิ์ชัย ศักดิ์กุลวงศ์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</li> <li>● MR. LEON ROBERT HERON (SENIOR LABOUR ADMINISTRATION SPECIALIST, ILO)</li> </ul>
11.30 - 11.45 น.	การนำเข้าสู่บทเรียนที่ 1
	การวิเคราะห์สถานการณ์
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● MR. LEON ROBERT HERON, ILO</li> </ul>
11.45 - 12.15 น.	ฝึกปฏิบัติตามบทเรียนที่ 1
12.15 - 13.30 น.	อาหารกลางวัน
13.30 - 14.30 น.	การนำเล่นตามบทเรียนที่ 1

14.30 - 15.15 น.	การบรรยาย เรื่อง การตรวจแรงงานเน้นเฉพาะกลุ่ม : รูปแบบการตรวจแรงงานและสถานประกอบการที่จัดอยู่ใน ใน "กลุ่มเสี่ยง" ● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
15.15 - 15.30 น.	พัก
15.30 - 16.00 น.	การนำเข้าสู่บทเรียนที่ 2 การกำหนดสถานประกอบการที่จัดอยู่ใน "กลุ่มเสี่ยง" ● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
16.00 น.	ฝึกปฏิบัติตามบทเรียนที่ 2
<b>วันพุธที่ 1 เมษายน 2541</b>	
08.30 - 09.00 น.	ทบทวนสาระสำคัญการอบรมในวันที่ 31 มีนาคม 2541
09.00 - 09.45 น.	● การบรรยาย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจ แรงงาน : การเสริมสร้างความร่วมมือในสถาน ประกอบการ MR.LEON ROBERT HERON, ILO
09.45 - 10.15 น.	การอภิปรายกลุ่มย่อย
10.15 - 10.30 น.	พัก
10.30 - 10.45 น.	การนำเข้าสู่บทเรียนที่ 3 การเสริมสร้างความร่วมมือในสถานประกอบการ ● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
10.45 - 12.15 น.	ฝึกปฏิบัติตามบทเรียนที่ 3
12.15 - 13.30 น.	อาหารกลางวัน
13.30 - 15.15 น.	การนำเสนอตามบทเรียนที่ 3
15.15 - 15.30 น.	พัก
15.30 - 16.00 น.	การอภิปรายกลุ่มย่อย เรื่อง การเสริมสร้างความร่วมมือ ในสถานประกอบการ
<b>วันพฤหัสบดีที่ 2 เมษายน 2541</b>	
08.30 - 09.00 น.	ทบทวนสาระสำคัญการอบรมในวันที่ 1 เมษายน 2541 บรรยาย เรื่อง ปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือจากนาย จ้างของพนักงานตรวจแรงงาน ● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
09.00 - 09.45 น.	การอภิปรายกลุ่มย่อย

10.15 - 10.30 น.	พัก
10.30 - 10.45 น.	การนำเข้าสู่บทเรียนที่ 4 บทบาทสมมติ : สถานประกอบการที่ไม่ได้รับความร่วมมือในการตรวจแรงงาน
	● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
10.45 - 12.15 น.	การนำเสนอตามบทเรียนที่ 4
12.15 - 13.30 น.	อาหารกลางวัน
13.30 - 14.15 น.	การบรรยาย เรื่อง กระบวนการฝึกอบรม
	● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
14.45 - 15.15 น.	การบรรยาย เรื่อง การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
	● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
15.15 - 15.30 น.	พัก
15.30 - 15.45 น.	การนำเข้าสู่บทเรียนที่ 5 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
	● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
15.45 - 16.00 น.	ฝึกปฏิบัติตามบทเรียนที่ 5
<b>วันศุกร์ที่ 3 เมษายน 2541</b>	
08.30 - 09.00 น.	ทบทวนสาระสำคัญการอบรมในวันที่ 2 เมษายน 2541
09.00 - 10.15 น.	การนำเสนอตามบทเรียนที่ 5
10.15 - 10.30 น.	พัก
10.30 - 11.15 น.	การบรรยาย เรื่อง การจัดลำดับหัวข้อการฝึกอบรม
	● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
11.15 - 11.30 น.	การนำเข้าสู่บทเรียนที่ 6 การจัดลำดับหัวข้อการฝึกอบรม
	● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
11.30 - 12.15 น.	ฝึกปฏิบัติตามบทเรียนที่ 6
12.15 - 13.30 น.	อาหารกลางวัน
13.30 - 14.15 น.	ฝึกปฏิบัติ (ต่อ)
14.15 - 15.15 น.	การนำเสนอตามบทเรียนที่ 6
15.15 - 15.30 น.	พัก

15.30 - 16.30 น.	การบรรยาย เรื่อง การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ ● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
16.30 - 16.45 น.	การนำเข้าสู่บทเรียนที่ 7 ทักษะการนำเสนอ ● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
16.45 น.	ฝึกปฏิบัติตามบทเรียนที่ 7
<b>วันเสาร์ที่ 4 เมษายน 2541</b>	
08.30 - 09.00 น.	ทบทวนสาระสำคัญของอบรมในวันที่ 3 เมษายน 2541
09.00 - 10.15 น.	การนำเสนอตามบทเรียนที่ 7
10.15 - 10.30 น.	พัก
10.30 - 11.30 น.	การนำเสนอ (ต่อ)
11.30 - 12.00 น.	การบรรยาย เรื่อง การนำอภิปราย ● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
12.00 - 12.15 น.	การนำเข้าสู่บทเรียนที่ 8 การนำอภิปราย ● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
12.15 - 13.30 น.	อาหารกลางวัน
13.30 - 14.15 น.	ฝึกปฏิบัติตามบทเรียนที่ 8
14.15 - 15.15 น.	การนำเสนอตามบทเรียนที่ 8
15.15 - 15.30 น.	พัก
15.30 - 16.15 น.	การบรรยาย เรื่อง การส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงใน สถานประกอบการ ● MR.LEON ROBERT HERON, ILO
16.15 - 16.30 น.	พิธีปิด ● อธิบดี กล่าวรายงาน ● รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มอบวุฒิบัตร

**แผนการประชุมกลุ่มย่อยการฝึกอบรมหลักสูตร**  
**การพัฒนาพนักงานตรวจแรงงาน : กฤษฎีกาการตรวจแรงงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ**

**หลักการและเหตุผล**

เนื่องจากผู้เข้าฝึกอบรมมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ในการตรวจแรงงานมาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในกระบวนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้สอดคล้องกับสภาพงานของผู้เข้าฝึกอบรม นอกจากการรับฟังเนื้อหาสาระจากวิทยากรและการศึกษาจากเอกสารประกอบการฝึกอบรมแล้ว ส่วนสำคัญที่สุดคือ การประชุมกลุ่มย่อย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การระดมสมองร่วมกัน คิด วิเคราะห์ อันจะนำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรคที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้าฝึกอบรมอย่างแท้จริง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

**แนวทางปฏิบัติ**

1. เลือกประธานและเลขานุการ การประชุมกลุ่มย่อยทุกครั้ง โดยสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน
2. ดำเนินการประชุมตามกรอบบทเรียน ในเวลาที่กำหนด
3. สมาชิกกลุ่มในกิจกรรมอย่างเสมอภาค
4. การนำเสนอให้กระทำอย่างมีขั้นตอน ดังนี้ (ระยะเวลา 15 นาที)
  - (1) เกริ่นนำหรือนำเข้าสู่เนื้อหา (2 - 3 นาที)
  - (2) อธิบายเนื้อหาตามลำดับ (6 - 10 นาที)
  - (3) บทสรุปสาระสำคัญ (2 - 3 นาที)
5. รวบรวมสาระการนำเสนอส่งผู้ประสานงานการฝึกอบรม



## บทเรียนที่ 1

## หลักเกณฑ์การกำหนดสถานการณ์ประกอบการที่จัดอยู่ใน "กลุ่มเสี่ยง"

รูปแบบกิจกรรม อภิปรายกลุ่มย่อย สรุปผลและนำเสนอ

ขั้นตอน

1. แบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน
2. ร่วมกันกำหนด "หลักเกณฑ์" ที่จะนำไปใช้ระบุสถานการณ์ประกอบการที่จัดอยู่ใน "กลุ่มเสี่ยง" โดยหลักเกณฑ์นั้น จะต้องมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้จริง (เวลา 45 นาที)
3. นำเสนอผลการประชุมกลุ่มย่อยด้วยแผ่นใส หรือฟลิปชาร์ต (เวลา 15 นาที)

## บทเรียนที่ 2

## ปัญหาการบริหารและการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแนวทางการป้องกัน

รูปแบบกิจกรรม อภิปรายกลุ่มย่อย สรุปผลและนำเสนอ

ขั้นตอน

1. แบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน
2. ร่วมกันอภิปรายในประเด็นต่อไปนี้
  - 2.1 ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
    - (1) ปัญหาของพนักงานตรวจแรงงาน
    - (2) ปัญหาของสถานประกอบการ
  - 2.2 ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาดังข้อ 2.1 และแนวทางปฏิบัติอื่น ๆ ที่ช่วยให้การบังคับใช้กฎหมายบรรลุผล (เวลา 60 นาที)

### บทเรียนที่ 3

การเสริมสร้างความร่วมมือในสถานประกอบการ : บทบาทหน้าที่พนักงานตรวจแรงงาน

รูปแบบกิจกรรม อภิปรายกลุ่มย่อย สรุปผล และนำเสนอ

ขั้นตอน

1. แบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน
2. ร่วมกันเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในประเด็นต่อไปนี้
  - 2.1 บทบาทของพนักงานตรวจแรงงาน
  - 2.2 กิจกรรมที่ควรจัดให้มีขึ้นในสถานประกอบการ  
ทั้งนี้ โดยมุ่งเน้นประเด็นที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (เวลา 60 นาที)
3. นำเสนอผลการประชุมกลุ่มย่อยด้วยแผ่นใส หรือฟลิปชาร์ต (เวลา 15 นาที)

### บทเรียนที่ 4

การปรับปรุงวิธีการตรวจแรงงาน

รูปแบบกิจกรรม อภิปรายกลุ่มย่อย สรุปผลและนำเสนอ

ขั้นตอน

1. แบ่งผู้เข้าฝึกอบรม เป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน
2. ร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงวิธีการตรวจแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เวลา 60 นาที)
3. นำเสนอผลการประชุมกลุ่มย่อย ด้วยแผ่นใสหรือฟลิปชาร์ต (เวลา 15 นาที)

### บทเรียนที่ 5

#### ปัญหาพนักงานตรวจแรงงานไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง

---

**รูปแบบกิจกรรม** แสดงบทบาทสมมติ

**ขั้นตอน**

1. แบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน
  2. ร่วมกันวางแผนแสดงบทบาทสมมติ โดยแสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ ดังนี้
    - 2.1 การไม่ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง หรือระดับบริหารสถานประกอบการ
    - 2.2 เทคนิค วิธีการของพนักงานตรวจแรงงานที่พยายามโน้มน้าวจิตใจให้นายจ้างให้ความร่วมมือที่ดี
  3. มอบหมายงาน ชักซ้อมการแสดง (ใช้เวลา 60 นาที)
  4. แสดงบทบาทสมมติ (เวลา 15 นาที)
- 

### บทเรียนที่ 6

#### การจัดลำดับความสำคัญ เป้าหมายและแผนการตรวจแรงงาน

---

**รูปแบบกิจกรรม** อภิปรายกลุ่มย่อย สรุปผล ส่งรายงานผล

**ขั้นตอน**

1. แบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน
  2. ร่วมกันเสนอแนะแนวทาง ในประเด็นต่อไปนี้
    - 2.1 จัดลำดับความสำคัญของสถานประกอบการที่จะตรวจแรงงาน
    - 2.2 กำหนดเป้าหมายการตรวจแรงงาน
    - 2.3 วางแผนการตรวจแรงงาน
  3. สรุปผล และเขียนรายงานส่งผู้ประสานงานการฝึกอบรม (เวลา 45 นาที)
-

## โปรแกรมที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์

### TASK 1 Situational Analysis

#### รูปแบบกิจกรรม

#### ขั้นตอน

อภิปรายกลุ่มย่อย สรุปลง และนำเสนอ

1. แบ่งผู้เข้าสัมมนาเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4 คน
2. แต่ละกลุ่มกำหนดสิ่งที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับเทคนิค/กระบวนการ/แนวทางปฏิบัติการ การตรวจแรงงานในประเทศ
3. เสนอปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง และเลือกปัจจัยที่พิจารณาว่ามีความสำคัญที่สุด 3 ประเด็น
4. นำเสนอผลการอภิปรายกลุ่มย่อยด้วยแผ่นใส หรือฟลิปชาร์ต

## โปรแกรมที่ 2 กำหนดสถานประกอบการที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง

### TASK 2 Identifying At Risk Enterprises

**สาระสังเขป** เป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานต้องให้ความสนใจและพยายามเข้าไปดำเนินการต่าง ๆ ในสถานประกอบการที่ไม่สนใจกับการคุ้มครองแรงงานจะเกิดประโยชน์น้อยมากหากเข้าไปตรวจสถานประกอบการที่พร้อมจะปฏิบัติตามกฎหมายอยู่แล้ว หรือมีความที่จะจัดการบริหารแรงงาน โดยไม่ต้องอาศัยข้อแนะนำจากเจ้าหน้าที่มากนัก

ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ มีสถานประกอบการที่จัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงเพิ่มมากขึ้น มีการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ การลดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ลงต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ลดจำนวนลูกจ้าง หรือมีแนวโน้มที่จะปิดกิจการถาวร

ถ้าเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานจะให้ความสำคัญกับสถานประกอบการที่จัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงดังกล่าว ก็จำเป็นจะต้องทราบถึงข้อกำหนดสถานประกอบการที่จัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยง

**รูปแบบกิจกรรม** อภิปรายกลุ่มย่อย สรุปลง และนำเสนอ

#### ขั้นตอน

1. แบ่งผู้เข้าสัมมนาเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4 คน
2. แต่ละกลุ่มกำหนด "ตัวชี้วัด" สถานประกอบการที่จัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงที่เหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะใช้เป็นแนวทางหลักในการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการในอนาคต
3. นำเสนอผลการอภิปรายกลุ่มย่อยด้วยแผ่นใส หรือฟลิปชาร์ต

**โปรแกรมที่ 3 การเสริมสร้างความร่วมมือในสถานที่ทำงาน**  
**TASK 3 Improving Workplace Cooperation**

**สาระสังเขป** การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานมีบทบาทสำคัญที่จะป้องกันข้อขัดแย้ง  
 กรณีพิพาทในการทำงาน ข้อขัดแย้งทั้งหลายมักจะเกี่ยวข้องกับสิทธิและซึ่งบังคับต่าง ๆ  
 เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานมีโอกาสพบปะกับสถานประกอบการอยู่เสมอ ๆ ในฐานะ  
 ผู้แทนของภาครัฐที่มีหน้าที่ให้บริการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

**รูปแบบกิจกรรม** อภิปรายกลุ่มย่อย ละครปม และนำเสนอ

**ขั้นตอน**

1. แบ่งผู้เข้าสัมมนาเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4 คน
2. แต่ละกลุ่มบทบาทนประสบการณ์การตรวจแรงงาน เพื่อร่วมกันเสนอแนะแนว  
 ทางที่จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติการ โดยมุ่งเน้น  
 ประเด็นที่พิจารณาแล้วว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
3. นำเสนอผลการอภิปรายกลุ่มย่อยด้วยแผ่นใสหรือฟลิปชาร์ต

**โปรแกรมที่ 4 บทบาทสมมติ การไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง**  
**TASK 4 Role Playing : The Uncooperative Employer**

**รูปแบบกิจกรรม** แสดงบทบาทสมมติ

**ขั้นตอน**

1. ร่วมกันวางแผนแสดงบทบาทสมมติ โดยจำลองสถานการณ์
  - 1.1 ความยากลำบากของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานในการสัมพันธิตตต่อกับ  
 นายจ้าง หรือระดับผู้บริหาร
  - 1.2 บอกรายละเอียดในการโน้มน้าวให้นายจ้าง หรือระดับผู้บริหารเกิดความ  
 เชื่อมันศรัทธาเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือที่ดี
2. มอบหมายเจ้าหน้าที่ ชักซ้อมการแสดงบทบาทสมมติ
3. แสดงบทบาทสมมติ

**โปรแกรมที่ 5 ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม**  
**TASK 5 Designing a Training Course**

-----

**รูปแบบกิจกรรม** ร่วมกันทำงานกลุ่มย่อย อภิปราย และนำเสนอ

**ขั้นตอน**

1. แบ่งผู้เข้าสัมมนาเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 2 คน
2. แต่ละกลุ่มร่วมกันออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม สำหรับเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน

เป็นระยะเวลา 4 วัน โดยมีแนวคิดที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับงานปฏิบัติหน้าที่ในสภาพประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาทางการเงินและเศรษฐกิจ โดยคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานจะสามารถบังคับใช้กฎหมาย สามารถให้คำปรึกษาแนะนำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมมือกันเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

แผนการสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย

- (1) เป้าหมาย (วัตถุประสงค์หลักหรือวัตถุประสงค์ทั่วไป) ของหลักสูตร
- (2) วัตถุประสงค์เฉพาะ (วัตถุประสงค์พฤติกรรม วัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติ) ของหลักสูตร
- (3) หัวข้อหลักหรือหัวข้อวิชา
- (4) กำหนดการหรือตารางการฝึกอบรม ประกอบด้วย หัวข้อหลักเรียงลำดับ และระยะเวลา
- (5) วิธีการฝึกอบรม หรือกระบวนการฝึกอบรม ที่จะใช้

3. นำเสนอผลการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม 15 นาที ด้วยแผ่นใสหรือฟลิปชาร์ต (โปรดให้ความสนใจกับทักษะการนำเสนอ)

4. ผู้เข้าสัมมนาอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร ผู้นำเสนอเตรียมพร้อมสำหรับการอธิบายเพิ่มเติม

**โปรแกรมที่ 6 การออกแบบการฝึกอบรมในแต่ละตอน**  
**TASK 6 Designing a Training Session**

**รูปแบบกิจกรรม** ทำงานเดี่ยว เตรียมการและนำเสนอ

**ขั้นตอน** 1. เลือกหัวข้อวิชา 1 วิชา สำหรับการฝึกอบรม 50 นาที จากหลักสูตรที่ออกแบบไว้ในโปรแกรมที่ 5 เพื่อออกแบบในรายละเอียดต่าง ๆ

การออกแบบประกอบด้วย

- (1) หัวข้อวิชา
- (2) วัตถุประสงค์ทั่วไป
- (3) วัตถุประสงค์เฉพาะ
- (4) หัวข้อย่อยเรียงตามลำดับ
- (5) วิธีการฝึกอบรมและสื่อการฝึกอบรม

2. นำเสนอผลการออกแบบการฝึกอบรมในแต่ละตอน 10 นาที ด้วยแผ่นใส (โปรดให้ความสนใจกับทักษะการนำเสนอ)

เตรียมตอบคำถามที่เกี่ยวข้องของการนำเสนอ

**โปรแกรมที่ 7 นำเสนอเนื้อหาการฝึกอบรม**  
**TASK 7 Presenting a Training Session**

**รูปแบบกิจกรรม** ทำงานเดี่ยว เตรียมการและนำเสนอ

**วัตถุประสงค์** 1. แลกเปลี่ยนเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับการตรวจแรงงาน  
 2. ฝึกฝนทักษะการนำเสนอ

**ขั้นตอน** 1. เลือกหัวข้อวิชาในโปรแกรมที่ 5 สำหรับการนำเสนอ 15 นาที  
 2. จัดทำแผนการนำเสนอ ประกอบด้วย เกณฑ์นำ (การนำเข้าสู่เนื้อหา) เนื้อหา และบทสรุป รวมทั้งสื่อประกอบการนำเสนอ

3. นำเสนอเนื้อหา 15 นาที เตรียมความพร้อมสำหรับสื่อที่จะนำเสนอ

**โปรแกรมที่ 8 การนำอภิปราย**  
**TASK 8 Leading A Discussion**

---

**รูปแบบกิจกรรม** ทำงานเดี่ยว เตรียมการ สวดิต

**ขั้นตอน** 1. เตรียมการเป็นผู้นำอภิปรายกลุ่มในสถานประกอบการ โดยการจำลองสถานการณ์ กำหนดให้ผู้เข้าสัมมนาเป็นผู้จัดการ กลุ่มลูกจ้าง และคณะกรรมการในสถานประกอบการ และอื่น ๆ โดยมีขอบเขตในการเตรียมการดังนี้

- (1) วัตถุประสงค์การอภิปรายต้องชัดเจน
- (2) เกณฑ์เข้าสู่การอภิปราย
- (3) เตรียมคำถามนำเพื่อกระตุ้นให้มีการอภิปราย
- (4) สรุปผลการอภิปรายในแต่ละประเด็นและในภาพรวมทั้งหมด

2. ดำเนินการเป็นผู้นำอภิปราย ในเวลา 15 นาที โดยพยายามกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มทุกคนได้แสดงความคิดเห็น

3. สรุปเนื้อหาอย่างย่อ ๆ และสรุปปิด

วิธีการนี้เปรียบเสมือนการเรียนการสอนแบบ “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง”

ดังนั้น ผู้นำอภิปรายจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับภารกิจมากกว่าการพูด



การติดตามและประเมินผลวิทยากรสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน : โครงการอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานในประเทศไทย

\*\*\*\*\*

ความเป็นมา

1. ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2541 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO ได้สนับสนุนโครงการอบรมวิทยากรสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน (KEY TRAINERS) จำนวน 16 คน ผู้เข้าอบรมเป็นเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยโครงการนี้มุ่งเน้นการเสริมสร้างให้ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดรูปแบบและเทคนิคที่ทันสมัยในการตรวจแรงงาน ตลอดจนการพัฒนาทักษะในการออกแบบหลักสูตรการอบรมเบื้องต้น และวิธีการนำหลักสูตรไปใช้ในการอบรม
2. การอบรมวิทยากรฝึกอบรม (KEY TRAINERS) ได้ประสบผลสำเร็จอย่างยิ่ง โดยความร่วมมือจากผู้เข้าอบรมและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และได้มีการขยายผลไปยังพนักงานตรวจแรงงานอีก 8 รุ่น โดยการฝึกอบรมเป็นระยะเวลาสั้นละ 4 วัน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้าง ลูกจ้าง เกี่ยวกับเรื่องการกดยกยทางเศรษฐกิจ ทางเลือกในการลดค่าใช้จ่าย และการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ
3. การดำเนินการอบรมแต่ละกลุ่มมีวิทยากรจำนวน 2 คน จาก 16 คน เป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีพนักงานตรวจแรงงานผ่านการอบรมจำนวน 160 คน จากแต่ละภาค คือ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดละ 1 รุ่น จังหวัดระยอง 2 รุ่น และกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 รุ่น ผลการประเมินโดยวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม ปรากฏว่าได้ผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะในการกระตุ้นพนักงานตรวจแรงงานให้เน้นการตรวจแรงงาน สถานประกอบการประเภท "กลุ่มเลี้ยง"
4. นอกเหนือจากการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้นคือ สามารถทราบความต้องการเพิ่มเติมในประเด็นสำคัญของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การวางแผนและการบริหารการตรวจที่เป็นมาตรฐานและเป็นระบบในสถานประกอบการที่เป็น กลุ่มเลี้ยง รวมทั้งคาดหวังที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจแรงงานด้านอื่น ๆ ได้อีกนอกเหนือจากการตรวจด้านคุ้มครองแรงงาน
5. ดังนั้น เพื่อให้วิทยากรฝึกอบรม (KEY TRAINERS) และพนักงานตรวจแรงงานในภูมิภาคได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น จึงเห็นควรที่จะจัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการอบรมทั้ง 8 รุ่นที่ผ่านมา เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและรู้จักการวางแผนการทำงานล่วงหน้าเป็น

อาทิตย์ เป็นเดือน ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผล การรู้จักบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมกำหนดจัดขึ้นในเดือนมิถุนายน 2541 เพื่อให้วิทยากรทั้ง 16 คน ร่วมกันกำหนดแผนและกิจกรรมในด้านการตรวจแรงงานระดับชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

6. เพื่อให้วิทยากรทั้ง 16 คน สามารถนำความรู้และทักษะมาขยายผล การอบรมในเรื่องแนวทางการปฏิบัติงาน เทคนิคการวางแผน การพัฒนารูปแบบการตรวจแรงงาน โดยเฉพาะมุ่งหวังโดยตรงในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานตรวจแรงงาน โดยหวังว่าเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ

- 6.1 กำหนดกลยุทธ์ และแก้ไขข้อบกพร่องของการฝึกอบรมที่ผ่านมา
- 6.2 กำหนดขอบเขต ขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงาน และการให้คำปรึกษาในการทำแผนด้านการตรวจของตนเองและของสำนักงาน
- 6.3 กำหนดรูปแบบ และประยุกต์วิธีการเพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผล (ทั้งของตนเองและของกลุ่ม)
- 6.4 กำหนดความสำคัญ ในการบริหารเวลาและการประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการปฏิบัติงานประจำวัน
- 6.5 กำหนดเนื้อหาหลักสูตร และขั้นตอนเพื่อใช้ในการอบรมกฎหมายแรงงานต่อไป

ระยะเวลา

7. การอบรมใช้เวลา 3 วัน กิจกรรมบางชั่วโมงจะกำหนดภายหลัง

กลุ่มเป้าหมาย

8. วิทยากรจำนวน 16 คน ซึ่งผ่านการอบรมหลักสูตรวิทยากรสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งถ้ามีความจำเป็นไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ทั้งหมด จำนวนผู้เข้ารับการอบรมอาจลดลงได้ (ไม่มีการส่งผู้อื่นเข้าแทน)
9. ผู้สังเกตการณ์จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วิธีการ

10. การอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้าอบรมจะต้องมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การบรรยายโดยทั่วไปจะมีน้อยและใช้ช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องทำบทเรียนให้สมบูรณ์ที่สุด ระหว่างเวลา 3 วัน ที่เข้ารับการอบรม

## รายชื่อผู้เข้าอบรม

(Key Trainers)

โครงการติดตามและประเมินผลวิทยากรสำนักงานพัฒนาการชนบท กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

พม่า - มาตรการแรงงานในประเทศไทย

ระหว่างวันที่ 9-11 มิถุนายน 2541

ณ โรงแรมเมดิคัล เซ็นเตอร์ กรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1	นายสุรพล หุองทองดี	อธิบดีกรมและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	กรม เศรษฐกิจ
2	นายเกษม กอระกูล	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	กรม ชئونกิจ
3	นางขจิตรา ชัยอานญา	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	กรม นครพนม
4	นางสมจิต อธิษฐานนิมิต	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	กรม นครบุรี
5	นายสมชาย เกษไชย	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	กรม นครบุรีรัมย์
6	นายศักดิ์ดา เกษศิริภูมิวิเศษ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	กรม นครบุรีรัมย์
7	นายสุวิทย์ บุญยง	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	กรม นครบุรี
8	นายอาทิตย์ อธิษณ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	กรม นครบุรี
9	นายประจักษ์ รัตนพันธ์	ผู้อำนวยการกอง	กองคุ้มครองแรงงาน
10	นางศรีอมณี บุญนาค	ผู้อำนวยการกอง	กองสวัสดิการแรงงาน
11	นายอัมพร นิติสิริ	ผู้อำนวยการกอง	กองฝึกอบรมแรงงาน
12	นายอนันตชัย ฤทธิพัฒน์ชาติ	นักวิจัยและรายงานสื่อ	กองบริหารสัมพันธ์
13	นายไพฑูริย์ พงษ์ไพฑูริย์	ผู้อำนวยการ	ศูนย์ศึกษาและวิจัย
14	นายบุญฤทธิ์ แสนพาน	เจ้าหน้าที่บริหารแรงงาน 7	กรม นครบุรีรัมย์
15	นายรังสรรค์ ศรีพรหมมา	เจ้าหน้าที่บริหารแรงงาน 7	กรม นครบุรีรัมย์
16	นางภรณ์ ประดาทกุล	เจ้าหน้าที่บริหารแรงงาน 7	กรม 10

## กำหนดการอบรม

การติดตามผลและประเมินผลวิทยากรสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน : โครงการอบรมเพื่อ  
พัฒนาพนักงานตรวจแรงงานในประเทศไทย

ระหว่างวันที่ 8-11 มิถุนายน 2541

ณ โรงแรมเมเลีย หัวหิน ประจวบคีรีขันธ์

## วันจันทร์ที่ 8 มิถุนายน 2541

13.00-17.00 น. ลงทะเบียนเข้าที่พัก

18.00น. อาหารเย็น

## วันอังคารที่ 9 มิถุนายน 2541

08.30-09.00 น. ลงทะเบียนเข้ารับการอบรม

09.00-09.30 น. พิธีเปิดการอบรม

■ ผู้อำนวยการกองฝึกอบรมแรงงาน กล่าวรายงาน

■ ผู้แทนจาก ILO กล่าวปราศรัย

■ อธิบดี กล่าวเปิดการอบรม

09.30-10.00 น. นานาทัศนะจากผู้เข้ารับการอบรม

10.00-10.15 น. พักรับประทานอาหารว่าง

10.15-10.45 น. แนะนำหลักสูตร การประชุมเชิงปฏิบัติการในภาพรวม โดย ILO

10.45-12.00 น. ทบทวนการฝึกอบรมที่ผ่านมา : ความสำเร็จและข้อบกพร่อง

■ วิทยากรกลุ่มกรุงเทพมหานคร (คนละ 10 นาที)

12.00-12.30 น. อภิปรายที่ประชุมใหญ่

12.30-14.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

14.00-14.45 น. ทบทวนการฝึกอบรมที่ผ่านมา : ความสำเร็จและข้อบกพร่อง

■ วิทยากรกลุ่มจังหวัดระยอง (คนละ 10 นาที)

14.45-15.15 น. อภิปรายที่ประชุมใหญ่

15.15-15.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง

15.30-16.15 น. การจัดทำแผนปฏิบัติงาน : ภาพรวม โดย ILO

16.15-16.30 น. การนำเข้าสู่บทเรียนที่ 1

16.30 น. ฝึกปฏิบัติตามบทเรียนที่ 1

18.00 น. อาหารเย็น

**วันพุธที่ 10 มิถุนายน 2541**

08.30-08.45 น.	ทบทวนสาระสำคัญของการประชุมวันที่ 9 มิถุนายน 2541
08.45-10.00 น.	การนำเสนอตามบทเรียนที่ 1
10.00-10.15 น.	พักอาหารว่าง
10.15-11.30 น.	ทบทวนกรณีศึกษาที่ผ่านมา : ความล้มเหลวและข้อบกพร่อง -วิทยากรจากจังหวัดสุราษฎร์ธานี -วิทยากรจากจังหวัดขอนแก่น -วิทยากรจากจังหวัดพิษณุโลก (คนละ 10 นาที)
11.30-12.00 น.	อภิปรายที่ประชุมใหญ่
12.00-12.30 น.	สรุปผลการอภิปราย : สรุปและทบทวนโดย ILO
12.30-14.00 น.	พักอาหารกลางวัน
14.00-15.15 น.	การติดตามและประเมินผล : ภาพรวม
15.15-15.30 น.	พักอาหารว่าง
15.30-15.45 น.	การนำเสนอสรุปบทเรียนที่ 2 : บทบาทของมติ
15.45 น.	ฝึกปฏิบัติตามบทเรียนที่ 2
18.00 น.	อาหารเย็น

**วันพฤหัสบดีที่ 11 มิถุนายน 2541**

08.30-08.45 น.	ทบทวนสาระสำคัญของการประชุมวันที่ 10 มิถุนายน 2541
08.45-10.15 น.	การนำเสนอตามบทเรียนที่ 2 : บทบาทของมติ
10.15-10.30 น.	พักอาหารว่าง
10.30-11.15 น.	การบริหารเวลา : ภาพรวมโดย ILO
11.15-12.30 น.	บทเรียนที่ 3 : ความหมายของการสูญเสียเวลา
12.30-14.00 น.	พักอาหารกลางวัน
14.00-15.00 น.	การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม : กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
15.00-15.15 น.	การนำเสนอสรุปบทเรียนที่ 4 : ฝึกปฏิบัติในการจัดจ้างหลักสูตร
15.15-15.30 น.	พักอาหารว่าง
15.30-16.30 น.	ฝึกปฏิบัติตามบทเรียนที่ 4
16.30-17.00 น.	นำเสนอตามบทเรียนที่ 4
17.00 น.	พิธีปิดการประชุม

**กิจกรรมการฝึกอบรม**  
**การติดตามและประเมินผลวิทยากรสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน : โครงการอบรม**  
**เพื่อพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานในประเทศไทย**

\*\*\*\*\*

การนำเสนอโดย Key Trainers

บทวนการฝึกอบรมที่ผ่านมา : ความสำเร็จและข้อบกพร่อง

การฝึกอบรมครั้งนี้ กำหนด Key Trainers ได้นำเสนอประสบการณ์การเป็น วิทยากรฝึกอบรม พนักงานตรวจแรงงาน ดังนี้

(1) นำเสนอร่วมกันเป็นคู่ โดยใช้เวลาคนละ 10 นาที รวมเป็นเวลา 20 นาที

(2) ขอบเขตการนำเสนอ

1) สิ่งที Key trainers ได้ปฏิบัติและมีผลทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการ เรียนรู้

(การเรียนรู้ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และทักษะ ปฏิบัติตามที่พึงประสงค์

2) สิ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จ และแนวทางแก้ไขปรับปรุง

3) ปฏิกริยาของผู้เข้าฝึกอบรมในการทำกิจกรรมกลุ่ม

4) ปฏิกริยาของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมในการรวม

(3) วัตถุประสงค์ในการนำเสนอคือให้ Key trainers ได้ประเมินตนเอง ในส่วน ของบทบาทการเป็นวิทยากร เพื่อปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ เนื้อหาและวิธีการ

(4) ควรใช้สื่อที่เหมาะสมประกอบการนำเสนอ

(5) ควรจะได้ใช้โอกาสในครั้งนี้ฝึกทักษะในการนำเสนอ (ดำเนินการนำเสนออย่าง มีอาชีพ)

-----

**บทเรียนที่ 1**  
**การเตรียมการวางแผนงาน**

---

**รูปแบบกิจกรรม**      อภิปรายกลุ่มย่อย สรุปผล และนำเสนอ

**ขั้นตอน**

1. แบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4 คน
  2. ร่วมกันออกแบบแผนงาน ที่ใช้สำหรับเป็นแผนปฏิบัติการของพนักงานตรวจแรงงาน (รายละเอียดจะอธิบายเพิ่มเติมในช่างการฝึกอบรม)
  3. นำเสนอผลการประชุมกลุ่มย่อย (เวลา 15 นาที)
- 

**บทเรียนที่ 2**  
**การติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการปฏิบัติ**

---

**รูปแบบกิจกรรม**      แสดงบทบาทสมมติ

**ขั้นตอน**

1. แบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4 คน
  2. ร่วมกันวางแผนแสดงบทบาทสมมติ โดยแสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ระหว่างพนักงานตรวจแรงงานและผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตรวจแรงงาน
  3. มอบหมายงาน ชักซ้อมการแสดง
  4. แสดงบทบาทสมมติ (เวลา 20 นาที)
-

### บทเรียนที่ 3 การบริหารเวลา

- รูปแบบกิจกรรม** การอภิปรายกลุ่มใหญ่
- ขั้นตอน**
1. แต่ละคนช่วยกันคิดและเสนอความเห็นเกี่ยวกับเวลาที่สูญเสียไปอย่างเปล่าประโยชน์
  2. ระบุดัชนีภาวะการเสียเวลาที่เกิดขึ้นมากที่สุดในการปฏิบัติงาน 3 รายการ
  3. เสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาการสูญเสียเวลาในข้อ 2

### บทเรียนที่ 4 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม

- รูปแบบกิจกรรม** อภิปรายกลุ่มย่อย สรุปผลและนำเสนอ
- ขั้นตอน**
1. แบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4 คน
  2. ร่วมกันกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยแบ่งเป็น 2 เป้าหมายคือ
    - กลุ่มที่ 1 และ 2 ฝึกอบรมลูกจ้าง
    - กลุ่มที่ 3 และ 4 ฝึกอบรมนายจ้าง
  3. หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย :
    - 1) วัตถุประสงค์ทั่วไปหรือจุดมุ่งหมาย (Aims)
    - 2) วัตถุประสงค์เฉพาะ (Specific objectives)
    - 3) หรือวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
    - 4) หัวข้อหลัก (Main topics) และหัวข้อย่อย
    - 5) กำหนดการหรือตารางเวลา (Timetable)
    - 6) วิธีการฝึกอบรม (Method)
  4. นำเสนอผลการประชุมกลุ่มย่อย (5 นาที)



► โครงการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานแนวใหม่

โครงการสัมมนาพนักงานตรวจแรงงาน

" กลยุทธ์การพัฒนางานคุ้มครองแรงงาน "

1. หลักการและเหตุผล

- 1.1 ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจปัจจุบันมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นอย่างมาก เพราะสถานประกอบการต่าง ๆ ต้องต่อสู้เพื่อความอยู่รอดโดยวิธีการลดต้นทุนและวิธีการอื่น ๆ เป็นแนวทางเบื้องต้น ซึ่งแนวทางดังกล่าวก็จักต้องดำเนินการให้อยู่ในขอบเขตของกฎหมาย ด้วยเหตุนี้ทำให้เราคิดว่า การตรวจแรงงานก็ควรจะ ต้องลดลง แต่ความคิดเช่นนี้ก็จะต้องมีผู้ไม่เห็นด้วยอย่างแน่นอน เพราะวิกฤติการณ์ นั้นเกิดขึ้นภายใต้ขอบเขตข้อบังคับของสภาพแวดล้อม การที่จะให้นายจ้างและลูกจ้าง อยู่ด้วยกันได้ต่อไป การตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัดให้มากขึ้นกว่าที่ เคยเป็นมา
- 1.2 แต่จากลักษณะของการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ทำให้พิจารณาได้ว่าการตรวจแรงงานนั้นมีแนวทางที่แตกต่างกัน ปัญหาจึงมีอยู่ว่าการเข้าไปตรวจแรงงาน นั้นไม่ได้เป็นการเข้าไปแทรกแซงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่เป็นรูปแบบหรือวิธีการ เข้าไปตรวจซึ่งกำหนดไว้ตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน การเข้าไปตรวจ จึงควรเข้าไปให้คำแนะนำต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
- 1.3 การตรวจแรงงานเป็นแนวทางหนึ่งในการบังคับให้สถานประกอบการปฏิบัติตาม กฎหมาย ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แต่ในขณะเดียวกันการให้คำแนะนำก็ เป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้สถานประกอบการต่าง ๆ ได้ตระหนักว่าสิ่งที่ พวกเขาทำไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังคงปรับปรุงในสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นด้วย เช่น ไม่มีการปลดพนักงานออก ลดข้อพิพาทแรงงาน และปรับปรุงความ ร่วมมือในระดับสถานประกอบการให้ดีขึ้นด้วย
- 1.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 19 สิงหาคม 2541 ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ มีสาระสำคัญเพิ่มเติมหลาย ประการ จึงจำเป็นต้องมีการชี้แจงเจตนารมณ์ของกฎหมายและแนวปฏิบัติในการตรวจ แรงงานตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่ ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจ แรงงานเพื่อจะได้ทำความเข้าใจและถือปฏิบัติในแนวเดียวกันทั่วประเทศ
- 1.5 การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ จำเป็นต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์ โดยบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงาน เพื่อ ให้นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไปได้รับทราบข่าวสาร สาระสำคัญที่เป็นประโยชน์

เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนบทความ เขียนข่าว จัดรายการวิทยุ ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ถูกต้องมากขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจสถานการณ์ แนวโน้มปัญหาแรงงานและเพื่อให้มีการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงาน
- 2.2 เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และแนวปฏิบัติในการบังคับใช้กฎหมาย
- 2.3 เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถเขียนบทความ เขียนข่าวส่งสื่อมวลชน จัดรายการวิทยุ และเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์แรงงานคุ้มครองแรงงานให้มากขึ้น

## 3. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานตรวจแรงงานประจำสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ทั่วประเทศ โดยจัดสัมมนา 5 รุ่น ๆ ละ 50 คน

## 4. วิธีการดำเนินการสัมมนา

- บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย ฝึกปฏิบัติ
- วิทยากร ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของกรมฯ และผู้ทรงคุณวุฒิ

## 5. พื้นที่ดำเนินการ

ภาคเหนือ	จังหวัดเชียงใหม่
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จังหวัดนครราชสีมา
ภาคใต้	จังหวัดสงขลา
ภาคกลาง	กรุงเทพมหานคร
กรุงเทพมหานคร	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

## 6. ระยะเวลาดำเนินการ

พฤษภาคม - กรกฎาคม 2541

7. งบประมาณ

กองคุ้มครองแรงงาน

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 พนักงานตรวจแรงงานสามารถปรับกลยุทธ์ในการตรวจแรงงานให้สอดคล้องกับภาวะ  
วิกฤตเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

8.2 พนักงานตรวจแรงงานมีความสามารถในการเขียนบทความ ข่าว จัดรายการวิทยุเพื่อ  
ประชาสัมพันธ์งานคุ้มครองแรงงานผ่านสื่อมวลชนประเภทต่าง ๆ ได้อย่างดี

8.3 พนักงานตรวจแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรง  
งานและชี้แจงให้นายจ้าง ลูกจ้างปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ประภาษ รัตนพันธ์  
(นายประภาษ รัตนพันธ์)  
ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน

อัมพร นิตสิริ  
(นางอัมพร นิตสิริ)  
ผู้อำนวยการกองฝึกอบรมแรงงาน

10. ผู้อนุมัติโครงการ

ฐาปนุตร ชมเลวี  
(นายฐาปนุตร ชมเลวี)  
รองอธิบดี ศึกษาราชการแทน  
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

### ขอบเขตเนื้อหาวิชา

1. ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและการเงิน : ผลกระทบต่อการตรวจแรงงาน (2.30 ชม.)

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้ทราบถึงภาวะเศรษฐกิจและการเงินในภาพรวมและผลกระทบด้านแรงงาน
2. เพื่อทราบนโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาวะวิกฤตและแนวทางดำเนินการด้านแรงงาน

#### เนื้อหา

1. ความเป็นมาของการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ
2. สาเหตุแห่งการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ
3. ผลกระทบโดยรวมด้านแรงงาน
4. การฟื้นฟูและปฏิรูปทางเศรษฐกิจ
5. นโยบายกระทรวง กรม ในการแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจที่มีผลกระทบด้านแรงงาน

### ขอบเขตเนื้อหาวิชา

2. การกำหนดสถานที่ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง (4 ชม.)

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานกำหนดตัวชี้วัดสถานที่ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงได้
2. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานจัดลำดับความเรียงของสถานที่ประกอบการในพื้นที่รับผิดชอบได้
3. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน ตรวจแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### เนื้อหา

1. สถานที่ประกอบการกลุ่มเสี่ยงเป็นอย่างไร
2. วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการจัดสถานที่ประกอบการกลุ่มเสี่ยง
3. วิธีการจัดสถานที่ประกอบการกลุ่มเสี่ยง (ประชุมกลุ่มย่อย)

### ขอบเขตเนื้อหาวิชา

#### 3. การเสริมสร้างความร่วมมือในสถานประกอบการ (3 ชม.)

##### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานเปลี่ยนแนวการตรวจที่เน้นการบังคับใช้กฎหมาย มาเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ
2. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานส่งเสริมให้นายจ้างลูกจ้างใช้ระบบทวิภาคีในการดำเนินกิจการ
3. เพื่อลดปัญหาการขัดแย้งและการเลิกจ้าง

##### เนื้อหา

1. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างเป็นอย่างไร
2. วิธีสร้างความร่วมมือในสถานประกอบการ
3. ประโยชน์ของความร่วมมือระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ต่อสถานประกอบการ ต่อลูกจ้าง
4. ปัญหาอุปสรรคในการสร้างความร่วมมือในสถานประกอบการ
5. พนักงานตรวจแรงงานจะส่งเสริมความร่วมมือให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการได้อย่างไร (ประชุมกลุ่มย่อย)

### ขอบเขตเนื้อหาวิชา

#### 4. การพัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงาน (1.30 ชม.)

##### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของพนักงานตรวจแรงงาน
2. เพื่อให้มีการตรวจแรงงานแนวใหม่ โดยการปรับเปลี่ยนการตรวจจากเน้นคุณภาพ
3. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานพัฒนาบุคลิกภาพ และการประสานงาน

##### เนื้อหา

1. ที่มาของโครงการพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานของ ILO
2. พลังอำนาจ ( Power ) ของพนักงานตรวจแรงงาน
3. มาตรฐานการตรวจแรงงานของต่างประเทศ ( ILO ช่องกุง ญี่ปุ่น เวียดนาม สิงคโปร์ )

### ขอบเขตเนื้อหาวิชา

#### 5. แนวปฏิบัติการตรวจแรงงานแนวใหม่ (2.30 ชม.)

##### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน ได้ทราบนโยบายการตรวจแรงงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ
2. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้ทราบถึงแนวปฏิบัติในการตรวจแรงงานแนวใหม่ ที่เน้นการตรวจอย่างมีคุณภาพมากกว่าปริมาณ
3. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานเปลี่ยนแปลงบทบาทการตรวจแรงงานจากเดิมเป็นแนวใหม่

##### เนื้อหา

1. อานาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน
2. นโยบายการตรวจแรงงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ
3. แนวปฏิบัติการตรวจแรงงานแนวใหม่
4. การเตรียมการเพื่อตรวจแรงงานแนวใหม่ (ประชุมกลุ่ม)

### ขอบเขตเนื้อหาวิชา

#### 6. การประชาสัมพันธ์เชิงรุก (7 ชม.)

##### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน สามารถประชาสัมพันธ์งานในความรับผิดชอบได้
2. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถเขียนข่าว เขียนบทความ เผยแพร่ทางสื่อมวลชนได้
3. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถจัดรายการวิทยุเพื่อประชาสัมพันธ์งานของตนเองได้

##### เนื้อหา

1. การประชาสัมพันธ์ คืออะไร
2. รูปแบบและจุดมุ่งหมายของการประชาสัมพันธ์
3. ความจำเป็นที่ต้องใช้การประชาสัมพันธ์
4. ประโยชน์ของการประชาสัมพันธ์
5. หลักการเขียนข่าว และวิเคราะห์ข่าว (ประชุมกลุ่ม)
6. การจัดรายการวิทยุ
7. ฝึกปฏิบัติการจัดรายการวิทยุ (ประชุมกลุ่ม)

### ขอบเขตเนื้อหาวิชา

#### 7. มนุษยสัมพันธ์และการสร้างทีมงาน (2 ชม.)

##### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานตรวจสอบ รู้จักการสร้างมนุษยสัมพันธ์
2. ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างไร

##### เนื้อหา

1. มนุษยสัมพันธ์ คืออะไร
2. ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างไร
3. หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์
4. หลักการสร้างทีมงาน

### ขอบเขตเนื้อหาวิชา

#### 8. การรายงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน (1.30 ชม.)

##### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานตรวจสอบแรงงานสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง
2. เพื่อให้พนักงานตรวจสอบแรงงานสามารถจัดทำรายงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและตรงเวลา

##### เนื้อหา

1. วัตถุประสงค์และรูปแบบการรายงาน
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ปัญหา-อุปสรรคในการรายงาน

### ขอบเขตเนื้อหาวิชา

#### 9. การพัฒนาข้อมูลด้านตรวจแรงงาน (1.30 ชม.)

##### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้ทราบความสำคัญของข้อมูลด้านตรวจแรงงาน
2. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน จัดทำข้อมูลด้านตรวจแรงงานได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง

##### เนื้อหา

1. ที่มาของข้อมูลด้านตรวจแรงงาน
2. ความสำคัญของข้อมูลตรวจแรงงาน
3. ประโยชน์ของข้อมูลที่ถูกต้อง
4. สภาพของปัญหาของข้อมูล

### ขอบเขตเนื้อหาวิชา

#### 10. มุมมองภาคเอกชนกับการตรวจแรงงาน (1.30 ชม.)

##### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ภาคเอกชนสะท้อนภาพของพนักงานตรวจแรงงาน
2. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานทราบว่าภาคเอกชนต้องการอะไร
3. เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนในการดำเนินการด้านแรงงาน

##### เนื้อหา

1. ภาคเอกชนมองพนักงานตรวจแรงงานเป็นอย่างไร
2. ภาคเอกชนต้องการอะไรจากงานด้านแรงงาน
3. เราจะร่วมมือกันได้อย่างไร



## ขอบเขตเนื้อหาวิชา

11. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (7 ชม.)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้ทราบถึงเจตนารมณ์ของกฎหมาย และสาระสำคัญของกฎหมาย
2. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานทราบแนวทางการตรวจแรงงาน เมื่อมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
3. เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีแนวการตรวจสอบข้อบังคับในการทำงาน

เนื้อหา

1. เจตนารมณ์และสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
2. แนวทางการตรวจระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

### บรรณานุกรม

- กรมแรงงาน. 2524. ตัวบท ระเบียบ และความเห็นประกอบอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การ  
แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ, กระทรวง  
มหาดไทย.
- กรมแรงงาน. 2534. รายงานของคณะผู้แทนไทยในการประชุมองค์การแรงงานระหว่าง  
ประเทศภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก สมัยที่ 11. กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ,  
กระทรวงมหาดไทย.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2536. คู่มือการตรวจแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่จากหน่วย  
ราชการอื่น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2538. คู่มือการตรวจแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพ  
มหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2541. วารสารแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท  
การพิมพ์.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ม.ป.ป. แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ  
สังคม ประจำปีงบประมาณ 2541. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2541. 5 ปีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประโยชน์  
ที่ประชาชนได้รับ. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.
- กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน. 2537. คู่มือการตรวจร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ, กระทรวงแรงงานและ  
สวัสดิการสังคม.
- กองคุ้มครองแรงงาน. 2540. การขออนุญาตตรวจแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กองคุ้มครองแรงงาน. 2541. รายงานผลการปฏิบัติงานคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร :  
เอกสารวิชาการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กองฝึกอบรมแรงงาน. 2540. นักบริหารแรงงาน 6. กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ, กรม  
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กองฝึกอบรมแรงงาน. 2540. หลักสูตรการฝึกอบรมแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์.

- กองฝึกอบรมแรงงาน 2541. การดำเนินคดีอาญาตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.  
กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กองฝึกอบรมแรงงาน. 2541. นันทนาการแรงงาน รุ่นที่ 7. กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ,  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กองข้าราชการและแผนงาน 2541. การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2541:2541.  
กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์.
- จรรยา ชันธิวิทย์ 2540. การตรวจแรงงาน ความร่วมมือในสถานประกอบการ. กรุงเทพมหานคร :  
เอกสารวิชาการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- จรรยา ชันธิวิทย์ 2540. การตรวจแรงงาน คู่มือปฏิบัติทางด้านนโยบายและการวางแผน.  
กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- จรรยา ชันธิวิทย์. 2541. คู่มือแนะนำวิธีการปฏิบัติในการตรวจแรงงาน. กรุงเทพมหานคร :  
เอกสารวิชาการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- จรัส คงรงค์ ม.ป.ป. แนวคิดและกระบวนการพัฒนางานตรวจแรงงาน. กรุงเทพมหานคร :  
เอกสารวิชาการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- ณัฐวัตร มนต์เทวีกู. ม.ป.ป. ประสบการณ์ในการกำหนดวิธีการลดปัญหาแรงงานในภารกิจ  
หลัก. กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ.
- ไตรรงค์ สุวรรณศิริ. 2541. นโยบายของรัฐบาลด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพ-  
มหานคร : เอกสารคำบรรยาย.
- ฝ่ายประชาสัมพันธ์ 2541. อนุสารแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.
- มูลนิธิอารมณี พงศ์พิจิน. 2541. วารสารแรงงานปริทัศน์. กรุงเทพมหานคร : โปริโตไทป์.
- แจ ดิลกวิทย์รัตน์ ม.ป.ป. วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจและแรงงานสัมพันธ์.  
กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จมาพร ปราบณงค์. ม.ป.ป. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ,  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- สำนักพิเศษสัมพันธ์ ม.ป.ป. สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงาน  
ระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคม
- สำนักสารนิเทศ. 2540. วารสารกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ม.ป.ป. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544. กรุงเทพมหานคร : เน็ตทนายพรีนติ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2541. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544. กรุงเทพมหานคร : เอกสารวิชาการ.

สำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการจัดตั้งธนาคารลงทุน 2541. วารสารส่งเสริมการลงทุน. กรุงเทพมหานคร .

ม.ป.ท.

เอกพร รักความสุข และคณะ. 2540. ระบบการบริหารงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เพื่ออุตสาหกรรมภาค กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เด็ชอนดูลา.

International Labour Organization. 1990. ILO Standards and Women Workers.

Thailand.

International Labour Organization. 1996 Asian-Pacific Newsletter. Finland : Miktor

Helsinki



112.05.6  
113456

สำนักงานคณะกรรมการ  
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม



05584

การตรวจแรงงานในสหภาพ