

การใช้สื่อเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารคุ้มครองแรงงาน

1. บทนำ

การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยมีความคืบหน้าไปพร้อม ๆ กับปรากฏการณ์ปัญหาทางสภาพสังคม และทางเศรษฐกิจที่มีการเจริญเติบโตโดยมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาในการผลิตทางอุตสาหกรรม หรือมีการนำมาใช้เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในงานนั้น ๆ และการนำประสบการณ์ของประเทศอื่น ๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะ (Recommendation) และข้อกำหนดการใช้แรงงานที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน (Ratify) ไว้กับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในฐานะสมาชิกที่ต้องปฏิบัติตามมติความเห็นชอบของมวลสมาชิกในการประชุมของ ILO ข้อกำหนดและเงื่อนไขการใช้แรงงานที่มีในกฎหมาย จึงมักจะมีการพัฒนาแก้ไข ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงกำหนดขึ้นใหม่ก็ด้วยปรากฏการณ์ของปัญหาที่กล่าว ทั้งนี้ก็เพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ของสังคมที่มีซึ่งได้นำความเสียหายบางครั้งถึงแก่ชีวิตของคนหมู่มาก สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต และการสูญเสียของทรัพย์สิน ชื่อเสียงทางการค้า ซึ่งที่สุดก็จะมีผลกระทบกลับไปยังเศรษฐกิจทำให้เกิดการถดถอยหรือซบงันไม่สามารถเจริญเติบโตต่อไปได้

ก่อนมีกฎหมายแรงงานใช้บังคับในปี พ.ศ. 2499 ลูกจ้างไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันพักผ่อนประจำปี ต้องทำงานในวันหนึ่ง ๆ ประมาณ 10 - 12 ชั่วโมง สุดแต่นายจ้างเป็นผู้กำหนด วันหยุดตามประเพณีก็เช่นเดียวกัน ลูกจ้างส่วนใหญ่ในสมัยนั้นจะมีวันหยุดที่นายจ้างอนุญาตให้ก็แต่เฉพาะวันสำคัญทางศาสนา และตามประเพณี เช่น ปีใหม่ การคุ้มครองในขณะนั้นจึงเน้นในเรื่องการคุ้มครองสภาพการทำงาน และโดยที่พบว่าลูกจ้างขาดอำนาจการต่อรองในเรื่องค่าตอบแทนในการใช้แรงงาน อีกทั้งยังขาดหลักประกันความมั่นคงในการทำงานที่อาจถูกเลิกจ้างเมื่อใดก็ได้จากฝ่ายนายจ้าง จึงมีการคุ้มครองในเรื่องสภาพการจ้างและกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับในเวลาต่อมา และเมื่อประเทศไทยก้าวสู่ยุคการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรมและเกษตรอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก การใช้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลามีมาก แม้จะได้รับค่าล่วงเวลามีรายได้เพิ่มขึ้น แต่สุขภาพพลานามัยของลูกจ้างเสื่อมโทรมลงเพราะการทำงานล่วงเวลาดูติดต่อกันนาน มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ และยังนำไปสู่การประสบอันตรายในการทำงานได้ง่ายด้วย จึงมีกฎหมายออกประกาศของกระทรวงมหาดไทย ห้ามมิให้ใช้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในหนึ่งสัปดาห์เกินกว่า 24 ชั่วโมงในงานปกติเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2536

ในการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงานยังเป็นการเด่นชัดว่า เป็นการตราขึ้นบังคับ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นแล้ว เช่น ข้อกำหนดในเรื่อง ความปลอดภัยในบริเวณเขตก่อสร้าง ที่ให้กำหนดบริเวณเขตกำลังมีการก่อสร้างและให้ปิดป้ายห้ามบุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าไปในบริเวณนั้น มีเหตุผลเนื่องจากก่อนหน้านี้มีเด็กหญิงเล็ก ๆ ชื่อสร้อยเพชร เดินตกลงในรูเสาเข็มแล้วไม่สามารถกู้ชีวิตให้ปลอดภัยรอดมาได้ ข้อกำหนดของกฎหมายนี้ จะกำหนดเป็นข้อพึงต้องปฏิบัติอย่างไร ตามลักษณะของงานหนึ่ง ๆ หากไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดความเสี่ยงภัยจะมีมาก เป็นเหตุให้ประสบอันตรายจากการทำงานได้ง่าย และหรือโรคจากการทำงาน กฎหมายนี้จึงทยอยออกตามประสบการณ์ของปัญหาที่มี แล้วจึงนำมาตราการเพื่อการป้องกัน

ปัจจุบันได้มีประกาศกฎหมายความปลอดภัยบังคับใช้รวม 17 ฉบับ ล่าสุดได้มีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม 2540 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2540 โดยประกาศนี้ให้ยกเลิกข้อกำหนดเดิมของประกาศฯ ในเรื่องเดียวกันนี้ ได้เพิ่มเติมขอบเขตการบังคับให้ครอบคลุมไปถึงประเภทกิจการที่มีลักษณะงานอันอาจเสี่ยงต่อการประสบอันตรายและโรคจากการทำงานได้มาก และยังได้เพิ่มสาระสำคัญ ให้สถานประกอบการต้องมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จากเดิมที่มีระดับเดียวเป็น 4 ระดับ โดยต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนด เว้นแต่ผู้มีคุณสมบัติที่กำหนด แต่ระดับมีชื่อเรียกดังนี้

- (1) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน
- (2) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน
- (3) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร (ถ้าไม่มีลูกจ้างระดับบริหาร ให้นายจ้างเข้ารับการอบรมทำหน้าที่ในระดับนี้)

- (4) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (บังคับสำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ที่เป็นประเภทกิจการในขอบเขตบังคับของกฎหมายตามประกาศฉบับนี้)

ทั้ง 4 ระดับถูกกำหนดให้มีหน้าที่บริหารและควบคุมบังคับบัญชา ในแต่ละระดับในการดูแลถึงผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานด้วยความปลอดภัยในสถานประกอบการของตนเอง โดยให้ทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติงานต่างมีส่วนร่วม เพื่อการป้องกันรักษาความปลอดภัยต่อภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ง่าย โดยประกาศนี้ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ ทั้ง 4 ระดับต้องเข้ารับการฝึกอบรมตาม

หลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนดคาดว่าจะมีไม่น้อยกว่า 300,000 คน ใน 5 ประเภทกิจการที่อยู่ในบังคับตามประกาศนี้ จึงเป็นภาระกิจอันเร่งด่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้ทั้งหมดนั้นได้รับการอบรมให้เสร็จสิ้นภายใน 180 วัน นับตั้งแต่กฎหมายนี้มีผลบังคับใช้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

หากมีกักรเปิดกว้างให้ทุกคนที่สนใจศึกษารับการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดย่อมเป็นประโยชน์แก่สถานประกอบการที่จะมีบุคลากรช่วยในด้านนี้ได้มาก การฝึกอบรมหากมีการผลิตและใช้สื่อต่าง ๆ ที่มีเทคโนโลยีก้าวหน้าในการพัฒนาการเรียน-การสอนทางไกล (Tele Education) จากแนวเดิมที่ผู้รับการอบรมต้องเดินทางมารับการฝึกอบรมในห้องเรียนจะช่วยให้ทุกคนที่สนใจมีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้ได้ทุกเวลาที่ตนเองต้องการหรือมีเวลาว่างพอ ประหยัดทั้งเวลาไม่ต้องละทิ้งงานในหน้าที่ปกติ พร้อมกันนี้ยังจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถของ เจ้าหน้าที่ผู้ให้การฝึกอบรมตามแนวทางที่จะได้นำเสนอต่อไปในเอกสารนี้ โดยการนำผลที่ได้ใช้สื่อในโครงการส่งเสริมความรู้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งได้เริ่มดำเนินการมาแล้วตั้งแต่ปี 2538 ถึงปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์จะให้ประชาชนมีความรู้ในสิทธิและหน้าที่ของตนเพื่อให้สามารถดูแลรักษาสิทธิของตนที่มีตามกฎหมายแรงงาน อีกทั้งมุ่งเน้นที่จะให้การดูแลคุ้มครองแรงงานในกลุ่มแรงงานผู้ด้อยโอกาสที่มักจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานให้ได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึง โดยรณรงค์ให้ผู้มีความรู้ ได้แก่ ครู ผู้นำชุมชน องค์กรลูกจ้างและองค์กรเอกชน ได้มีความรู้ตามโครงการนี้ด้วย เพื่อช่วยเป็นวิทยากรขยายผลให้ความรู้ต่อ ๆ กันไป จากสื่อและคู่มือที่มอบให้ และเพื่อให้ท่านผู้ผ่านการอบรมเป็นแนวร่วมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการพิทักษ์สิทธิอันชอบธรรมของชุมชนให้เชื่อมโยงถึงกันได้ ตามแนวนโยบายของรัฐที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

2. สถานการณ์เศรษฐกิจกับการใช้แรงงานและปัญหาพื้นฐานบางประการ

2.1 การต่อต้านทางการค้าโดยใช้มาตรฐานแรงงานเป็นเงื่อนไข

การใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ปี 2538 แรงงานในภาคนี้ที่เป็นลูกจ้างเอกชนมีประมาณ 7 ล้าน 3 แสนคน¹⁾ ในขณะที่ลูกจ้างเอกชนในภาคเกษตรมีเพียง 2 ล้าน 4 แสนคนเศษ ทั้งนี้มีผลสืบเนื่องมาจากการเร่งรัด ส่งออกของสินค้าอุตสาหกรรม แม้จะมีปัญหาเกี่ยวกับการลดตัวด้านเศรษฐกิจการส่งออก การซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ ภาวะตลาดหุ้น และปัญหาความยากจนในชนบท แต่จะยังรักษาระดับการขยายตัวประมาณร้อยละ 7 ในปีปัจจุบัน (พ.ศ.2540) การส่งออกสิ่งทอมีมูลค่าถึง 160,559 ล้านบาท เมื่อปี พ.ศ.2538 แต่ในปี พ.ศ.2539 ได้ลดลงเหลือเพียง 137,052 บาท เปลี่ยนแปลงลดลงมากกว่าร้อยละ 10²⁾ และเน้นอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูงมากในด้านประสิทธิภาพการผลิตด้วยเทคโนโลยีก้าวหน้าที่มีการเปลี่ยนแปลง

สินค้าส่งออกของประเทศขณะนี้ประสบปัญหาการถูกตัดสิทธิพิเศษ GSP ในเรื่องภาษีการนำเข้าของประเทศสหรัฐอเมริกา ที่เป็นลูกค้ารายใหญ่ประเทศหนึ่ง และเมื่อวันที่ 14 เมษายน 2540 ประธานาธิบดีบิล คลินตัน แห่งสหรัฐอเมริกา เห็นชอบตามข้อเสนอของ Apparel Industry Partnership (ได้แก่ องค์การเอกชน องค์การแรงงานอุตสาหกรรม และกลุ่มผู้บริโภค) ได้ลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในสถานประกอบการ Workplace Code of Conduct สำหรับสินค้าประเภทเครื่องนุ่งห่ม และรองเท้า ที่ส่งออกมายังสหรัฐอเมริกา ที่ผลิตโดยการกดขี่แรงงานและแรงงานเด็ก ซึ่งบริษัทที่เข้าร่วมในข้อตกลงนี้ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงด้วยความสมัครใจ และจะต้องผลักดันให้บริษัทในเครือ บริษัทคู่สัญญาทั้งในสหรัฐฯ และต่างประเทศปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานแรงงานที่กำหนดในข้อตกลงนี้ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้อกำหนดของการปฏิบัติในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน สิทธิมนุษยชน และสิทธิเสรีภาพขององค์กรฝ่ายลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ประธานาธิบดีคลินตัน แห่งสหรัฐอเมริกา ให้ความเห็นว่าข้อตกลงนี้มีเพื่อการต่อต้านการกดขี่แรงงาน และเป็นมาตรการที่จจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ

¹⁾ ข้อมูลจากกรมประมาณการ โครงสร้างกำลังแรงงานและสภาพมีงานทำของประเทศไทย ปี 2538 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

²⁾ ข้อมูลจากหนังสือพิมพ์สยามโพสต์ ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2540 หน้า 21 จากหัวข้อข่าว "แพคคองงบนึงถึงท" ธันวาคม ข้อมูลจาก บริษัท ศูนย์วิจัย โพลทามาณิช จำกัด

คนงานทั้งใน สหรัฐฯ และทั่วโลก ในการทำข้อตกลงครั้งนี้ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานที่ควรจะเน้นในสถานประกอบการไว้ดังนี้

1. ต้องปลอดจากการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ (รวมแรงงานนอกระบบ แรงงานตามสัญญาผูกพัน แรงงานค่าใต้ หรืออื่น ๆ)
2. ปราศจากการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี
3. ไม่มีการกดขี่แรงงาน ลูกจ้างทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรี และต้องไม่ถูกล่วงละเมิดทั้งทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ หรือทางวาจา
4. ไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน อาทิ สภาพการจ้างงาน เงินเดือน ประโยชน์ทดแทน ความก้าวหน้า วินัย การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ โดยมีสาเหตุจากความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ความพิการ รสนิยมทางเพศ สัญชาติ ความเห็นทางการเมือง หรือสถานภาพทางสังคม หรือความเป็นชนพื้นเมือง
5. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างต้องจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและความบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน
6. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง นายจ้างต้องเคารพต่อสิทธิเสรีภาพในเรื่องนี้ของลูกจ้าง
7. ค่าจ้างและประโยชน์ทดแทน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในอัตราที่ทำให้ลูกจ้างสามารถครองชีพอยู่ได้ หรืออย่างน้อยที่สุดต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมายในประเทศกำหนด
8. ชั่วโมงการทำงาน ลูกจ้างต้องไม่ถูกใช้ให้ทำงานนานกว่า 48 ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 1 วัน ทั้งนี้ อาจยกเว้นในกรณีการดำเนินธุรกิจที่มีลักษณะงานแตกต่างไปจากปกติ
9. การจ่ายค่าล่วงเวลา อัตราต่ำสุดต้องไม่น้อยกว่า 1 เท่าของชั่วโมงทำงานปกติ

หลักการการตรวจสอบ

ก. การตรวจสอบอิสระ บริษัทที่เข้าร่วมในข้อตกลงนี้จะต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างรายงานกรณีที่ไม่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่กำหนด จัดทำบันทึกรายงานแนวปฏิบัติต่าง ๆ สัมภาษณ์ลูกจ้างและตรวจเยี่ยมโรงงาน และตรวจสอบว่าบริษัทได้ปฏิบัติตามข้อตกลงนี้

ข. ระบบการตรวจสอบภายใน กำหนดข้อผูกพันที่แต่ละบริษัทจะต้องปฏิบัติตาม โดยต้องควบคุมให้เป็นไปอย่างเคร่งครัดทั้งในบริษัทในเครือ คู่สัญญา ทั้งในและต่างประเทศ

พันธะที่จะจัดตั้งสมาคมขึ้นในอีก 6 เดือนข้างหน้าเพื่อดำเนินการ ดังนี้

ก. แสวงหาสมาชิกใหม่เพิ่มขึ้น

ข. พัฒนากลยุทธ์ที่เป็นอิสระและน่าเชื่อถือ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อสาธารณชน ว่าข้อกำหนดของข้อตกลงนี้ได้ถูกนำไปปฏิบัติแล้ว

ค. พัฒนากลไก หรือประทับตรา เพื่อแจ้งให้ผู้บริโภคทราบว่า สินค้าใดผลิตโดยบริษัทที่ปฏิบัติตามข้อตกลง

ผู้เข้าร่วมในข้อตกลงนี้ได้แก่ Liz Claiborne, Nike, Phillips-Van Heusen, Reebok, L.L.Bean, Patagonia, Tweeds, Nicole Miller, Karen Kane, UNITE, ธุรกิจเพื่อการรับผิดชอบต่อสังคม (business for Social Responsibility) กองทุนเพื่อสิทธิแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Rights fund), คณะกรรมการทนายความเพื่อสิทธิมนุษยชน (Lawyers Committee for Human Rights), สมาคมผู้บริโภคแห่งชาติ (National consumers League), ศูนย์โรเบิร์ต เอฟ เคเนดี เพื่อสิทธิมนุษยชน (Robert F.Kennedy Center for Human Rights) และสหภาพผู้ค้าปลีก คำส่ง และห้างสรรพสินค้า^{3]}

ประเทศอื่น ๆ ก็มีมาตรการในการต่อต้านสินค้าของประเทศผู้ผลิตที่มีมาตรฐานการดูแลการใช้แรงงานยังไม่เหมาะสม ไม่เป็นที่ยอมรับของสากล ซึ่งส่วนใหญ่จะแฝงอยู่ในข้อกำหนดในการตรวจสอบมาตรฐานกระบวนการผลิต ของการรับรองคุณภาพสินค้า การรักษาสิ่งแวดล้อม การดูแลสุขภาพอนามัย อันได้แก่ ISO 900, ISO 1400 และ ISO 1800

ประเทศไทยในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จึงผูกพันให้ต้องกำหนดบทบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน และกำกับดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปตามอนุสัญญาและข้อแนะที่สมาชิกจากนานาประเทศรับรอง ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน ไว้แล้ว 11 ฉบับ นอกนั้นเป็นการดำเนินการตามข้อแนะที่รัฐบาลได้รับรองแล้ว 10 ฉบับ

2.2 พื้นฐานทางสังคมและระดับการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน

^{3]} หนังสือแจ้งจากสถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทย ลงวันที่ 13 เมษายน 2540 ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพิจารณาทบทวนในทันทีที่ออกแนวปฏิบัติในสถานประกอบการที่มีไว้ในข้อตกลงข้างต้น

แรงงานที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ เป็นแรงงานจากท้องถิ่นในชนบทที่มีปัญหาการประกอบอาชีพทางการเกษตรเดิม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ยากจนที่มีรายได้น้อย การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมต้นหรือต่ำกว่านั้น จากสถิติการศึกษาในปี 2538 ยังมีประชากรที่มีการศึกษาคต่ำกว่าประถมต้นมากกว่า 23 ล้านคน ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งของกำลังแรงงาน และจากการชี้แจงของนายสุวิทย์ รั้งสิตพล เกี่ยวกับปัญหาด้านสังคมในด้านการศึกษาคว่า ปีประชากร 40 ล้านคน เป็นผู้ที่มีการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ถึง 12 ปี เป็นผู้อยู่ในกลุ่มมีรายได้น้อยต่ำกว่า 50,000 บาทต่อปี เด็กอายุ 8 - 11 ปี ไม่ได้เข้าเรียนภาคบังคับ 8 ปี จำนวน 400,000 คน เยาวชนอายุ 15 - 18 ปีอีก 2,500,000 คน ไม่ได้เข้าเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และเด็กที่ถูกทอดทิ้งในสังคมอีกประมาณ 5 ล้านคน มีอายุตั้งแต่ 1 - 18 ปี จึงเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ^{4]}

2.3 การคัดเลือกเพื่อบรรจุลูกจ้างเข้าทำงานกับการประสบอันตรายของลูกจ้างและโรคจากการทำงาน

การคัดเลือกเข้าทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่มิได้มีการพิจารณาถึงความถนัดและการทดสอบความเหมาะสมทางกายภาพ จึงมีการใช้แรงงานหญิงและเด็ก ชนของหนักเกินกำลัง หรือชนของขึ้นที่สูงและทำงานใกล้เครื่องจักร หรือทำงานที่มีการใช้เครื่องมือกล เช่น เครื่องปั๊มโลหะแบบเก่า ๆ ที่เกิดอันตรายต่อส่วนของร่างกาย โดยเฉพาะมือและนิ้วมือ อุตสาหกรรมที่เป็นแหล่งจ้างงานใหญ่ที่สุดซึ่งแรงงานอพยพจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด ได้แก่ ก่อสร้าง สิ่งทอ อาหารสำเร็จรูป เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ภาชนะรูปทรง และชิ้นส่วนต่าง ๆ ที่เป็นของใช้ในครัวเรือน อุปกรณ์ที่เป็นส่วนประกอบของรถยนต์ ชิ้นส่วนเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ประเภทอุตสาหกรรมที่กล่าวจะมีการใช้แรงงานประเภทที่ไม่ต้องมียี่มีมือมากในการผลิต และหากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กถึงขนาดกลาง ที่มีลูกจ้างระหว่าง 10 - 100 คน การฝึกอบรมวิธีการทำงานให้แก่ลูกจ้าง และการบริหารแรงงานนั้น นายจ้างจะมองไม่เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในเรื่องนี้ แม้จะเป็นงานในหน้าที่ของฝ่ายบริหารจะต้องเอาใจใส่เพื่อคุณภาพของการผลิตก็ตาม นายจ้างกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะขยายเติบโตมาจากอุตสาหกรรมภายในครัวเรือน แต่ยังคงขาดการพัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากร ^{5]}

^{4]} จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายลดอัตราการตาย ด้านสังคม และอื่น ๆ โดยนายสุวิทย์ รั้งสิตพล รองเลขาธิการมูลนิธิ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ณ รัฐสภาเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2539

^{5]} จากประกาศกรมและจังหวัดจกของอยู่เขียนในขณะดำรงตำแหน่งเจ้ากรมที่บริหารงานแรงงาน 8 และผู้ตรวจราชการกรม

ด้วยเพราะขาดการฝึกอบรมให้ความรู้ในวิธีการทำงาน และการสร้างนิสัยปลูกฝังจิตสำนึกในด้านความปลอดภัย ประกอบกับพื้นฐานการศึกษาที่มีน้อยการประสบอันตรายชั้นร้ายแรงถึงแก่ชีวิตทุพพลภาพ และสูญเสียอวัยวะบางส่วนจึงมีมากในหมู่ผู้ใช้แรงงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่กล่าว และเป็นกลุ่มที่มีกประสบปัญหาถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และสิทธิอื่น ๆ ที่พึงมีพึงได้ตามกฎหมายแรงงาน

ในระหว่างปี 2536-2539 พบว่ามีลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความร้ายแรงในข่ายคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน และอัตราเฉลี่ยของการประสบอันตรายมีอัตราเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในแต่ละปีตั้งแต่ปี 2536 ถึงปี 2539 ดังนี้

จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน
จำแนกตามความร้ายแรง ในข่ายคุ้มครอง
กองทุนเงินทดแทน ปี 2536 - 2539

ที่มา : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน

ระดับความร้ายแรง	2536	2537	2538	2539
ตาย	980 (0.62%)	816 (0.44%)	940 (0.43%)	962 (0.39%)
ทุพพลภาพ	10 (0.01%)	13 (0.01%)	17 (0.01%)	18 (0.01%)
สูญเสียอวัยวะ	5,436 (3.47%)	4,406 (2.36%)	5,469 (2.53%)	5,042 (2.05%)
หยุดงานเกิน 3 วัน	53,023 (33.87%)	61,411 (33.01%)	67,626 (31.26%)	78,829 (32.04%)
หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	97,099 (62.03%)	119,407 (64.18%)	142,283 (65.77%)	160,765 (65.46%)
รวม	156,548 (100%)	186,053 (100%)	216,335 (100%)	245,616 (100%)

ปี 2537 เฉลี่ยประสบอันตรายวันละ 620 คน จ่ายเป็นเงินทดแทนทั้งสิ้นปี 2537
เป็นเงิน 1,189.39 ล้านบาท

ปี 2538 เฉลี่ยประสบอันตรายวันละ 721 คน จ่ายเป็นเงินทดแทนทั้งสิ้นปี 2538
เป็นเงิน 1,370.03 ล้านบาท

ปี 2539 เจลี่ยประสบอันตรายวันละ 819 คน จ่ายเป็นเงินทดแทนทั้งสิ้นปี 2539
เป็นเงิน 1,609.50 ล้านบาท

หมายเหตุ : งานในการคำนวณการประสบอันตรายเจลี่ยเป็นรายวันใช้ฐาน 300 วันปีในการ
คำนวณ

ในการชี้แจงนโยบายเพื่อลดปัญหาเกี่ยวกับอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน
ฯพณฯ เอกพร รักความสุข รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งรับผิดชอบ
ขอบคุณคณะกรรมการและคุ้มครองแรงงานได้ชี้แจงกับนายจ้างว่า

จากการศึกษาและวิเคราะห์อัตราการเกิดอุบัติเหตุ และอัตราการเกิดโรคจากการ
ทำงานที่สำนักงานกองทุนทดแทน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้รวบรวมพบว่าการเกิด
อุบัติเหตุในการทำงานของประเทศไทยยังคงอยู่ในระดับที่สูงมาก ส่วนอัตราการเกิดโรคจากการ
ทำงานยังไม่มีข้อมูลทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพที่ชัดเจน ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา
ฐานสากลจึงได้จัดกลุ่มปัญหา 10 อันดับแรกของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานโดยคำนึงถึง
ความรุนแรงเป็นหลัก และจัดปัญหา 10 อันดับแรกของโรคจากการทำงาน โดยให้แนวโน้มของการ
เสี่ยงและข้อมูลที่เกิดจริงจากต่างประเทศที่พัฒนาแล้ว

ปัญหาทั้งสองอย่างคือ อุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน นี้ถือว่าเป็นนโยบาย
หลักที่ภาครัฐบาลจะต้องช่วยกันลดอัตราการเกิดและลดความรุนแรงของการเกิดให้มากที่สุด
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องจัดทำแนวทางเพื่อป้องกัน และแก้ไข
ในสถานการณ์ทั้งปัจจุบันและอนาคตด้วยเพื่อให้สถิติของการเกิดปัญหานี้ลดลง

ปัญหา 10 อันดับแรก

เกี่ยวกับ

อุบัติเหตุจากการทำงาน

1. ถูกบีบ ถูกอัดและถูกกระแทก (โดยเฉพาะจากการใช้ยานพาหนะ)
2. การตกจากที่สูง
3. การถูกไฟฟ้าช็อต
4. ถูกตี วัสดุหล่นทับ สิ่งก่อสร้างพังทับ

5. วัตถุและสิ่งของระเบิด
6. การถูกตัด บาด ทิ่มแทง
7. ทำางการทำงานที่มีคลื่นชณะ (โดยเฉพาะการยกของหนัก)
8. สัมผัสสารเคมีอันตราย
9. นกขี้มึน สิ้นขี้มึน ไอล
10. สัมผัสอุณหภูมิที่ร้อนจัดและเย็นจัด

ปัญหา 10 อันด้นแรก

เกี่ยวกับ

โรคที่เกิดจากการทำงาน

1. โรคระบบทางเดินหายใจ (โรคปอด)
2. โรคระบบกล้ามเนื้อและกระดูก (ปวดหลัง)
3. โรคเมเร็งที่เกิดจากสาเหตุในการทำงาน (เกิดจากสาเหตุกว่า 30 ชนิด)
4. การสูญเสียสมรรถภาพสายตาและโรคตา
5. โรคระบบเส้นเลือดไหลเวียนโลหิต
6. การสูญเสียสมรรถภาพการได้ยิน
7. โรคระบบสืบพันธุ์และพันธุกรรม
8. โรคระบบประสาท
9. โรคผิวหนังอักเสบและอาการแพ้
10. ความเครียดและพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน

ขณะเดียวกัน นายสรอรรถ กลิ่นประทุม รัฐมนตรีกระทรวงสาธารณสุขได้กล่าว
ว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมควรให้ความสนใจด้านสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เพื่อหลีกเลี่ยง
ปัญหาสุขภาพเสื่อมโทรมของลูกจ้างจากผลการศึกษาโดยการเลือกตัวอย่างของกองชีวอนามัย
พบว่า มี 6,712 โรงงานอุตสาหกรรมที่ถูกจัดว่าเป็นแหล่งพื้นที่กระจายของสาร Silicosis ผู้ที่มา
จากสารนี้จะก่อให้เกิดโรคปอด ในผลการการศึกษายังชี้ว่า มีลูกจ้างไม่น้อยกว่า 181,907 คนที่
เสี่ยงต่อการทบทวนทุกทรมานจากสารชนิดนี้ จากการสำรวจโดยสุ่มตัวอย่างลูกจ้าง 2,601 คนใน 80
โรงงานอุตสาหกรรมพบว่า มีลูกจ้าง 168 คน ที่ได้รับทุกทรมานจากสารที่กล่าวข้างต้น ซึ่งเกือบทั้ง
หมดที่ได้รับทุกทรมานเป็นผู้ทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ และการตัดแต่งหรือ

ย่อยหิน และได้เปิดเผยว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมอีก 14,400 แห่งที่มีลูกจ้างรวมถึง 558,839 คน พบว่าอยู่ในสภาพบริเวณที่มีความเสี่ยงได้รับสารพิษตะกั่วและมีสถิติข้อมูลที่พบว่าผู้ได้รับสารพิษ อยู่ในเลือดมีเพิ่มขึ้นด้วย (น.ส.พ.บางกอกโพสต์ ประจำวันที่ 2 พฤษภาคม 2540 หน้า 3 หัวข้อข่าว Workers' health 'degraded')

2.4 การกระทำผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง

จากกล่าวได้ว่านับแต่มีกฎหมายแรงงานใช้บังคับครั้งแรกในปี 2500 เป็นต้นมา การบังคับตามกฎหมายมีลักษณะผ่อนปรนให้แก่ผู้ฝ่าฝืน โดยคำนึงถึงการให้ลูกจ้าง นายจ้าง สามารถอยู่ร่วมกันได้ แม้แต่ศาลแรงงานกลาง การฟ้องร้องในคดีแรงงานที่เกี่ยวกับสิทธิที่ลูกจ้างพึงมีพึงได้ตามกฎหมาย นอกเหนือจากเรื่องค่าชดเชย ยังมีการไกล่เกลี่ย ถ้าทั้งสองฝ่ายยินยอมตกลงกันได้ โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป ^{6]}

เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการในกรณีร้องทุกข์ ควรคำนึงถึงสิทธิและประโยชน์ที่ลูกจ้างจะต้องสูญเสียไปเพราะการเอาผิดเอาเปรียบของฝ่ายนายจ้าง เมื่อมีการกระทำผิด ขอบที่จะออกค่าเดือนในเวลาอันรวดเร็วเมื่อมีหลักฐานพบว่ามีมีการกระทำผิดจริง แต่ไม่ยอมรับผิดในการไกล่เกลี่ยแต่แรก ที่เหมาะสมตามแนวปฏิบัติที่มีในเรื่องนี้ แต่ยังคงพบว่ามีเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานส่วนหนึ่ง บันทึกเพียงว่าได้ให้คำแนะนำในเรื่องที่นายจ้างฝ่าฝืนเท่านั้น หรือบางกรณีเป็นเรื่องที่ลูกจ้างมีการร้องทุกข์ การสอบข้อเท็จจริงประเด็นการร้องทุกข์ของลูกจ้าง ขอบที่เจ้าหน้าที่จะต้องตรวจสอบถึงสิทธิอื่น ๆ ของลูกจ้าง และการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเพียงใดด้วย มิเช่นนั้น ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ยากจนและเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ต้องตกเป็นผู้สูญเสียสิทธิและตกเป็นผู้เสียสถานะสิทธิของตนให้กับฝ่ายนายจ้าง ย่อมสร้างความไม่เป็นธรรมแก่คนกลุ่มนี้ นำไปสู่ปัญหาคุณภาพประชากร และปัญหาสังคมมากยิ่งขึ้น

- ผลการตรวจแรงงานในปี 2536 ^{7]} พบนายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องด้วยกฎหมาย 25,098 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 70.4 ของจำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ ซึ่งเพิ่มสูงกว่า

^{6]} พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีการพิจารณาของศาลแรงงาน มาตรา 38

^{7]} จากสถิติผลการตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในขณะทำการศึกษาระยะที่หอการค้าแรงงานในปี 2536 เพื่อทำโครงการที่เสนอในเอกสารนี้

ในปี 2535 ที่พบการกระทำผิด ร้อยละ 69.8 เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุด 4 อันดับแรก คือ

- (1) วันหยุดพักผ่อนประจำปี มีร้อยละ 36.16
- (2) ค่าจ้างขั้นต่ำ มีร้อยละ 33.35
- (3) วันหยุดตามประเพณี มีร้อยละ 28.12
- (4) ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มีร้อยละ 27.02

โดยมีการกระทำผิดกฎหมายมาก ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป จากผลการตรวจแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน คือ อุตสาหกรรมการก่อสร้าง บริการชุมชนสังคมและส่วนบุคคล ขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม รวมทั้งอุตสาหกรรมการผลิต โดยมีการกระทำผิดกฎหมายมาก ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คนลงมา ถึงร้อยละ 75 ขึ้นไป และที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 20 คน พบว่ามีการกระทำผิดถึงร้อยละ 82.75

ผลการวินิจฉัยคำร้องทุกข์ ปี 2536 จำนวนการร้องทุกข์มี 5,002 ราย ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 40,698 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นสูงถึงหนึ่งเท่าตัวของปี 2533 และมียอดเงินจากผลการวินิจฉัยคำร้องทุกข์ส่งจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามสิทธิเป็นเงินถึง 78 ล้านบาท โดยสูงเป็น 3 เท่าของปี 2533

จากข้อมูลปัญหาการกระทำผิด ผ่าฝืนกฎหมายแรงงานของนายจ้างย่อมเป็นตัวชี้นำภาวะคนในสังคม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างผู้ด้อยโอกาส และเป็นหัวหน้าครอบครัว หรือผู้นำเลี้ยงครอบครัวจะต้องพบกับความลำบากยากจน ไม่สามารถเลี้ยงดูครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิต และให้การศึกษาแก่บุตรหลาน จากผลการศึกษาวิจัยของสถาบันวิจัยทางสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย (TDRI) จากผลการพัฒนาเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวและก้าวหน้าตามที่กล่าว แต่กลับพบว่ามิใช่ประชากรผู้ยากจนเพิ่มมากกว่าเดิม ซึ่งมีझेเป้าประสงค์ของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

2.5 ก้าวใหม่ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับการใช้แรงงาน

อุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ต้องพึ่งพาตลาดต่างประเทศ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมผลิตเพื่อการส่งออก สภาพการแข่งขันกับสินค้าต่างประเทศมิใช่เพียงเรื่อง ต้นทุนสินค้าราคาถูกเท่านั้น หากแต่รวมถึงคุณภาพ และการสร้างความนิยมชมชอบในแบบใหม่ ๆ แปลก ๆ ของสินค้าตามสมัยนิยม (Fashion) เทคโนโลยีใหม่ที่ใช้คอมพิวเตอร์ในการช่วยออกแบบในขณะนี้ยิ่งจะทวีความเข้มข้นในการแข่งขันกับต่างประเทศ

ด้วยการนำเทคโนโลยีก้าวหน้าใหม่ของอุปกรณ์การผลิตที่เป็นเครื่องคอมพิวเตอร์ ควบคุมบังคับคุณภาพและผลผลิต แม้จะต้องมีต้นทุนสูงนับร้อยล้านบาทหรือพันล้านบาทขึ้นไป พร้อมกับภาระลดจำนวนแรงงานลง แต่ผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการก็จำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนา เปลี่ยนแปลงการผลิตให้สามารถที่จะแข่งขันกับสินค้าประเภทเดียวกับที่ผลิตได้ในประเทศอื่น หรือในประเทศเดียวกัน โดยยังต้องมีบุคลากรกำกับการทำงานซึ่งต้องมีการเตรียมคนไว้ล่วงหน้า เพียงแต่ใช้คนน้อยลง

สภาพการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจเสรีที่ไร้พรมแดน (Globalization) หรือในกลุ่มเศรษฐกิจภาคีที่มีการทำความตกลงกันของประเทศในกลุ่มภาคีสันธิสัญญาที่จะให้ประเทศผู้มีศักยภาพในการผลิตสินค้าหนึ่ง สินค้าใดที่เหมาะสมป้อนให้แก่ประเทศอื่น ๆ ด้วยนั้น ซึ่งประเทศไทย มีสนธิสัญญาไว้กับ AFTA หรือประเทศในกลุ่มเอเชียแปซิฟิก และกลุ่ม GATT ซึ่งจะไม่ใช้นโยบายการกีดกันหรือการใช้ภาษีเพื่อช่วยเหลือผู้ผลิตภายในประเทศของตน หากมีการปฏิบัติ อย่างจริงจังแล้ว สภาพความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการผลิตจะมีมากยิ่งขึ้นในอนาคตอันใกล้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อลูกจ้าง กล่าวคือ

- ผลกระทบในการปรับตัวของลูกจ้าง เรียนรู้วิธีการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีแบบใหม่ ลูกจ้างส่วนหนึ่งอาจมีปัญหาไม่อาจปรับตัวได้ อาจถูกโยกย้ายไปทำหน้าที่อื่นหากมีการปรับตัวนั้นย่อมมีผลทั้งต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย

- การเลิกจ้างลูกจ้าง ส่วนหนึ่งของลูกจ้างที่ไม่สามารถปรับตัวได้และส่วนที่ถูกเครื่องจักรเข้ามาทำหน้าที่แทน โดยนายจ้างไม่มีหน้าที่อื่นให้ทำ ย่อมต้องถูกเลิกจ้างไป การหางานใหม่ทำและการเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ในอุตสาหกรรมมีปัญหาข้อจำกัดในเรื่อง อายุและรายได้ จากงานใหม่ที่เริ่มต้น

ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอีกไม่นาน การวางแผน เพื่อการคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนที่จะเกิดแก่ลูกจ้าง จึงเป็นงานสำคัญที่หัวหน้าผู้บริหาร หน่วยงานผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะสภาพการณ์รลดตัวทางเศรษฐกิจในปี 2540 ที่มีแนวโน้ม การปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างมากกว่าทุกปี

3. สภาพปัญหาของเจ้าหน้าที่กับการปฏิบัติภารกิจ

3.1 การตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานด้านการใช้แรงงานทั่วไป (ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน) และพนักงานตรวจความปลอดภัยในการทำงาน มีกฎหมายแรงงานในขอบข่ายที่ต้องกำกับดูแลสำหรับการใช้แรงงาน และการบังคับให้สถานประกอบการที่เข้าตรวจต้องมีการปฏิบัติมีรวมทั้งสิ้น 34 ฉบับ มีข้อกำหนดรวม 744 ข้อ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และกรณีลูกจ้างที่ยากจนร้องขอให้เจ้าหน้าที่เป็นนายให้ด้วยจะต้องมีความรู้ในเรื่องพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ถ้ากรณีพบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องใดต้องให้คำแนะนำและออกคำเตือน ในกรณีเคยเตือนแล้ว แต่ยังคงใจฝ่าฝืนพนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ในกรณีนายจ้างรับผิดชอบยินยอมให้เปรียบเทียบปรับจะต้องสรุปข้อเท็จจริง เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการเปรียบเทียบพิจารณาเปรียบเทียบปรับตามความหนักเบาที่มีผลกระทบต่อ

ในการเข้าตรวจสถานประกอบการหนึ่ง ๆ จะกระทำการตรวจในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่มีลูกจ้างเข้าไปเกี่ยวข้อง สถานที่ทำงาน การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องจักร วัสดุ อนามัย สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ข้อบังคับการทำงานสอดคล้องกับกฎหมายหรือไม่ มีสวัสดิการที่กฎหมายบังคับไว้หรือไม่ รวมตลอดถึงการแนะนำสวัสดิการอื่น ยาเสพติด การป้องกันโรคเอดส์ ถ้ามีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์หรือนายจ้างประสบปัญหาด้านธุรกิจ การแนะนำแนวปฏิบัติเพื่อลดปัญหา และการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างโดยการประสานกับหน่วยอื่น ๆ เช่น กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

นอกจากภารกิจที่มีมากและยุ่งยาก พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ให้ต้องแท้ และต้องมีประสบการณ์ และบุคลิกภาพมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การอบรมฝึกฝนเพื่อสร้างบุคลากรในด้านนี้เป็นความจำเป็นที่ต้องกระทำ ซึ่งจะให้ชำนาญงานจะต้องใช้เวลามากกว่า 1 ปีขึ้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีเจ้าหน้าที่ด้านนี้เพียงไม่เกิน 688 คน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2535-2540 ในขณะที่สถานประกอบการทั่วทั้งประเทศได้ขยายเพิ่มขึ้นในทุกปี ในปี พ.ศ.2539 มีสถานประกอบการ 318,660 แห่ง ลูกจ้าง 7,333,665 คน (ตามทะเบียนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

ผลการตรวจแรงงานในวันหนึ่ง ๆ จะได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการสถานที่ตั้งมีการกระจายหรือมีการรวมกันอยู่เป็นกลุ่มในพื้นที่ไม่ห่างกันมากนัก เช่น นิคมอุตสาหกรรม และในเมืองอุตสาหกรรม รวมทั้งสภาพปัญหาจราจรและพาหนะที่ใช้ในการเดินทาง ด้วยเหตุนี้ผลการตรวจแรงงานจึงไม่สามารถตรวจได้ทั่วถึงทุกแห่ง ดังผลการเปรียบเทียบท้ายนี้

เปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการทั่วประเทศที่ได้ผ่านการตรวจในแต่ละปี
ระหว่าง พ.ศ. 2536 - 2539

	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539
1. จำนวนสถานประกอบการทั่วประเทศ	239,678 (แห่ง)	266,061 (แห่ง)	291,931 (แห่ง)	318,660 (แห่ง)
อัตราการเพิ่ม (จากปีก่อน)	100.0	111.0	109.5	109.2
2. จำนวนลูกจ้างทั่วประเทศ	4,911,787 (คน)	5,920,350 (คน)	6,779,717 (คน)	7,333,665 (คน)
อัตราการเพิ่ม (จากปีก่อน)	100.0	120.5	114.5	108.1
3. สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจแรงงานทั่วประเทศ (การคุ้มครองแรงงานทั่วไป)	34,339 (แห่ง)	47,395 (แห่ง)	52,828 (แห่ง)	55,260 (แห่ง)
ร้อยละของสถานประกอบการทั่วประเทศ	14.3	17.8	18.0	17.3
4. จำนวนสถานประกอบการผ่านการตรวจความปลอดภัย				8,320 (แห่ง)
ร้อยละของสถานประกอบการทั่วประเทศ				2.6

ที่มา : กองวิชาการและวางแผน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในระหว่างปี 2536-2539

ในระหว่างปี 2536-2539 มีสถานประกอบการเพิ่มจากปีก่อนหน้าประมาณร้อยละ 10 ของแต่ละปี พร้อมกับเพิ่มของจำนวนลูกจ้างในช่วงระยะเวลาเดียวกันของแต่ละปีเพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 8 ถึงร้อยละ 20 แต่ความสามารถในการตรวจการคุ้มครองแรงงานทั่วไปของพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการได้เพียงปีละไม่ถึงร้อยละ 20 ของสถานประกอบการทั้งหมด สำหรับการตรวจความปลอดภัยในการทำงานดำเนินการได้เพียงปีละไม่เกินร้อยละ 3 ของสถานประกอบการทั้งหมดทั่วประเทศ ทั้งนี้ ภายใต้ข้อจำกัดของอัตราค่าจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่การตรวจแรงงานมีส่วนร่วมทั่วประเทศในแต่ละปีสูงสุดมีเพียง 688 คน และมีจำนวนเกือบคงที่ ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้ยังมีภาระกิจในด้านรับคำร้องทุกข์และพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุก และการพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงานด้วย อันเป็นมาตรการที่จะช่วยให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปโดยทั่วถึงในอีกทางหนึ่ง

ที่ผ่านมาได้เน้นการตรวจสถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาดตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องก่อน อย่างไรก็ตามสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่านี้ มักขาดประสิทธิภาพการบริหารจัดการดูแลสุขภาพบุคคลและความปลอดภัยในการทำงาน ดังจะพบได้มากในกิจการก่อสร้าง ซ่อมบำรุงสถานที่ ซึ่งมีนายจ้างประเภทรับเหมาช่วงทำงานให้กับสถานประกอบการขนาดใหญ่

สำหรับการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน บางลักษณะงานตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นงานอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้าง 7 ประเภท ถ้าก่อเกิดอันตรายแล้วยังสามารถขยายวงกว้างเป็นอันตรายต่อสาธารณชนได้ (Major Hazard) พนักงานตรวจแรงงานจำเป็นต้องมีความรอบรู้และควรมีประสบการณ์ด้วยในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี เช่น งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมี อันอาจเป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด ซึ่งเป็นประเภทหนึ่งใน 7 ประเภท ในส่วนเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน และโรคจากการทำงานและอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ใช้อยู่ในขณะนี้มีประกาศของกระทรวงฯ ในเรื่องนี้รวม 17 ฉบับ มีข้อกำหนดรวมทั้งสิ้น 554 ข้อ (มิได้รวมรายละเอียดเงื่อนไข) บุคลากรด้านนี้มีน้อย และในบางสาขาขาดแคลนจึงต้องอบรมเจ้าหน้าที่ในสาขาอื่น ๆ เพื่อช่วยปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะสามารถตรวจได้เพียงระดับหนึ่ง แต่การตรวจในทางลึกและการเสนอแนะให้นายจ้างเน้นจุดดูแล หรือปรับปรุงแก้ไขเมื่อพบว่ามีความเสี่ยง ย่อมมีขีดความสามารถจำกัด

3.2 การจัดฝึกอบรม

ในการให้ความรู้ทั้งแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มทักษะ และการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องในคัวบทกฎหมาย ความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดให้ทั้งแก่

นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้นำชุมชนและผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานจึงเป็นมาตรการสำคัญในการเร่งรัดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยทั่วถึงตามนโยบายของกระทรวงแรงงานฯ เป็นการมุ่งเน้นสร้างจิตสำนึกและพัฒนาคนเป็นจุดหลัก เพื่อให้การพัฒนาเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน และในยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของคนในกระบวนการพัฒนาได้กำหนดเพิ่มบทบาทของประชาชนในการเรียนรู้การพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการจัดการสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการเตรียมคนและชุมชน เพื่อให้สามารถรองรับผลกระทบจากภายนอก ตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

การอบรมบางหลักสูตรใช้เวลาถึง 180 ชั่วโมง เช่น การอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ที่เป็นลูกจ้างให้ดูแลความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ และการพัฒนาแรงงานด้วย การให้ความรู้และฝึกอบรมทั้งแก่เจ้าหน้าที่ นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนยังเน้นลักษณะการสอนในห้องเรียนด้วยวิทยากรอบรมบรรยายให้ความรู้

ในปีงบประมาณ 2539 มีการอบรมให้ความรู้เฉพาะในงานด้านความปลอดภัยในการทำงานและโรคจากการทำงานมีถึง 248 รุ่น 13,673 คน ให้กับสถานประกอบการ ทั้งนี้ยังมีได้รวมถึงการอบรมเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในงานด้านนี้ นอกจากนี้ยังมีงานอบรมให้ความรู้ในงานแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองแรงงานแรงงานสวัสดิการแรงงาน ซึ่งทุกงานดังกล่าวมีแผนงานและโครงการอบรมรวมอยู่ด้วย

3.3 ข้อจำกัดของการใช้วิทยากรเป็นผู้บรรยาย

ปัญหาการอบรมในลักษณะใช้วิทยากรเป็นผู้บรรยาย มีข้อจำกัดในเรื่อง

- ความครอบคลุมของสาระสำคัญในเนื้อหาที่ต้องการให้ทราบแต่ละท่านมีขีดความสามารถในการพูดซ้ำ ๆ และความสามารถในการบรรยายให้ผู้ฟังเข้าใจได้ดีมาก-น้อยไม่เท่าเทียมกันในเวลาจำกัดที่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์

- การขาดแคลนวิทยากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่จะชี้แนะแนวทางป้องกันหรือแก้ไขปัญหาเมื่อมีผู้ถามถึงปัญหาที่มีในขณะบรรยาย-ซักถาม

- การอบรมให้ความรู้กระทำได้ในจำนวนจำกัด และถ้าต้องมีการฝึกอบรมทางด้านปฏิบัติการด้วยจำนวนผู้เข้ารับการอบรมยิ่งกระทำได้ในจำนวนจำกัดไม่เกิน 40 ถึง 50 คนเท่านั้น

3.4 การขาดแคลนวิทยากรผู้มีความรู้ความชำนาญการเฉพาะสาขาวิชาชีพ

ในสาขาวิทยาศาสตร์ เคมี ชีวะ ในสาขาต่าง ๆ หน่วยราชการประสบปัญหาสมองไหลใน
ขณะที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในช่วงเกือบ 10 ปีมานี้ ผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ก็จะจำเจกับ
การทำหน้าที่เป็นวิทยากร จนไม่มีเวลาพัฒนาความรู้ตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้า
มา เมื่อมีการขาดแคลนมาก จำเป็นต้องให้เจ้าหน้าที่ในสาขาอื่นทดแทนที่ขาด จึงมีปัญหาด้านคุณ
ภาพความสามารถของวิทยากร ซึ่งมีได้มีเวลาศึกษาพัฒนาตนเอง มีเวลาน้อยในการปฏิบัติหน้าที่ใน
งานตรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาและสาเหตุ

4. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำโครงการส่งเสริมความรู้สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานโดยใช้สื่อ ทั้งนี้เพื่อให้สื่อช่วยในการเสริมประสิทธิภาพถ่ายทอดความรู้ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ประหยัดเวลาของวิทยากรช่วยในการขยายความรู้ในฐานะวิทยากรขยายผลเป็นทอด ๆ ไป ด้วยวิธีทัศน์และคู่มือ ที่จะให้ภาพชัดเจนและสร้างความรู้สึกร่วมกันกับสภาพปัญหาที่สะท้อนออกมาโดยตัวละครที่เหตุที่ผลของปัญหาการใช้แรงงานว่าถ้าไม่มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายมีผลเสียอย่างไร และสามารถรู้รายละเอียดข้อกำหนดการใช้แรงงานจากคู่มือที่สอดแทรกในแต่ละช่วงแต่ละตอน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

(1) เพื่อขจัดความไม่รู้ทั้งสิทธิและหน้าที่โดยให้ความรู้กับทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องพึงปฏิบัติต่อกันและต่อสาธารณชน และให้สามารถดูแลรักษาสิทธิของตนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) เพื่อใช้สื่อเป็นอุปกรณ์ช่วยรณรงค์สร้างแนวร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับผู้นำชุมชน องค์ ทรเอกชน ครูในสถาบันการศึกษา และครูฝึกทหารให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการแรงงาน สภาพปัญหา สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างต้องพึงปฏิบัติต่อกันและต่อสาธารณชน เพื่อให้ช่วยถ่ายทอดขยายผล และช่วยให้คำแนะนำชี้แจงเพื่อนำไปสู่การดูแลรักษาสิทธิและการคุ้มครองแรงงาน

(3) เพื่อให้สื่อวิธีทัศน์เสริมประสิทธิภาพแก่วิทยาการ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ให้ความรู้และชี้แจงแนะนำประชาชน นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ให้ความร่วมมือในข้อ (2) ที่จะช่วยเป็นวิทยากรขยายผลต่อไป ให้มีความเข้าใจในเนื้อหาได้รวดเร็ว โดยมีคู่มือสำหรับประกอบการชี้แจงรายละเอียดข้อกำหนดของกฎหมายในการใช้แรงงาน

(4) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจแรงงาน โดยตรวจจากที่มีผู้ให้ข่าวสารสถานประกอบการที่ต้องสงสัยว่า อาจมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องเท่านั้น หรือการร้องทุกข์ของลูกจ้าง และจากข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับจากบุคคลในเครือข่าย ประชาชนและสื่อสารมวลชนต่าง ๆ ด้วยวิธีการนี้ จะช่วยประหยัดเวลาของทั้งเจ้าหน้าที่และของสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติถูกต้องแล้วไม่ต้องถูกตรวจ

ปัจจุบันด้วยความก้าวหน้าอย่างมากในเรื่องของการส่งข่าวสารโทรคมนาคมมีการใช้เทคนิคที่ติดต่อสื่อสารกันได้ตลอดเวลาทั้งในและระหว่างประเทศด้วยระบบอินเตอร์เน็ตผ่านทางคอมพิวเตอร์หรือสื่อกลางอื่น ๆ ซึ่งมีบทบาทอย่างมากในชีวิตประจำวันของคนระดับกลางขึ้นไป ซึ่งจะนำเสนอเพื่อการพัฒนาให้ความรู้และมีขอบรมโดยเฉพาะในด้านความปลอดภัยในเอกสารฉบับนี้ต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วประหยัดเวลาของเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง

อีกทั้งผู้เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้สามารถเลือกเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจด้วยตนเองตรงไปยังแหล่งข่าวสาร
 นั้น ๆ ข่าวสารจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการจัดเตรียมระบบข่าวสารข้อมูลของแหล่งผู้ให้คือกรม
 สถิติการและคุ้มครองแรงงาน อีกทั้งประสิทธิภาพในด้านการจัดการกับข้อมูลข่าวสารที่รับ-ส่งให้เกิด
 ประโยชน์ต่อไป โดยเฉพาะตัวชี้วัดสภาพปัญหาและความร่วมมือระหว่างรัฐกับเอกชนที่จะติดตาม
 สภาพปัญหาใหม่ ๆ ของการให้การคุ้มครองแรงงาน จากผลการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการผลิตด้วย
 เทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีผลให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่อาจมีการเสี่ยงภัยหรือมีผลต่อสุขภาพ
 อนามัย หรือตรงข้ามกลับให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างจากข่าวสารข้อมูลที่มีการสื่อสารให้ทราบระหว่างกัน
 ถึงประสบการณ์และปัญหา ย่อมนำไปสู่การแสวงหาแนวทางแก้ไขได้ทันต่อเหตุการณ์ ก่อนจะกำหนด
 เป็นมาตรการทางกฎหมายซึ่งมีขั้นตอนที่ต้องใช้เวลา มิต้องเดินตามหลังสภาพปัญหาที่มีความ
 เสียหายเกิดขึ้นแล้วเช่นแต่ก่อน ๆ

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความเข้าใจทั้งในระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 กับเอกชนในลักษณะที่กล่าวข้างต้น ย่อมนำไปสู่การยอมรับและยังเกิดผลในทางปฏิบัติได้ดีกว่ามาตร
 การของรัฐที่กำหนดขึ้น โดยผู้ปฏิบัติไม่มีส่วนร่วมและมิได้รับรู้กับปัญหานั้น ๆ มาก่อน

5. หลักการและแนวคิดการใช้สื่อเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารคุ้มครองแรงงาน

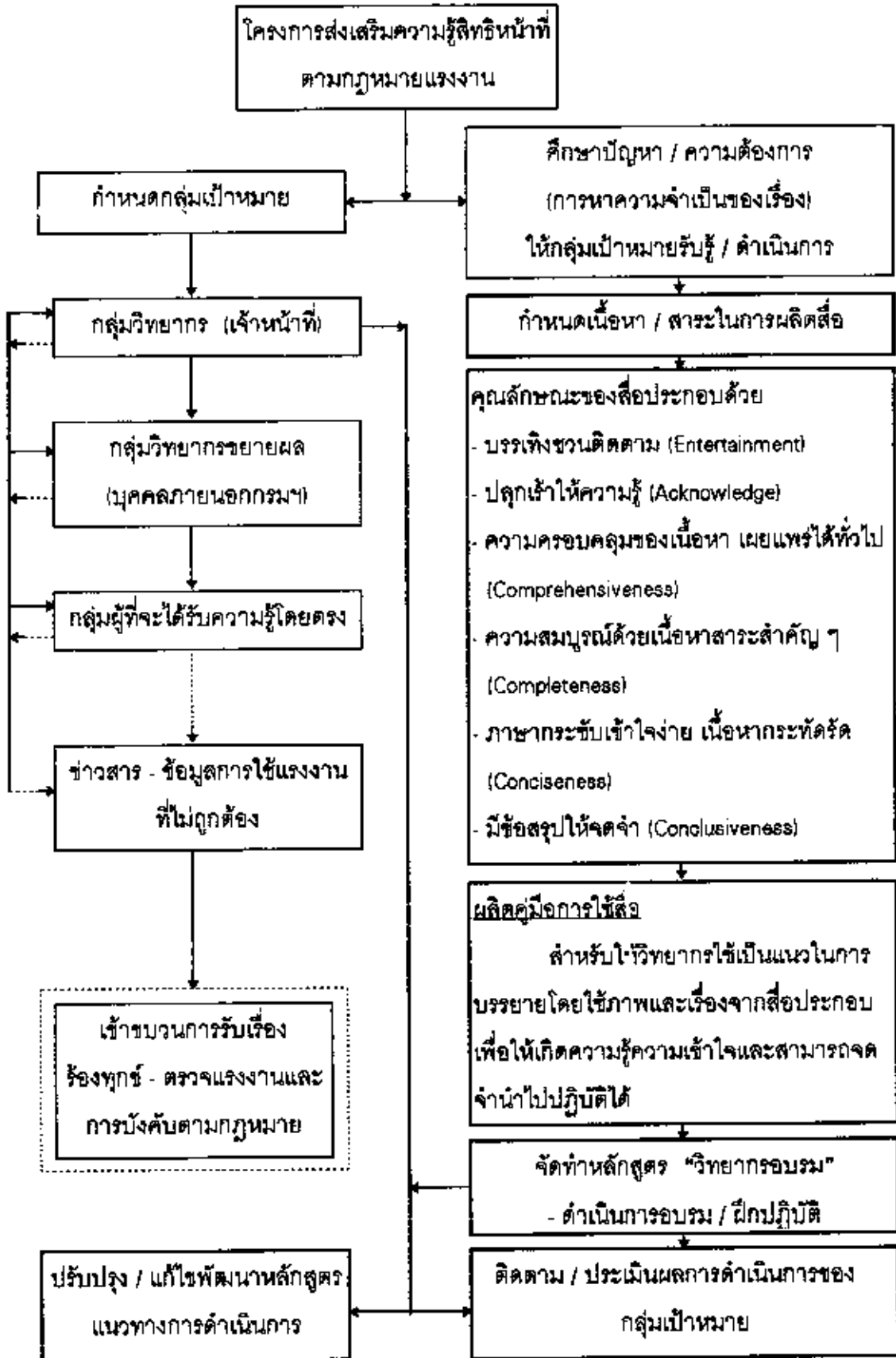
จากสภาพปัญหาที่ได้วิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่า การจะไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่จะให้มีการดูแลคุ้มครองแรงงานโดยทั่วถึงตามเป้าหมายและนโยบายดังกล่าวได้ ควรมีมาตรการที่นำไปสู่การเผยแพร่ความรู้ในการใช้แรงงานให้กว้างขวางสู่ประชาชนไม่เพียงแต่กลุ่มแรงงานเท่านั้น เพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นถึงปัญหาที่จะนำมาสู่ผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม และยังคงนำไปสู่ปัญหาการขาดความมั่นคงทางการเมืองได้ในที่สุด มีโซปัญหาของผู้ใช้แรงงานโดยลำพังเท่านั้น มาตรการนี้จะช่วยให้ผู้มีความรู้ มีสติปัญญาดีและอยู่ในวิสัยที่สามารถจะให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้อื่น โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานทั่วไปผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้เข้ามาช่วยสนับสนุนงานด้านนี้ของราชการ ในฐานะแนวร่วมให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้แรงงานและส่งข่าวสารการปฏิบัติอันมีขอบข่ายกฎหมายการใช้แรงงานให้ทางราชการไปดำเนินการแก้ไขด้วยการตรวจแรงงาน สอบหาข้อเท็จจริงและการใช้มาตรการบังคับตามกฎหมายในที่สุดถ้ายังมีการจงใจฝ่าฝืน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารการคุ้มครองแรงงานในอีกทางหนึ่ง โดยไม่มีความจำเป็นต้องทำการตรวจแรงงานในสถานประกอบการทุกแห่ง หากแต่ดำเนินการเฉพาะในแห่งที่มีการร้องทุกข์ของลูกจ้างและต้องสงสัยจากข่าวสารที่ได้รับจากประชาชนทุกฝ่ายที่เป็นแนวร่วม

ดังนั้น ใน พ.ศ. 2537 จึงได้ริเริ่มการจัดทำโครงการเพื่อให้เกิดผลตามมาตรการที่กล่าวมานั้น โดยได้เสนอ "โครงการส่งเสริมความรู้สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน" ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกระทรวงแรงงานฯ ให้บรรจุเป็นโครงการใหม่และได้รับงบประมาณให้ดำเนินการติดต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน งบประมาณจัดสรรในปีแรก (พ.ศ. 2538) มีเพียง 3,327,500 บาท จึงได้เสนอขอความช่วยเหลือไปยังรัฐบาลประเทศญี่ปุ่นในอีกทางหนึ่งเพื่อให้มีอุปกรณ์เผยแพร่ที่จะทำให้การดำเนินการกระทำได้ดีทั่วถึงในทุกชุมชน โดยเฉพาะในชุมชนที่มีผู้ยากจนด้อยโอกาสในสังคมได้รับรู้ด้วย หลักฐานรายละเอียดของโครงการปฏิทินแผนการปฏิบัติงานและโครงการขอความช่วยเหลือกับรัฐบาลญี่ปุ่นมีปรากฏในภาคผนวกของเอกสารนี้

สรุปหลักการในการศึกษา จัดทำสื่อ กลุ่มเป้าหมายและแนวทางการเผยแพร่ เพื่อให้ประชาชนกลุ่มอาชีพและองค์การเอกชนได้มาเป็นแนวร่วม และการได้มาซึ่งข่าวสารการใช้แรงงานที่จะนำไปสู่การดูแลให้ทั่วถึง และการเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจแรงงานและการใช้มาตรการกฎหมายบังคับในที่สุด เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารการคุ้มครองแรงงานให้ทั่วถึงตามนโยบายในที่สุด มีหลักการและแนวคิดตามแผนภูมิที่สรุปไว้ดังนี้

แผนภูมิ

สรุปหลักการและแนวคิดในการใช้สื่อ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารกลุ่มครองแรงงาน



6. วิธีดำเนินงาน

พิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และแนวทางดำเนินการที่จะทำให้สามารถแก้ไขสภาพปัญหาและข้อจำกัดที่มีตามกล่าวในข้อ 3 โดยมีการดำเนินงานดังนี้

กำหนดกลุ่มเป้าหมาย

- (1) นักเรียน นักศึกษาในปี่สุดท้ายที่จะออกมาหางานทำทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาคอนต้น . ตอนปลาย และอาชีวศึกษาทั่วประเทศ
- (2) ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน และแรงงานภาคเกษตร
- (3) ลูกจ้างในสถานประกอบการ
- (4) นายจ้างหรือฝ่ายจัดการในสถานประกอบการ
- (5) ครูแนะแนวอาชีพ
- (6) ผู้นำชุมชน องค์กรเอกชน (NGO) และองค์กรลูกจ้าง นายจ้าง

แนวทางดำเนินการ

เพื่อให้การรณรงค์ในเรื่องนี้เป็นไปอย่างทั่วถึง และเป็นรูปธรรม กำหนดแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

- จัดทำสื่อการสอน มลิตวีดิทัศน์ประกอบการบรรยายของวิทยากร และคู่มือเอกสารเผยแพร่ความรู้ด้านแรงงาน ตลอดจนโปสเตอร์ต่าง ๆ ฯลฯ
- จัดอบรมวิทยากร ประกอบด้วย
 - วิทยากรจากเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรขยายผลไปยังกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ
 - วิทยากรจากหน่วยงานอื่น ๆ อาทิเช่น ผู้นำชุมชน ครูแนะแนว องค์กรเอกชน ฯลฯ
- จัดหน่วยอบรมเคลื่อนที่ให้กับกลุ่มเป้าหมายทั่วทุกหมู่บ้าน ตำบล และโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย กรมกองในหน่วยทหารที่มีการฝึกทหาร กองหนุน ฯลฯ
- เผยแพร่ทางสื่อมวลชน อาทิเช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เคเบิลทีวี ฯลฯ

เพื่อให้โครงการเป็นไปตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการระดมความคิดของเจ้าหน้าที่จากกองต่าง ๆ และผู้มีความรู้ทางด้านประชาสัมพันธ์จึงได้เสนอขอแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสื่อการเรียน - การสอนในโครงการนี้ให้มีหน้าที่

(1) กำหนดแผนงานการจัดทำสื่อ ใช้ในการเรียน - การสอน และประเด็นเนื้อหา
สำคัญที่ควรมี

(2) วางแนวการดำเนินการ และจัดการเพื่อให้มีสื่อสำหรับใช้ในการเรียน - การสอน
ให้เกิดประสิทธิภาพตามแผนงานในข้อ 1

(3) ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดมีตามคำสั่งที่ 301/2537 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2537 แนบท้ายโครงการ
ในภาคผนวก

คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงปฏิทินแผนการปฏิบัติงานในโครงการนี้
ตามร่างเสนองานของกองคุ้มครองแรงงาน (เจ้าของเรื่อง) เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จนถึงหน่วยงาน
ปฏิบัติที่ทำหน้าที่อบรมให้ความรู้ในทุกจังหวัดได้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด

รายละเอียดปฏิทินแผนการปฏิบัติงานในโครงการส่งเสริมความรู้สิทธิหน้าที่ตาม
กฎหมายแรงงาน บังบประมาณ 2538 มีในภาคผนวก

คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาและดำเนินการในเรื่อง :-

6.1 ผลิตสื่อ วิดีทัศน์ คู่มือวิทยากร เอกสาร โปสเตอร์ ฯลฯ โดยวิทัศน์ได้จัดทำ
ละครสั้นจำนวน 3 เรื่อง แยกเป็นตอน ๆ ประมาณเรื่องละ 15 - 20 นาที ละครแต่ละตอนมีความ
สอดคล้องเชื่อมโยงและต่อเนื่องซึ่งกันและกัน สามารถนำไปฉายประกอบการบรรยายติดต่อกัน 3
เรื่องได้อย่างกลมกลืน ขณะเดียวกันก็สามารถเลือกนำไปแยกใช้ในแต่ละตอนก็ได้ ขึ้นอยู่กับกลุ่ม
เป้าหมายที่จะอบรมและจะนำไปใช้ประโยชน์

6.2 จัดทำหลักสูตร "วิทยากรฝึกอบรม" เพื่ออบรมวิทยากรของกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการเป็นวิทยากร สามารถใช้เทคนิคและวิธีการถ่ายทอด
ทอดความรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและใช้วิทัศน์ประกอบการบรรยายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

6.3 จัดอบรมวิทยากร เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจากสำนัก
งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ใน
กรุงเทพมหานครตามหลักสูตรที่กำหนด

6.4 วิทยากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ผ่านการอบรม นำความรู้และสื่อ
ไปขยายผลให้กับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เพื่อเป็นวิทยากรประจำชุมชน ประจำหมู่บ้าน และประจำ
โรงเรียนต่อไป

วิธีดำเนินการอบรม ประกอบด้วย

- (1) อบรมเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เป็นวิทยากรอบรม
- (2) อบรมวิทยากรขยายผล โดยเจ้าหน้าที่ของกรมฯที่ผ่านการอบรมเป็นวิทยากรอบรม

การอบรมเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในหลักสูตร “วิทยากรอบรม” ให้มีความรู้ทางทฤษฎี และมีการฝึกปฏิบัติอย่างจริง ระยะเวลาอบรม 5 วัน 30 ชั่วโมง ประกอบด้วยหัวข้อวิชาดังนี้

- | | |
|---|-----------|
| (1) กระบวนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ | 3 ชั่วโมง |
| <ul style="list-style-type: none"> - ความหมาย - ลักษณะการเรียนรู้ - การเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ - หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ | |
| (2) หลักการพูดและการบรรยาย | 3 ชั่วโมง |
| <ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะสำคัญของการพูด - ความสำคัญของการบรรยาย - ขั้นตอนการบรรยาย - การเพิ่มประสิทธิภาพการบรรยาย | |
| โสภศาสตร์อุปกรณในการอบรม | 3 ชั่วโมง |
| <ul style="list-style-type: none"> - ความหมายและคุณค่าของอุปกรณ์อบรม - ประเภทของอุปกรณ์ - คุณลักษณะของอุปกรณ์ - การเลือกใช้อุปกรณ์ | |
| (3) แนวทางการใช้สื่อประกอบการบรรยาย | 3 ชั่วโมง |
| ตามโครงการเสริมความรู้สิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย | |
| <ul style="list-style-type: none"> - ที่มาของโครงการ - แนวการดำเนินการโครงการ - การผลิตวีดิทัศน์ - แนวการใช้วีดิทัศน์ประกอบการบรรยาย - ข้อเสนอแนะในการบรรยาย | |

(4) ประสบการณ์ - ข้อคิดเห็นการเป็นวิทยากร 3 ชั่วโมง

- ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร
- ปัญหา / อุปสรรคในการเป็นวิทยากร
- แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ

(5) ฝึกเทคนิคการบรรยาย 6 ชั่วโมง

- ฝึกปฏิบัติการบรรยายตามหลักการ / ทฤษฎีการบรรยาย

(6) ฝึกปฏิบัติการบรรยาย “เสริมความรู้สึทธิ หน้าที ตามกฎหมาย” 9 ชั่วโมง

- ฝึกบรรยาย “เสริมความรู้สึทธิ หน้าที ตามกฎหมายแรงงาน”
โดยใช้วิธีทัศน์ประกอบการบรรยาย

(7) แนวการบรรยายตามโครงการเสริมความรู้สึทธิหน้าทีตามกฎหมายแรงงาน
การเตรียมตัวก่อนบรรยาย

(7.1) ศึกษากลุ่มผู้ฟัง พิจารณา อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ และกลุ่มเป้าหมาย
ทั้งผู้ทีจะเป็นวิทยากรขยายผล และผู้ทีมารับความรู้โดยตรง เพื่อเลือกใช้วิธีถ่ายทอด และภาษาใน
การบรรยายให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และสร้างบรรยายภาคในการฟังให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(7.2) พิจารณาคัดเลือกวิธีทัศน์ทีเหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง

(7.3) ศึกษาคู่มือข้อกฎหมาย วิธีทัศน์ และจัดทำแผนการสอนเนื้อหาการ
บรรยายให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง และวัตถุประสงค์ในการจัดอบรม อาทิเช่น อบรม
แก่ผู้ทีมารับความรู้โดยตรง ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา ผู้ใช้แรงงาน การบรรยายใช้ภาษาทีเข้าใจ
ง่ายมีตัวอย่างประกอบ และเนื้อหาทีสำคัญทีควรทราบ กรณีการอบรมวิทยากรขยายผลเน้นเรื่อง
เทคนิคการฝึกอบรม และการบรรยาย ตลอดจนรายละเอียดของกฎหมายแรงงาน และเนื้อเรื่อง
ต่าง ๆ ทีควรทราบในทางลึก ฯลฯ

(7.4) ทดลองบรรยายด้วยตนเองคนเดียวก่อน เพื่อกำหนดเนื้อหาและระยะเวลา
เวลาในการบรรยายให้สอดคล้องกัน

แนวการบรรยายของวิทยากร

ขั้นตอนที่ 1 กล่าวต้อนรับ ทักทายผู้เข้าอบรม สร้างบรรยายภาคให้เกิดความรู้สึทธิ เป็นกัน
เอง

ขั้นตอนที่ 2 การนำเข้าสู่บทเรียน

1. ชี้ให้เห็นสภาพปัญหา และสถานการณ์แรงงานทีเกิดขึ้นจริงใน ปัจจุบัน

ในพื้นที่หรือที่อยู่ในความสนใจของประชาชน เช่น จากสื่อต่าง ๆ หนังสือพิมพ์ วิทยุ ทีวี ทัศนียภาพ เพื่อกระตุ้นให้มีส่วนร่วมและเกิดความสนใจเรียนรู้

2. ชี้ให้เห็นปัญหาการดำเนินการของภาครัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานทั่วประเทศโดยลำพังได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายหรือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ผู้หางาน พ่อ แม่ ผู้ปกครองเด็กที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำหมู่บ้าน ครู นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไปในการที่จะพิทักษ์รักษาสวัสดิภาพให้กับลูกหลานประชาชน หรือลูกศิษย์ของกลุ่มเป้าหมาย ให้ผู้ฟังเกิดความคล้อยตามและให้ความร่วมมือ

3. แนวทางแก้ไขปัญหามาตรกกรม ซึ่งเอาแนวทางแก้ไขของกรมในเรื่องการบังคับใช้กฎหมายยังไม่สามารถทำได้เต็มที่และทั่วถึง เนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณและบุคลากร จึงได้จัดทำโครงการ “เสริมสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน” ขึ้น

4. ให้ความสำคัญแก่ผู้ฟังโดยสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวใจให้เกิดความร่วมมือ โดยเน้นประโยชน์ของกลุ่มเป้าหมายที่ใกล้ตัวผู้ฟังมากที่สุด อาทิเช่น ลูก สามี ภรรยา พ่อ แม่ ญาติ ลูกศิษย์ เพื่อนบ้านชุมชน ฯลฯ ตลอดจนชี้ให้เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ขั้นตอนที่ 3 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการ แนวทางดำเนินงานของโครงการ และกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 - สรุปเนื้อหาของวีดิทัศน์ ทั้ง 3 เรื่องย่อ ๆ เพื่อให้ผู้ฟังมองเห็นภาพกว้าง และสามารถเปรียบเทียบเนื้อหา ตลอดจนเชื่อมโยงเนื้อหาของละครแต่ละตอน เพื่อนำเข้าสู่การบรรยาย

- ชี้แจงการใช้วีดิทัศน์พร้อมคู่มือ โดยเน้นให้สังเกตตัวเลขที่ปรากฏบนจอภาพทางขวามือ ซึ่งจะปรากฏเป็นระยะสั้น ๆ ซึ่งตัวเลขที่ปรากฏจะสื่อให้วิทยากรทราบว่าจะนำเรื่องใดมาบรรยาย (ศึกษาจากคู่มือ)

ขั้นตอนที่ 5 บรรยายเนื้อหากฎหมาย และหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามตัวเลขที่ปรากฏบนจอภาพ โดยแนวการบรรยายนั้น ควรพิจารณา

- เนื้อหาต้องเหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง และระยะเวลาที่กำหนด
- ภาษาที่ใช้บรรยายต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง
- เนื้อหาการบรรยายมุ่งให้ผู้ฟังสามารถเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติได้
- กรณีผู้ฟังเป็นวิทยากรขยายผล ต้องชี้แจงเทคนิค / เนื้อหาการสอนอย่างละเอียดชัดเจน

- ในการบรรยายต้องนำละครมาผูกเชื่อมโยงกับเนื้อหาการบรรยาย เพื่อให้
เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจและจดจำง่ายยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 การสรุปจบ

- ทบทวนประเด็นสำคัญที่บรรยายตั้งแต่ต้นจนจบ
- ตรวจสอบความเข้าใจผู้ฟัง ตอบข้อซักถาม
- ขอขอบคุณ และฝากความหวังให้กับกลุ่มผู้นำในการที่จะนำไปถ่ายทอดขยาย
ผลไปยังกลุ่มเป้าหมายต่อไป

7. ผลสำเร็จของงานและการเผยแพร่

จากการเร่งรัดการดำเนินการให้เป็นไปตามปฏิทินแผนการปฏิบัติงานของโครงการนี้ให้ทันได้ใช้ประโยชน์ในปีงบประมาณ 2538 โดยมีผลสำเร็จของงานดังนี้

7.1 หลังจากการกำหนดเนื้อหาสาระที่ต้องมี และคุณลักษณะของสื่อ 6 ประเภทที่ประกอบด้วย บันทึขงชนติดตาม ปลุกเร้าให้รับรู้ ความครอบคลุมของเนื้อหา เผยแพร่ได้ทั่วไป ความสมบูรณ์ด้วยเนื้อหาสาระสำคัญ ๗ ภาษากระชับเข้าใจง่าย เนื้อหากระทัดรัดไม่ใช้เวลามากนัก มีข้อสรุปให้จดจำ

ได้ทำการพิจารณาคัดเลือกผู้รับจ้างผลิตบทละครที่จะใช้ในการผลิตสื่อต้องมีคุณลักษณะตามที่กำหนดข้างต้น ค่าใช้จ่ายในการผลิตและเวลาที่ใช้ในการผลิตจากการคัดเลือกแล้วได้ว่าจ้างผู้ผลิตสื่อวิดิทัศน์ บรรจุเนื้อหาไว้ในบทละครสั้น 3 ตอนในชื่อ

ตอนที่ 1 เรื่อง เข่ากรุง	ความยาว 20 นาที
ตอนที่ 2 เรื่อง โรงงานในดวงใจ	ความยาว 20 นาที
ตอนที่ 3 เรื่อง น้ำใจ	ความยาว 20 นาที

ทั้งสามตอนจะมีความสอดคล้องเชื่อมโยงและต่อเนื่องซึ่งกันและกัน สท้อนสภาพปัญหาและการใช้แรงงานที่มีสภาพทั้งที่ดีและที่เป็นเหตุให้เกิดปัญหาแรงงาน จำนวนวิดิทัศน์ที่นำออกเผยแพร่แล้วจนถึงขณะนี้รวม 10,000 ชุด โดยการดำเนินการตามแผนประจำปีงบประมาณ ตั้งแต่ 2538 ถึงปัจจุบันของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในจังหวัดภูมิภาค 75 จังหวัด และสำนักงานแรงงานเขตพื้นที่ 19 แห่งในกรุงเทพมหานคร โดยวิทยากรเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าว มีคู่มือ เอกสารเผยแพร่ที่มีสาระสำคัญที่จะให้ประชาชน ลูกจ้างและวิทยากรขยายผลได้ มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องสิทธิหน้าที่ที่จะต้องพึงปฏิบัติต่อกันของนายจ้างและลูกจ้าง

7.2 ได้จัดทำคู่มือสำหรับวิทยากร และวิทยากรขยายผล (จากกลุ่มประชาชนในเป้าหมาย) ใช้ประกอบการบรรยายกับภาพในวิดิทัศน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการชี้แจงให้รับรู้และเข้าใจชัดเจนในวัตถุประสงค์ มีการเตรียมการเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ และการสร้างบรรยากาศให้สอดคล้องกับเนื้อเรื่องในแต่ละตอนให้น่าสนใจ และไม่ข้ามเนื้อหาสาระสำคัญที่ต้องชี้แจงให้กับผู้ฟังได้รับทราบได้อย่างครบถ้วน

วิดิทัศน์ คู่มือและแผ่นพับมีในเอกสารประกอบที่ส่งมาพร้อมนี้

7.3 ได้พัฒนาเจ้าหน้าที่ของกรมให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรรวม 4 รุ่น ผู้เข้ารับการอบรม 219 คน (ตั้งแต่ปี 2538 - 2539) เพิ่มความสามารถสร้างบรรยายภาคให้กับผู้ฟัง นำสู่ความสนใจในเรื่องที่ต้องการให้รับรู้ด้วยเทคนิคและจิตวิทยาของหลักสูตรการอบรม "วิทยากรอบรม" เจ้าหน้าที่ผู้เป็นวิทยากรต้องมีคุณสมบัติที่ดี มีความพร้อมที่จะรับฟัง-ตอบปัญหาที่ผู้ฟังมีเป็นการปรับทุกข์ ผูกมิตร และหากได้รับฟังในเรื่องที่ไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างในการใช้สิทธิต้องถือยืนหน้าที่ในการชี้แจงแนะนำ และหรือนำไปสู่การดำเนินการตรวจสอบงานหาข้อเท็จจริงและการใช้มาตรการทางกฎหมายในที่สุด เจ้าหน้าที่ผู้ผ่านการอบรมในหลักสูตรนี้แล้วยังเป็นการเสริมประสิทธิภาพในการเป็นวิทยากรในงานด้านอื่นได้ด้วย จากหลักการพื้นฐานการเป็นวิทยากรในหลักสูตรนี้

7.4 มีผลการดำเนินงานทั่วประเทศในรอบ 2 ปี (ปีงบประมาณ 2538 - 2539) ได้จัดอบรมตามโครงการไปแล้วรวมทั้งสิ้น 588 รุ่น ผู้เข้ารับการอบรม 61,309 คน ในจำนวนนี้เป็นการอบรมวิทยากรขยายผล 216 รุ่น 11,657 คน อบรมกลุ่มเป้าหมายโดยตรง 372 รุ่น 49,652 คน และโดยการให้ความรู้ของกลุ่มวิทยากรขยายผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ได้จัดอบรมขยายผลสู่กลุ่มเป้าหมายโดยตรงได้แก่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา ทหารที่กำลังจะปลดประจำการ และผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน เท่าที่ได้รับรายงานทั่วประเทศมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 569 รุ่น 78,096 คน เป็นส่วนกลาง 85 รุ่น 9,534 คน ส่วนภูมิภาค 484 รุ่น 68,562 คน คาดว่ายังมีวิทยากรขยายผลที่จัดอบรมแต่ไม่ได้รายงานเข้ามาอีกเป็นจำนวนมาก

รายละเอียดผลการดำเนินการตามโครงการในรอบ 2 ปีทั่วประเทศมีตามตารางที่ 1 และ 2 จากการประเมินสรุปผลการดำเนินการของโครงการนี้ โดยกองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีรายละเอียดตามปรากฏในเอกสารประกอบการรายงานที่ส่งมาพร้อมนี้

ตารางที่ 1
ผลการดำเนินงานของสรจ.¹ และสรท.² ตามโครงการส่งเสริมความรู้สิทธิหน้าที่
ตามกฎหมายแรงงาน

ห้องที่	อบรมวิทยากรขยายผล (รุ่น/คน)			อบรมกลุ่มเป้าหมาย (รุ่น/คน)			รวม (รุ่น/คน)		
	2538	2539	รวม	2538	2539	รวม	2538	2539	รวม
รวมทั้ง ประเทศ	108/	108/	216/	197/	175/	372/	305/	283/	588/
	4,804	6,853	11,657	26,531	24,121	49,652	30,335	30,974	61,309
กรุงเทพฯ	28/	30/	58/	11/	2/	13/	39/	32/	71/
	1,032	2,188	3,220	1,286	3,750	5,036	2,318	5,938	8,256
5 จังหวัด รองกรุงเทพฯ	2/72	5/358	7/430	6/232	4/214	10/446	8/304	9/572	17/876
ภาคกลาง	21/	20/	41/	31/	32/	63/	52/	52/	104/
	1,072	1,019	2,091	4,962	3,545	8,507	6,034	4,664	10,598
ภาคเหนือ	22/	19/	41/	33/	61/	94/	55/	80/	135/
	1,144	913	2,057	5,247	3,756	9,003	6,391	4,689	11,060
ภาคตะวันออก เชียงใหม่	16/	19/	35/	27/	20/	47/	43/	39/	82/
	557	1,299	1,856	3,499	2,204	5,703	4,056	3,503	7,559
ภาคใต้	19/	15/	34/	89/	56/	145/	108/	71/	179/
	927	1,076	2,003	10,305	10,652	20,957	11,232	11,728	22,960

สรจ.¹ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

สรท.² สำนักงานแรงงานเขตขึ้นดี

ตารางที่ 2

ผลการดำเนินการจัดอบรมของวิทยากรขยายผลทั่วประเทศ

ท้องถิ่น	จำนวน (รุ่น/คน)		
	2538	2539	รวม
รวมทั้งประเทศ	219/24,890	350/53,206	569/78,096
กรุงเทพฯ	52/5,509	33/4,025	85/9,534
5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ	-	-	-
ภาคกลาง	37/1,586	59/6,356	96/7,942
ภาคเหนือ	59/5,438	87/10,953	146/16,391
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	58/10,340	156/30,668	214/41,008
ภาคใต้	13/2,017	15/1,204	28/3,221

7.5 เผยแพร่ทางสื่อมวลชน เคเบิลทีวี โทรทัศน์ วิทยุและใช้เปิดก่อนมีการประชุม นายจ้าง ลูกจ้าง เมื่อมีการชี้แจงในงานด้านแรงงาน

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 ช่วยให้การดูแลคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับความเป็นธรรมได้ทั่วถึง โดยความเชื่อมโยงของวิทยากรขยายผลในกลุ่มเป้าหมายที่มีกับชุมชนที่จะให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษา และส่งข่าวสารให้กับเจ้าหน้าที่ดำเนินการให้ ซึ่งพบว่าในปี 2538 ที่เริ่มมีการเผยแพร่ความรู้ในโครงการนี้แล้ว ปรากฏว่าจำนวนลูกจ้างผู้ร้องทุกข์เพื่อเรียกร้องสิทธิขั้นชอบธรรมของตนที่ได้รับการวินิจฉัยแล้วเป็นผู้มีสิทธิได้เพิ่มขึ้นสูงมากจากปี พ.ศ. 2537 เป็นที่น่าสังเกตได้จากผลการดำเนินการทั่วประเทศ ดังนี้

ปี	2537	2538	2539	
จำนวนการร้องทุกข์	47,904	53,225	56,787	คน
จำนวนที่มีสิทธิ	33,930	36,158	42,376	คน
ผลการวินิจฉัยได้รับเงิน	93.9	157.3	252.4	ล้านบาท

จำนวนการร้องทุกข์ที่เพิ่มขึ้นสูงมากกว่าปกติเช่นนี้ ส่วนหนึ่งมาจากผู้ได้รับความรู้โดยตรง และจากการให้คำแนะนำปรึกษาของวิทยากรขยายผล และหรือจากการบอกต่อ ๆ กัน ไปของคนในครอบครัวที่ได้มารับความรู้ เช่น นักเรียน

8.2 ได้รับความร่วมมือจากวิทยากรขยายผล ไปช่วยในการให้ความรู้ เผยแพร่ต่อไปยังนักเรียนและคนในชุมชน ทำให้มีผู้รู้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

8.3 เจ้าหน้าที่แรงงานผู้ได้รับการพัฒนาเป็นวิทยากรจะได้รับประสบการณ์และรู้สภาพปัญหาต่าง ๆ ได้มากจากผู้เข้ารับทั้งและจากวิทยากรขยายผลที่มีการประสานข่าวสารระหว่างกัน เพิ่มความดูแลใกล้ชิดกับประชาชนได้มากยิ่งขึ้น แม้จะมีได้ปฏิบัติงานในชุมชนท้องถิ่นห่างไกล ก็สามารถได้รับข่าวสารการร้องทุกข์ได้ เป็นการเพิ่มศักยภาพของทั้งเจ้าหน้าที่และของหน่วยงาน และนำไปสู่การหามาตรการที่เหมาะสมกับสังคม

8.4 วิธีทัศนที่จัดทำขึ้นชุดนี้ได้ใช้มาเป็นปีที่ 3 แล้ว แต่ก็ยังเป็นที่น่าสนใจต้องสำเนาเพิ่ม เมื่อมีการเผยแพร่สู่ประชาชนมากเท่าใด ย่อมทำให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายของรัฐถูกลงเป็นการประหยัดงบประมาณ

9. การประเมินผลโครงการ

ผลการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมความรู้และสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั่วประเทศในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา เป็นการอบรมวิทยากรขยายผลเพียงร้อยละ 19.0 (11,657 คน) ส่วนที่เหลือเป็นการอบรมความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายโดยตรงถึงร้อยละ 81.0 (49,652 คน) และวิทยากรขยายผลสามารถขยายผลการอบรมสู่กลุ่มเป้าหมายโดยตรงเท่าที่ได้รับรายงานมีจำนวน 78,096 คน อัตราส่วนการขยายผลของวิทยากรสู่กลุ่มเป้าหมายโดยตรงเฉลี่ยเท่ากับ 1 : 6.7 (11,657 : 78,096) ซึ่งเป็นอัตราต่ำมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

(1) วิทยากรเจ้าหน้าที่ของสำนักงานฯ มีการประสานงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของวิทยากรขยายผลไม่ต่อเนื่องและพบว่าใน 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ ในตารางที่ 2 ไม่มีรายงานผลการดำเนินการจัดอบรมของวิทยากรขยายผลที่มีอยู่ใน 5 จังหวัดนี้รวมทั้งสิ้นถึง 430 คน อัตราที่ต่ำจึงอาจมีสาเหตุใหญ่มาจากการขาดการติดต่อและติดตามผล

(2) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและสำนักงานแรงงานเขตพื้นที่ มุ่งเน้นการจัดอบรมแก่กลุ่มเป้าหมายโดยตรงถึงร้อยละ 81.0 ขณะที่จัดอบรมแก่กลุ่มวิทยากรขยายผลมีเพียงร้อยละ 19.0 จึงเห็นว่าหน่วยงานของกรมดังกล่าวควรให้ความสำคัญกับการจัดอบรมให้ความรู้กับกลุ่มวิทยากรขยายผลในอัตราส่วนที่สูงกว่านี้ ซึ่งจะเป็นส่วนของกำลังช่วยเสริมต่อขยายผลให้ ในขณะที่อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของสำนักงานฯ มีจำนวนจำกัด แต่กลุ่มเป้าหมายโดยตรงมีจำนวนมากเกินกำลังของเจ้าหน้าที่จะดำเนินการได้ทั้งหมด หากปราศจากผู้ช่วยขยายฐานความรู้ด้านกฎหมายแรงงานสู่กลุ่มเป้าหมาย

กรณีจะเป็นประการใดก็ตามจากสรุปผล 2 ปี ยังพบว่า จำนวนผู้ได้รับความรู้จากกลุ่มวิทยากรขยายผลมีมากกว่า จำนวนที่เจ้าหน้าที่เป็นวิทยากรอบรมให้แก่กลุ่มเป้าหมายโดยตรง (78,096 : 61,309)

10. ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะต่อโครงการที่ได้ดำเนินการมาแล้ว

(1) ควรจัดทำสื่อที่ใช้ในการอบรมของวิทยากรในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากวีดิทัศน์ เช่นโปสเตอร์ บอร์ดนิทรรศการ เพื่อสามารถนำไปบรรยายในหมู่บ้านที่ห่างไกลความเจริญ และควรให้ความรู้กับแรงงานหญิง กลุ่มเสี่ยงที่ได้รับการพัฒนาอาชีพทุกกลุ่ม ไปพร้อมกับโครงการอบรมแรงงานหญิงและเด็ก

(2) ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มมากขึ้นให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน/การประชุม-สัมมนา นอกจากนี้ควรมีงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายและค่าตอบแทนให้กับวิทยากรที่จะต้องไปจัดอบรมขยายผลแก่กลุ่มเป้าหมายโดยตรง

(3) ควรมีสิ่งจูงใจแก่วิทยากรขยายผล เช่น การยกย่องเป็นผู้ทำคุณประโยชน์หรือให้รางวัลแก่วิทยากรขยายผลที่มีผลงานดีเด่น และควรมีการติดตามผลการฝึกอบรมของวิทยากรขยายผลและพัฒนาวิทยากรขยายผลให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ด้วยการจัดกิจกรรมที่จะสร้างความคุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่ในการร่วมทำ ร่วมคิด เพื่อช่วยแก้ไขปัญหามาจากแรงงานที่ต่างมีประสบการณ์มาจากชุมชนที่ใกล้ตัว ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นตัวแทนของเขาเหล่านั้นที่ไม่มีโอกาสจะออกความเห็นและบอกกล่าวถึงปัญหาของตนเอง

10.2 ข้อเสนอแนะการการพัฒนาใช้สื่อ เพื่อการเรียน-การสอนทางไกล (Tele education) และการประชุมทางไกล (Tele conference)

แผนงานและโครงการที่มีการอบรมให้ความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ที่ให้กับนายจ้าง และลูกจ้างในงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีมากโดยเฉพาะในงานด้านความปลอดภัยในการทำงานและโรคจากการทำงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารการคุ้มครองแรงงาน ขณะนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจเร่งด่วนจะต้องมีการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน 4 ระดับ จำนวนประมาณ 300,000 คน ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม 2540 ตามรายละเอียดที่กล่าวแล้วในบทนำ ที่ผ่านมากการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยให้มีคุณสมบัติตามกฎหมาย ก่อนจะมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในเรื่องเดียวกันนี้หลักสูตรการอบรมใช้เวลาถึง 180 ชั่วโมง การดำเนินการอบรมเริ่มมาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2528 จนถึงปัจจุบันมีผู้ผ่านการอบรมและได้รับวุฒิบัตรแล้วเพียง 122 รุ่น รวม 8,397 คน เท่านั้น จึงเป็น

เรื่องเร่งด่วนในการจะจัดการอย่างไรให้ผู้จะปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยให้มีคุณสมบัติสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวกำหนดไว้ ในขณะเดียวกันการอบรมให้ความรู้ตามแผนงานและโครงการปกติซึ่งมีมากในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2539) การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นการให้ความรู้แก่ลูกจ้างนายจ้างกระทำได้เพียง 248 รุ่น มีผู้ผ่านการอบรมรวม 13,673 คน โดยยังมีโครงการรณรงค์เพื่อปลูกฝังสร้างจิตสำนึก และเพื่อให้มีการระวังภัยต่าง ๆ

ด้วยสภาพปัญหาข้อจำกัดหลายประการตามกล่าวแล้วในข้อ 3 หากมีการนำสื่อที่ทันสมัยเหมาะสมมาใช้นอกเหนือจากแถบเสียงและแถบภาพวีดิทัศน์ที่เราคุ้นเคยใช้กันทั่วไป ปัจจุบันด้วยเทคโนโลยีก้าวหน้าของคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) ได้ถูกพัฒนาทั้งด้านประสิทธิภาพ และราคาถูกลงสำหรับผู้ใช้งาน แม้จะยังไม่มียี่ห้อว่าในประเทศไทยมีคอมพิวเตอร์ใช้ไม่กี่ครัวเรือน แต่พอจะอนุมานได้ว่าในกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลางขึ้นไปและสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปส่วนใหญ่มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไว้ใช้ ซึ่งกลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มเป้าหมายที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องการให้ความรู้ในด้านการใช้แรงงานให้เกิดความสงบสุขและมีความปลอดภัยในการทำงานและโรคจากการทำงานจะทำให้การให้ความรู้สามารถขยายออกไปได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว

10.3 ข้อเสนอแนะการใช้ประเภทของสื่อที่มีศักยภาพสูง

(1) CD-ROM ในอดีตการใช้ CD เพื่อการบันทึกเสียง ปัจจุบันสามารถบันทึกภาพนิ่งและเคลื่อนไหวได้ จนนำไปสู่ยุคของสื่อหลายทาง (Multimedia) ได้มีการประยุกต์ใช้ CD-ROM เป็นสื่อการสอน CAI (Computer Assistance Instruction) สำหรับนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจในเนื้อหาข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ได้

ข้อดีของ CD-ROM

- คอมพิวเตอร์ที่มีเครื่องเล่น CD-ROM มีแนวโน้มว่าราคาจะถูกลงมากจนใกล้เคียงกับสื่ออื่นที่มี เช่น แถบเสียง และวีดิทัศน์ และกำลังมีผู้ใช้กันอย่างแพร่หลาย
- มีความชัดเจนด้านคุณภาพ คงทนมากกว่าสื่ออื่น ๆ
- สามารถแสดงได้ทั้งภาพเคลื่อนไหวและเสียง
- มีขนาดเล็ก สะดวกในการจัดเก็บไม่เปลืองพื้นที่ และการขนส่ง สามารถจัดลงในรูปแบบของวารสารได้

ข้อเสียของ CD-ROM

- โดยทั่วไปไม่สามารถปรับปรุง (Update) เนื้อหาที่บรรจุไว้แต่แรกได้ แต่ขณะนี้ได้มีการพัฒนา CD-ROM ชนิดที่สามารถเขียนแก้ไขได้แล้ว แต่ราคายังค่อนข้างแพง
- ความสามารถในการบรรจุมีจำกัด เช่น ข้อมูล ภาพเคลื่อนไหวแต่ได้มีการพัฒนา CD-ROM ให้สามารถจัดเก็บข้อมูลได้มากขึ้นด้วย DVD (Digital Video Disk) และใช้แทนเทปวิดีโอด้วยคุณภาพที่ดีกว่า

(2) อินเทอร์เน็ต (Internet)

อินเทอร์เน็ตเป็นเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่ครอบคลุมไปทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ด้วยคอมพิวเตอร์ชนิดต่าง ๆ ที่อยู่ในเครือข่ายนี้ในหลายรูปแบบ ทั้งในลักษณะของรูปภาพ กราฟฟิค ตัวอักษร ภาพเคลื่อนไหว เสียง ปัจจุบันจำนวนการใช้มีแพร่หลายกันไปทั่วโลก และมีการใช้กันทั่วไปในการเสนอข่าวสารที่ต้องการความรวดเร็วให้ทันต่อเหตุการณ์ ประมาณว่ามีผู้ใช้ถึง 66 ล้านคนใน 175 ประเทศทั่วโลก ในปี 2540 ประเทศไทยมีผู้ใช้ในระดับหนึ่งแสนคนขึ้นไป เหตุที่มีผู้นิยมกันกว้างขวางเนื่องมาจากบริการต่าง ๆ ที่สำคัญต่อการติดต่อสื่อสาร ได้แก่

- การรับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ตให้บริการรับ-ส่งจดหมาย และหรือข้อความ หรือข้อมูลจากคอมพิวเตอร์เครื่องหนึ่งไปยังคอมพิวเตอร์อีกเครื่องหนึ่ง หรือส่งโปรแกรม หรือรูปภาพ เสียงไปให้ผู้รับในเวลาไม่กี่นาที หรือบางครั้งอาจเป็นเพียงวินาที ทั้งในประเทศและต่างประเทศทั่วโลก รู้จักกันในชื่อว่า Electronic mail หรือ E-mail
- ข่าวสารในอินเทอร์เน็ต มีข่าวสารที่ถูกจัดเป็นหมวด หมู่ อย่างเป็นระเบียบ เรียกว่า Newsgroup หรือ Discussion groups ซึ่งมีเรื่องราวหลากหลาย ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีการปรับปรุง (Update) ข้อมูลอยู่ตลอดเวลา

(3) การบริการ World Wide Web (WWW หรือ W3) จะเน้นบริการที่มีลักษณะเป็น Hypermedia คือจะมีข้อมูลในลักษณะอื่น ๆ ด้วยทั้งรูปภาพ เคลื่อนไหว และเสียง ซึ่งทำให้ผู้ใช้สามารถรับรู้ทั้งข้อมูลรายละเอียดและเรื่องราวที่เป็นภาพและเสียง ช่วยในการประชา

สัมพันธ์ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ด้วยการสร้าง Home Page ให้ผู้ที่สนใจที่อยู่ในเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถรับข้อมูลที่ต้องการประชาสัมพันธ์ และติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมได้

ข้อดีของการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ในการเรียน - การสอนทางไกล การประชุม และการอบรม การสื่อสารระหว่างบุคคลและองค์กร การทำงานธุรกิจ ประชาสัมพันธ์ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ฐานข้อมูลสามารถจัดทำได้โดยใช้หน่วยความจำสูง ๆ ซึ่งสามารถแสดงภาพและเสียงในจำนวนมาก ๆ ได้ และข้อมูลสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ตลอดเวลา เป็นสื่อที่กำลังแพร่หลายมากในขณะนี้ และจะแพร่หลายมากยิ่งขึ้นสำหรับสาธารณะชนทั่วไป หากโครงการเครือข่าย GINET หรือ Government Information Network ที่เรียกว่าทางด่วนข้อมูลข่าวสาร เป็นการเชื่อมโยงหน่วยงานของรัฐบาลทั้งหมดเข้าเป็นเครือข่ายเดียวกัน ทั้งในระดับภูมิภาคและส่วนกลาง รัฐบาลได้ให้สัมปทานแก่เอกชนในการจัดทำโครงสร้างต่าง ๆ ที่สนับสนุนการสร้างทางด่วนข้อมูลนี้

เอกสารอ้างอิง

1. [http : // WWW. elsevier.com/locate/trendsgende](http://WWW.elsevier.com/locate/trendsgende)
2. วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี ฉบับเดือนเมษายน - พฤษภาคม พ.ศ. 2539 ปีที่ 22 ฉบับที่ 126 หน้า 73-102
3. สยาม สงวนรัมย์ (2537) ครอบรู้อินเทอร์เน็ตแบบกราฟฟิค บริษัท เอ.อาร์. อินฟอล์ เมชั่นแอนด์พับลิเคชั่น จำกัด กรุงเทพฯ

สรุปข้อเสนอแนะการใช้สื่อเทคโนโลยีก้าวหน้าเพื่อการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรมีการจัดตั้ง **“สำนักบริการแรงงานศึกษา”** เพื่อปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษาขึ้นเป็นการเฉพาะ เป็นหน่วยงานเสริมการบริหารของทุกกรม ในสังกัดกระทรวง ให้ทำหน้าที่ในด้านบริการให้การศึกษาด้านแรงงานของทุกกรม โดยใช้สื่อก้าวหน้าให้นายจ้างและลูกจ้าง ประชาชน นักเรียน นักศึกษา เข้าถึงบริการได้อย่างเปิดกว้าง เมื่อดำเนินการได้แล้วจะ **ปลดเปลื้องภาระด้านนี้ของเจ้าหน้าที่สำนักงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค** ในทุกจังหวัด ในการตรวจราชการพบว่า เวลาส่วนใหญ่ถูกใช้ไปในด้านการฝึกอบรม แต่มีสมรรถนะไม่เพียงพอจะดำเนินการเองได้ทั้งหมด คงทำหน้าที่เพียงการประสานงานจัดหาผู้มารับการฝึกอบรม วิทยากร เอกสาร สถานที่ ฯลฯ ในขณะที่อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานทั่วไป และเจ้าหน้าที่ตรวจความปลอดภัยมีอัตรากำลังน้อยมาก เฉลี่ยในสำนักงานหนึ่ง ๆ มีเพียงงานละ 3-4 คนเป็นอย่างมาก **ที่ควรปฏิบัติภารกิจหลักในการตรวจแรงงาน เพื่อการตรวจค้นหาความจริง (Fact finder)** แล้วดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย อันเป็นภารกิจสำคัญที่จะทำให้กฎหมายมีผลในทางปฏิบัติให้เสมอภาคและทั่วถึง เจ้าหน้าที่ควรมีเวลาดำเนินการค้นหาสาเหตุสภาพปัญหาที่ตนพบมา ด้วยการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูลจากผลการตรวจแรงงาน เพื่อให้ปัญหาที่มีได้รับการแก้ไขและวางแนวทางป้องกันล่วงหน้าจะเหมาะสมกว่า

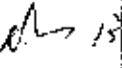
ด้วยประโยชน์จากการใช้สื่อทันสมัยมีมากในหลายประการตามที่กล่าวมาก่อนหน้านี้ ไม่ว่าด้านประสิทธิภาพ คุณภาพในการให้ความรู้ได้เท่าเทียมกันในทุกครั้งทุกสถานที่ ประหยัดเวลา ทั้งของผู้รับความรู้และของเจ้าหน้าที่และประหยัดบุคลากร อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาในด้านขาดแคลนบุคลากรที่ต้องการผู้มีความรู้เฉพาะด้าน จึงเห็นควรมีการดำเนินการโดยเร่งด่วน เพื่อการนำสื่อทันสมัยมาเสริมสร้างศักยภาพด้านบริหารการคุ้มครองแรงงานและด้านแรงงานอื่นของกระทรวงฯ **เพื่อให้สำนักบริการแรงงานศึกษาทำหน้าที่ ดังนี้**

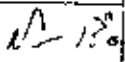
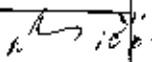
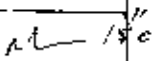
1. ให้เป็นศูนย์รวมความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายนั้น ๆ สำหรับประชาชนที่ขณะนี้อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกองในสังกัด เพื่อให้มีการจัดการบริหารด้านสารให้ความรู้เป็นไปโดยกว้างขวางให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชน และเจ้าหน้าที่ของแต่ละกรมที่กระจายปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกจังหวัด ซึ่งทุกกรมมีหลักสูตรและแผนการการอบรม แต่ครั้งเป็นเวลานานหลายวันจนมีผลกระทบต่อการทำงานหลัก จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการประหยัดและมีคุณภาพตามกล่าวแล้ว ด้วยการใช้อุปกรณ์การเรียน - การ

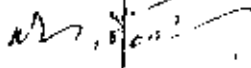
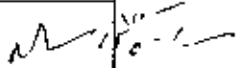
สอนทางไกล ไม่ว่าจะเป็นการใช้ Tele education หรือ CAI (Computer assistance instruction) ซึ่งสามารถใช้สื่อหลายทาง (Multimedia) จะทำให้เลือกเรียนหาความรู้ได้ในทุกโอกาสที่อำนวยให้ จะทำให้การเรียน การศึกษาไม่กระทบต่อเวลาการทำงาน อีกทั้งมีวิชาในงานทุกด้านที่จะให้เลือกศึกษาด้วยตนเองได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่เองก็จะได้รับการพัฒนาความรู้ไปพร้อม ๆ กันได้ตลอดเวลา ประหยัดเวลาของเจ้าหน้าที่ในหน่วยฝึกอบรมของทุก ๆ กรมในด้านประสานการจัดฝึกอบรม ไม่ทำหน้าที่ผลิตเนื้อหาวิชาให้มีคุณภาพ การพัฒนาหลักสูตรและทดสอบประเมินผลการเรียน เพื่อการรับรองวุฒิ

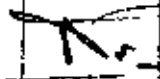
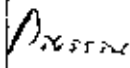
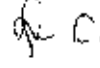
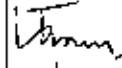


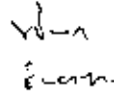
2. ให้มีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรที่กล่าวในข้อ 1 และจัดทำเนื้อหาวิชาไว้เป็นบทเรียนที่เหมาะสมกับประเภทของสื่อและอุปกรณ์ที่จะมีไว้เพื่อให้การให้ความรู้เป็นไปโดยกว้างขวางอย่างมีคุณภาพ สามารถสร้างความเข้าใจแก่ผู้เรียนได้ง่าย จึงควรสรรหากำหนดผู้มีคุณวุฒิในวิชาชีพ มีประสบการณ์และความชำนาญการในอาชีพนั้น ๆ จากธุรกิจเอกชนมาช่วยดำเนินการให้ จนนำมาซึ่งความรู้ของผู้มีประสบการณ์ในหลาย ๆ ด้าน ได้ถูกนำมาเผยแพร่อย่างมีคุณค่าในวิชาต่าง ๆ มิใช่การสอนแต่ทางทฤษฎี หรือข้อกำหนดที่มีไว้ในกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว และยังคงสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้ต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎเกณฑ์ของกฎหมายกับเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีหน้าที่ดูแลกำกับ อีกทั้งจะทำให้ได้รับผลสะท้อนกลับจากผู้มีหน้าที่รับไปปฏิบัติ ในข้อที่เป็นปัญหา อุปสรรคหรือเป็นความต้องการที่เห็นว่า มีข้อปฏิบัติใดที่จะทำได้ดีกว่า ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาข้อกำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการใช้แรงงาน สถานการณ์แรงงานและให้ทันต่อเหตุการณ์

11. ผู้ร่วมดำเนินการ

ลำดับ ที่	ชื่อ	หน้าที่และความรับผิดชอบ	สัดส่วนความ รับผิดชอบ ร้อยละ	ลายเซ็น
1	นส.พัชรินทร์ เชื้อวชิรินทร์	<p>1. การจัดทำโครงการส่งเสริมความรู้สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา อุปสรรคการดำเนินการคุ้มครองแรงงาน :- - ปัจจัยในการบริหารคุ้มครองแรงงาน กับกรอบงานที่รับผิดชอบ - ผลสำเร็จของการคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมา - ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจและปัญหาพื้นฐานของสังคมที่จะเอื้อหรือเป็นอุปสรรคในการคุ้มครองแรงงานให้มีมาตรฐานการใช้แรงงานตามกฎหมายโดยเสมอภาคและทั่วถึง - พิจารณาวางแนวทางเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารคุ้มครองแรงงาน โดยจัดทำ "โครงการส่งเสริมความรู้สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน" เป็นโครงการใหม่ของกองคุ้มครองแรงงาน ได้รับ ความเห็นชอบจากกรมฯและกระทรวงให้นำเข้าแผนเพื่อของบประมาณปี 2538 	100	

ลำดับ ที่	ชื่อ	หน้าที่และความรับผิดชอบ	สัดส่วนความ รับผิดชอบ ร้อยละ	ลายเซ็น
	นส.พัชรินทร์ เชื้อวัชรินทร์	2. ประธานคณะทำงานจัดทำสื่อ การเรียน-การสอนตามโครงการ เสริมความรู้สิทธิหน้าที่ของการเป็น นายจ้างและลูกจ้างที่ดี เพื่อระดมความคิดจากเจ้าหน้าที่ ทุกองและให้ผู้มีความรู้ด้านประชา สัมพันธ์ช่วย มีหน้าที่วางแผนการ ดำเนินการและจัดการให้มีสื่อใช้ใน การเรียน-การสอนให้เกิดประสิทธิ ภาพ เพื่อให้สื่อที่จัดทำความ สมบูรณ์ทั้งเนื้อหาสาระและให้ความ บันเทิงชวนติดตาม ปลุกเร้าให้ อยากรู้ในสาระของกฎหมายและคัด เลือกกว่าจ้างผู้ผลิตสื่อสำหรับใช้ใน โครงการฯ	80	
	นส.พัชรินทร์ เชื้อวัชรินทร์	3. จัดทำคู่มือวิทยากรประกอบวิดิ ทัศน์สำหรับการบรรยายของวิทยา กรเจ้าหน้าที่และวิทยากรขยายผล	100	
	นส.พัชรินทร์ เชื้อวัชรินทร์	4. จัดทำโครงการและร่วมกับกอง ฝึกอบรมกำหนดหลักสูตรอบรม เจ้าหน้าที่เป็น "วิทยากรอบรม" ที่ จะปฏิบัติหน้าที่ในโครงการฯทั้งจาก ภูมิภาคและส่วนกลาง	60	

ลำดับ ที่	ชื่อ	หน้าที่และความรับผิดชอบ	สัดส่วนความ รับผิดชอบ ร้อยละ	ลายเซ็น
	นส.พัชรินทร์ เชื้อวัชรินทร์	5. โครงการขอความช่วยเหลือจาก รัฐบาลประเทศญี่ปุ่น - ประสานหาหรือขอความช่วยเหลือ เป็นการภายในกับ Mr.Osamu Yoshida ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้าน นโยบายและบริหารแรงงานและMr. Shin-ichi Umezawa เลขานุการเอก ประจำสถานทูตญี่ปุ่นในประเทศไทย เพื่อขอการสนับสนุนอุปกรณ์ ยานพาหนะเพื่อให้ในโครงการตาม แหล่งชุมชนแออัด และท้องถิ่นชน บทที่ยากจนไม่มีไฟฟ้าใช้	100 รายละเอียด ตามหนังสือลว 19พค.2538 จาก Mr.Shin- ichi Umezawa เลขานุการเอก ประจำสถาน ทูตญี่ปุ่นใน ประเทศไทย	
	นส.พัชรินทร์ เชื้อวัชรินทร์	6. จัดทำโครงการขอความช่วยเหลือ ในโครงการนี้ไปยังรัฐบาลประเทศ ญี่ปุ่น ร่วมกับกองนิคมอบรม ได้รับ ความเห็นชอบจากกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมส่งเรื่องให้กรม วิเทศสหการดำเนินการต่อ ต่อมากรมวิเทศฯแจ้งว่ารัฐบาล ประเทศญี่ปุ่นได้ยุติการให้ความร่วม มือในรูปแบบเงินให้เปล่าแก่ประเทศไทย แล้วตั้งแต่ปีพ.ศ. 2537	80 รายละเอียดมี ตามหนังสือ กรมวิเทศฯ ที่ นร 0907/30841 ลว 9 พย. 2537 และหนังสือ กรส. ที่ รส 0609.1/4957 ลว 7 ตค. 2537	

ลำดับ ที่	ชื่อ	หน้าที่และความรับผิดชอบ	สัดส่วนความ รับผิดชอบ ร้อยละ	ลายเซ็น
2	คณะกรรมการจัดทำ สื่อการเรียน-การ สอนตามโครงการ เสริมความรู้สิทธิ หน้าที่ของการเป็น นายจ้างและลูกจ้าง ที่ดี	1 กำหนดแผนงานการจัดทำสื่อใช้ ในการเรียน-การสอน และประเด็น เนื้อหาสำคัญที่ควรมี 2.วางแผนการดำเนินการและจัด การเพื่อให้มีสื่อสำหรับใช้ในการ เรียน-การสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ตามแผนงาน	20 รายชื่อตามค่า ส่งกรมสวัสดิ การและคุ้มครอง แรงงาน ที่ 301/2537 6 มิย. 2537	     
3	นางขจิตรา ชัยอาญา	-หาข้อมูล -จัดทำรายละเอียดงบประมาณค่า ใช้จ่าย	10	

เอกสารประกอบ

1. วัตถุประสงค์และกระบวนการเสริมความรู้สิทธิหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ตอนที่ 1.3
 - เรื่อง เช้ากรุง
 - เรื่อง โรงงานในดวงใจ
 - เรื่อง น้ำใจ
 (รวมอยู่ใน 1 ม้วน)
2. คู่มือวิทยากรประกอบวัตถุประสงค์ โครงการส่งเสริมความรู้สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน
3. รายงานผลโครงการส่งเสริมความรู้สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานประจำปีงบประมาณ 2538-2539

