

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญของปัญหา

โดยที่ปัญหาการว่างงานเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ ประกอบกับในช่วงปี 2540 ภาวะเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะชะลอตัว และมีแนวโน้มว่าภาวะการว่างงานจะสูงขึ้น จากสถิติการเลิกจ้างแรงงานตั้งแต่เดือนมกราคม - ตุลาคม 2540 พบว่ามีแรงงานที่ถูกเลิกจ้างไปแล้ว ทั้งสิ้นรวม 52,214 คน แยกเป็นการเลิกจ้างในกรุงเทพมหานคร จำนวน 11,713 คน และในส่วนภูมิภาคจำนวน 40,501 คน เมื่อถึงสิ้นปี 2540 ประมาณการว่าจะมีการเลิกจ้างผู้ใช้แรงงานในภาคเอกชนประมาณ 40,000 คน<sup>1</sup> ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2540 นายกรัฐมนตรีได้มอบให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พิจารณากำหนดมาตรการระยะสั้นและมาตรการระยะยาว เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน เสนอคณะรัฐมนตรี ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำเสนอมาตรการต่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรี ประกอบด้วยมาตรการระยะสั้น คือ การเฝ้าระวังในการติดตามประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ทางธุรกิจของกิจการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบเบาแะสิ่งที่ชัดเจนเกี่ยวกับจำนวนคนงานที่จะถูกเลิกจ้างในแต่ละช่วงเวลา เพื่อเตรียมการช่วยเหลือไว้เป็นการล่วงหน้า การดูแลให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย การบรรจุงานใหม่ให้ทำ การฝึกอบรมเพื่อปรับฝีมือแรงงานและการเปลี่ยนอาชีพ รวมทั้งมีการจัดหาทุนให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกู้ยืมเงินได้โดยปลอดดอกเบี้ย สำหรับมาตรการระยะยาว ประกอบด้วย การส่งเสริมเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน การเร่งรัดฝึกฝีมือในสาขาขาดอุตสาหกรรมซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานไทย การพัฒนา

<sup>1</sup> กองวิชาการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม,สถิติการเลิกจ้างแรงงาน พ.ศ. 2540 (เอกสารอัดสำเนา)

<sup>2</sup> หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205๕๖ (๑) 8037 ลงวันที่ 5 มิถุนายน 25๔๐ เรื่อง การแก้ไขปัญหาการว่างงาน

อาชีพบริการ เช่น อาชีพผู้ช่วยงานบ้าน คนขับรถ เป็นต้น การเพิ่มโอกาสการมีงานทำ และการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น ในการประกอบอาชีพเสริมซึ่งจะประสานความร่วมมือกับกระทรวงต่าง ๆ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2540 อนุมัติมาตรการต่าง ๆ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้เสนอ เพื่อให้การดำเนินงานตามมาตรการดังกล่าวได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้จัดตั้ง “ศูนย์ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างการว่างงาน” ขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างว่างงานขึ้นในสวนกลาง โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากกระทรวง ทบวง กรมต่างๆรวมทั้งสิ้น 21 คน โดยมีผู้อำนวยการกองตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ร่วมเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ สำหรับในส่วนภูมิภาคได้จัดตั้งคณะกรรมการติดตามสถานการณ์เลิกจ้าง และแก้ไขปัญหาการว่างงานโดยคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธานกรรมการ คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้พิจารณาเห็นว่านอกจากจะมีคณะกรรมการ ทั้งในระดับสวนกลางและส่วนภูมิภาคในภาพรวม (ระดับมหภาค) เพื่อการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง แล้วในบทบาทแท้จริงของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรงในระดับบุคคลครอบครัว (ระดับจุลภาค) เพื่อการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาผู้ถูกเลิกจ้างได้อย่างรวดเร็วทันต่อปัญหาความต้องการของผู้ใช้แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง จึงให้มีการจัดตั้ง “ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง” (ศสล.) ขึ้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง (ศชล.) ในส่วนกลางเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 26 สิงหาคม 2540 โดยมี นายสุรินทร์ จีรวชิษฐ ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นผู้อำนวยการศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง และมอบให้นายพิชัย เอกพิทักษ์ดำรง ผู้อำนวยการกองตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง กรณีที่ผู้อำนวยการศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างไม่อยู่หรือติดภารกิจอื่น

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำเสนอวิธีการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างของกระทรวงฯ โดยการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์รูปแบบ วิธีการและผลการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างของศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง
3. เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานของศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

## 1.3 วิธีการศึกษา

ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง หนังสือสั่งการ รวมทั้งจากรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง และจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation)

## 1.4 ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างของศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในช่วงตั้งแต่เดือนสิงหาคม - ธันวาคม 2540

### 1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ทราบวิธีการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างในลักษณะการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง รวมทั้งทราบถึงปัญหาอุปสรรค และแนวทางการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

## บทที่ 2

### แนวความคิดเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างของ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

#### 2.1 ความหมายของคำว่า “เลิกจ้าง”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 กำหนดว่า “การเลิกจ้าง” หมายความว่า การกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

#### 2.2 มาตรการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดมาตรการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาลูกจ้างที่ถูกลเลิกจ้างมาตรการที่เตรียมไว้ประกอบด้วย

2.2.1 คนงานที่ถูกเลิกจ้างจะได้รับความช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อนที่เพียงพอ กล่าวคือ

1) จะเฝ้าระวังติดตามให้คำแนะนำในการป้องกันปัญหา และดำเนินการให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ได้รับสิทธิตามกฎหมายในทันทีที่ทราบว่าจะมีการเลิกจ้าง

2) ขยายบทบาทกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้สามารถช่วยเหลือลูกจ้างได้ ทั้งระบบการให้เปล่าหรือการกู้ยืม

3) จัดตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ประกอบด้วยนักวิชาการนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อช่วยไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่มีแนวโน้มจะรุนแรงเป็นการป้องกันมิให้มีกรณีการนัดหยุดงาน ซึ่งอาจจะนำไปสู่การเลิกจ้าง

2.2.2 จะช่วยเหลือสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นการบรรเทาความเดือดร้อนตามความจำเป็นเฉพาะแต่ละราย

2.2.3 จัดให้คนงานที่ถูกเลิกจ้างเข้าฝึกเพิ่มฝีมือแรงงาน เพื่อให้สามารถทำงานที่ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น และได้จัดเตรียมหลักสูตรเปลี่ยนฝีมือแรงงาน ทั้งหลักสูตรผู้ช่วยงานบ้าน คนขับรถ กูก พนักงานบริการในโรงแรม ดูแลผู้สูงอายุ เพื่อให้คนงานที่ถูกเลิกจ้างฝึกอบรมได้ตามความถนัด

2.2.4 ให้คนงานที่เป็นหัวหน้าครอบครัว สามารถกู้ยืมเงินเป็นทุนไปประกอบอาชีพอิสระโดยระบบปลอดดอกเบี้ย

## 2.3 แนวทางการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

### 2.3.1 ในส่วนกลาง

หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมประชาสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างไว้ดังนี้

กรมการจัดหางาน มีแนวทางการดำเนินงานช่วยเหลือแก้ไขปัญหาผู้ถูกเลิกจ้าง ดังนี้

- 1) การให้บริการจัดหางานแก่ผู้ที่ถูกปลดออกจากงานหรือเลิกจ้าง
- 2) การให้บริการแนะแนวอาชีพโดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อขอทราบข้อมูลเบื้องต้น และข้อมูลข่าวสารการเลิกจ้างของสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร สำหรับในส่วนภูมิภาค สำนักงานจัดหางานจังหวัดจะเป็นผู้ให้ข้อมูล

2) ประสานกับสถานประกอบการทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อขอทราบข้อมูลจริง และข้อมูลเบื้องต้น ดังนี้

2.1 สาเหตุการเลิกจ้าง

2.2 ประเภทกิจการของสถานประกอบการที่มีปัญหาการเลิกจ้าง

2.3 จำนวนลูกจ้างทั้งหมดชาย/หญิง ของสถานประกอบการ

2.4 จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งชาย/หญิง อายุ วุฒิ ที่อยู่ ตำแหน่งงานที่เคยทำ

3) ให้บริการจัดหางานแก่ลูกจ้างที่ถูกปลดออกหรือเลิกจ้าง โดยกรมการจัดหางาน จัดหาตำแหน่งงานว่างโดยการติดต่อประสานงานกับนายจ้างหรือสถานประกอบการอื่น ๆ ที่มีตำแหน่งงานตรงกันหรือลักษณะใกล้เคียงกับงานเดิมที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง รวมทั้งให้มีสถานที่ใกล้เคียงกับสถานประกอบการเดิม

4) เมื่อได้รับแจ้งว่ามีการประกาศเลิกจ้างแน่นอนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กรมการจัดหางาน จะนำตำแหน่งงานว่างที่เตรียมไว้ไปบริการจัดหางานให้แก่ลูกจ้างพร้อมทั้งแนะนำอาชีพ ณ สถานประกอบการที่เลิกจ้าง หรือ บริเวณใกล้เคียง

5) กรณีที่ลูกจ้างยังไม่ตัดสินใจสมัครเข้าทำงาน ให้ลูกจ้างเขียนใบสมัครไว้ก่อน หากลูกจ้างคนใดยังมีอาจบรรจงานได้ เนื่องจากตำแหน่งงานในสถานประกอบการที่จะรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจากสถานประกอบการอื่น เข้าทำงาน ต้องการผู้มีทักษะฝีมือ กรมการจัดหางานก็จะแนะนำให้เข้ารับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อฝึกอาชีพหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานให้สามารถเข้าไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการนั้น ๆ ได้

6) จัดให้บริการแนะแนวอาชีพ เพื่อให้ผู้ถูกปลดออกหรือเลิกจ้างได้ทราบถึงโลกอาชีพ การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ตลอดจนการให้บริการทดสอบความพร้อมทางอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกประกอบอาชีพให้ตรงกับบุคลิกภาพ ความถนัด ความรู้ ความสามารถ และความต้องการของตลาดแรงงาน

7) จากการแนะแนวอาชีพ หากพบว่า ลูกจ้างที่ถูกปลดออกหรือเลิกจ้างมีความสามารถที่จะประกอบอาชีพอิสระ หรือต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว กรมการจัดหางานจะให้คำแนะนำแนวทางการประกอบอาชีพ แนะนำอาชีพอิสระที่น่าสนใจ ให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ โดยประสานงานกับวิทยากรที่มีความชำนาญในแต่ละอาชีพ จัดอบรมเรื่องอาชีพการจัดการ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเบื้องต้น ตลอดจนแนะนำ จัดหาแหล่งเงินทุน และวัสดุอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพให้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการเตรียมการรับมือหากการเลิกจ้างดังนี้

1. ประสานกับสถานประกอบการให้นายจ้าง ลูกจ้างทราบถึงงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกปลดออกจางานหรือเลิกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างกู้ยืมเงินเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และยกระดับความรู้ทักษะฝีมือให้สูงขึ้นอันจะเป็นการสร้างทางเลือกในการเปลี่ยนอาชีพใหม่ หรือกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่อาศัยเทคโนโลยีขั้นสูงอีกครั้งหนึ่ง

2. โครงการฝึกอาชีพหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นหลักสูตรที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้แก่ลูกจ้างที่ถูกปลดออกหรือเลิกจ้างได้เลือกเข้าฝึกตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และยกระดับฝีมือให้ลูกจ้าง เพื่อสามารถเปลี่ยนงานใหม่หรือสามารถประกอบอาชีพส่วนตัวหรือการฝึกซ้ำ อันเป็นการสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพให้ลูกจ้างได้มีโอกา



หางานทำทดแทนจากเดิมได้ และกลุ่มอาชีพที่เปิดให้มีการฝึกในหลักสูตรนี้มีอยู่ 5 กลุ่มสาขาข้างดว้ยกัน คือ 1. ข่างกลโรงงาน 2. ข่างยนต์ 3. ข่างไม้และก่อสร้าง 4. ข่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 5. สาขาธุรกิจและบริการ

ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 120หลักสูตร เพื่อรองรับให้กลุ่มลูกจ้างที่ถูกปลดออกหรือเลิกจ้างได้เข้าฝึก โดยการจัดกลุ่มชั้นเรียน ให้แต่ละกลุ่มเลือกเข้าฝึกตามกลุ่มสนใจ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถ ทำงานกับเทคโนโลยีใหม่นี้ได้อีก ทั้งนี้ นายจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านการลดหย่อนภาษีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังให้การสนับสนุนทางด้านวิทยากร หลักสูตรการฝึกเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการด้วย

3. โครงการพัฒนาบุคลากรฝึก หากสถานประกอบการใดประสบภาวะทางเศรษฐกิจต้องปลดคนงานหรือเลิกจ้าง และมีลูกจ้างที่มีความรู้ทักษะฝีมือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปิดรับสมัคร เพื่อขึ้นทะเบียนคนฝึกไว้เป็นวิทยากรภายนอก เพื่อจะได้ดำเนินการจ้างสอนในหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดขึ้นให้ ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ต่อไป

### กรมประชาสงเคราะห์

มีแนวทางการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างดังนี้

1. ให้ผู้เลิกจ้างที่เป็นหัวหน้าครอบครัว สามารถกู้ยืมเงินทุนประชา-เศรษฐกิจสงเคราะห์ เพื่อไปลงทุนประกอบอาชีพอิสระโดยปลอดดอกเบี้ย
2. ให้คำปรึกษาแนะนำกรณีมีปัญหาคับข้องใจ
3. สงเคราะห์ครอบครัวผู้ถูกเลิกจ้างที่มีฐานะยากจน เป็นเงินทุนการศึกษา หรือมอบเครื่องอุปโภคบริโภค
4. จัดฝึกอาชีพให้ผู้ถูกเลิกจ้าง โดยส่งฝึกอาชีพที่ศูนย์ฝึกอาชีพสตรีประจำภาคต่าง ๆ

### กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีแนวทางการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ดังนี้

1. ออกตรวจเยี่ยมเสาะแสวงหา ติดตามหาข้อมูลสถานประกอบการ ที่มีแนวโน้มจะหยุดดำเนินกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง ชี้แจงการดำเนินการให้ลูกจ้าง ได้รับสิทธิประโยชน์ โดยหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะสร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชนทั่วไป หรือนายจ้าง
2. รับเรื่องและพิจารณาให้ลูกจ้างได้รับสิทธิเกี่ยวกับค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชยค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าตอบแทนการทำงาน และเงินสงเคราะห์ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยครบถ้วน
3. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง โดยเน้นการแก้ปัญหาแบบเบ็ดเสร็จในพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะและมีเอกภาพ

### สำนักงานประกันสังคม

มีแนวทางการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างการว่างงานดังนี้

1. กรณีผู้ประกันตน สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง กฎหมายประกันสังคม ยังคงให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่ออีก โดยลูกจ้างสามารถรับสิทธิประโยชน์ กรณีอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยกรณีทุพพลภาพ กรณีตาย รวมทั้งกรณีคลอดบุตร หลังจากได้รับคุ้มครองสิทธิประโยชน์แล้ว หากมีความประสงค์ จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปสามารถแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคม เพื่อสมัครเป็นผู้ประกันตน โดยผู้ประกันตนส่งเงินสมทบ และจะได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์เช่นเดิม
2. การให้ความคุ้มครองกรณีประกันว่างงาน เนื่องจากกฎหมายได้ กำหนดไว้ว่า เมื่อใดที่สำนักงานประกันสังคมจะดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการ ให้ประโยชน์ทดแทน ในกรณีว่างงานให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และเนื่องจากการ

ประกันว่างงานจะต้องดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบ เพราะจะมีผลกระทบต่อตลาดแรงงานและมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงในประเทศต่าง ๆ ที่เริ่มนำระบบประกันสังคมเข้าไปใช้ ยังไม่ปรากฏว่ามีประเทศใดรับดำเนินการประกันว่างงาน แม้แต่ญี่ปุ่น ซึ่งเป็นประเทศเดียวในเอเชียที่มีการประกันว่างงาน ก็ยังจัดให้มีการประกันสุขภาพก่อนการประกันว่างงานเป็นระยะเวลาถึง 25 ปี หรือภายหลังที่ญี่ปุ่นได้มีประสบการณ์ ในด้านการบริหารงานประกันสังคมเป็นอย่างดีแล้ว

### 2.3.2 ในส่วนภูมิภาค

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ขอความร่วมมือให้ทุกจังหวัดในส่วนภูมิภาค กำหนดแนวทางดำเนินงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ดังนี้

1. ให้จังหวัดตั้งคณะกรรมการติดตามสถานการณ์การเลิกจ้าง และแก้ไขปัญหาว่างงาน ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน ผู้บังคับการตำรวจจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคในเขตจังหวัด (ถ้ามี) สารวัตรด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด (ถ้ามี) อุตสาหกรรมจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด อรรถการจังหวัด พาณิชยจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด ประชาสงเคราะห์จังหวัด จัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัด หรือบุคคลอื่นที่จังหวัดเห็นสมควรเป็นกรรมการ แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่

- (1) รวบรวมข้อมูลสถานการณ์แนวโน้มการเลิกจ้าง
- (2) แนะนำแนวทางปฏิบัติตามมาตรการและแนวทางการบรรเทาการเลิกจ้าง
- (3) ชี้แจงสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายเมื่อถูกเลิกจ้าง

(4) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยเหลือและแก้ไข  
ปัญหาการว่างงาน

2. คณะกรรมการที่แต่งตั้งตามข้อ 1 (4) ประกอบด้วย  
รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธาน  
เจ้าหน้าที่ตำรวจ นายอำเภอท้องถิ่น และบุคคลอื่นที่เห็นสมควรเป็นอนุกรรมการ  
โดยมีเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นอนุกรรมการและ  
เลขานุการ ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการชุดนี้จะมีหน้าที่ ดังนี้

2.1 ดำเนินการให้ลูกจ้างได้รับ ค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่าย  
ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าตอบแทนการทำงานนาน เงินสงเคราะห์ช่วยเหลือเงิน  
สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด  
ควรเป็นหน่วยรับผิดชอบร่วมกับสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด และสำนักงาน  
ประกันสังคมจังหวัด

2.2 ดำเนินการบรรจุนานใหม่ ภายในจังหวัดให้แก่ลูกจ้างที่  
ถูกเลิกจ้างหรือประสานกับจังหวัดอื่นในการบรรจุนานใหม่ให้ลูกจ้าง โดยสำนักงาน  
จัดหางานจังหวัดควรเป็นหน่วยรับผิดชอบ

2.3 ดำเนินการปรับฝีมือช่างอุตสาหกรรมแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิก  
จ้างและประสานการบรรจุนานใหม่ให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดการอบรม หรือจัดการ  
อบรมการประกอบอาชีพในชนบทรวม ทั้งจัดหาเงินทุนให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง  
โดยสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ควรเป็นหน่วยรับผิดชอบร่วมกับ  
สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด และสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่  
ในจังหวัด

3. การดำเนินการของคณะกรรมการควรเป็นการดำเนินการเชิงรุก  
และแก้ไขปัญหาแบบเบ็ดเสร็จในพื้นที่

4. การรายงานผลให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ในฐานะ  
เลขานุการคณะกรรมการฯ รายงานผลการดำเนินงานให้กระทรวงแรงงานและ  
สวัสดิการสังคมทราบ ตามห่วงระยะเวลาดังนี้

(1) รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานและการว่างงาน ให้  
รายงานทุกวันที่ 1 และวันที่ 16 ของเดือน

(2) รายงานสถานการณ์การเลิกจ้าง เมื่อมีเหตุการณ์เร่งด่วน  
ให้รายงานทันทีที่เกิดเหตุการณ์เลิกจ้าง โดยทางโทรศัพท์และโทรสาร หมายเลข  
643-4476 หรือโทรศัพท์หมายเลข 643-4475 และ 643-4453 ในเวลาราชการ  
สำหรับนอกเวลาราชการให้รายงานทางโทรสารหมายเลข 245-2900 และ 245-1896

ทั้งนี้ ให้ทุกจังหวัดจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง (ศชล.จว.)  
เพื่อดำเนินการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง โดยให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็น  
ผู้รับผิดชอบและเป็นที่ตั้งของสำนักงาน ศชล. จังหวัดด้วย

.....

### บทที่ 3

## ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

### 3.1 ความเป็นมา

จากการที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างการว่างงานขึ้น เพื่อเป็นศูนย์กลางการเฝ้าระวังสถานการณ์การเลิกจ้างว่างงาน ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา เสนอแนะมาตรการและแนวทางเพื่อระงับยับยั้งมิให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างว่างงาน ให้คำปรึกษาแนะนำข้อหรือแนวทางปฏิบัติหากเกิดปัญหา แนะนำแนวทางการประสานการปฏิบัติแก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างภายหลังการถูกเลิกจ้าง หรือปฏิบัติการกิจอื่น ๆ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ จะมอบหมายแล้วกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณาเห็นว่า เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาการว่างงานโดยตรง ซึ่งจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาได้เกิดผลเป็นรูปธรรมชัดเจนครบวงจรตามภารกิจของกระทรวงมีจุดที่จะรับการติดต่อ และประสานงานให้บริการแก่คนงานที่ถูกเลิกจ้าง จึงได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างขึ้น ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

### 3.2 ภารกิจศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

#### 3.2.1 ในส่วนกลาง

ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง (ศชล.) ในส่วนกลางได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2540 โดยมีผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายสุรินทร์ จิรวินิชย์) เป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ มีเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประชาสัมพันธ์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงาน

ประกันสังคม และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานแรงงานและสวัสดิการสังคม วันละประมาณ 10 คนสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการตึกกระทรวงแรงงานฯ ชั้น 3 โดยให้โทรศัพท์หมายเลข 2484141 (10 คู่สาย)

เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง มีอำนาจหน้าที่และภารกิจ ดังนี้<sup>4</sup>

1. ให้คำปรึกษาตอบข้อหาหรือให้ข้อมูลแก่ผู้ถูกเลิกจ้าง หรือผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนหน่วยงานและประชาชนผู้สนใจ
2. รวบรวมข้อมูลการเลิกจ้างการว่างงาน ประสานตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับรายงานจากทุกหน่วยงานให้ถูกต้องตรงกัน และปรับตัวเลขข้อมูลในบอร์ดประจำศูนย์ให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันที่สุด
3. ส่งผ่านนโยบาย ข้อสั่งการ คำสั่งผู้บังคับบัญชา ให้นำมาปฏิบัติทราบ และดำเนินการ
4. ประสานและติดตามผลการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง และรายงานคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างว่างงาน
5. ให้บริการประชาชนทั่วไป ตลอดจนประสานงานให้ความช่วยเหลือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงฯ หรือเรื่องที่กระทรวงฯ สามารถประสานงานให้ความช่วยเหลือได้
6. สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชา ระดับสูง รวมทั้งจัดส่งสำเนาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกวัน
7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับวิธีการปฏิบัติงานเพื่อประสานการดำเนินงานกับ ศชล. ส่วนกลางของกรมต่างๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในกรุงเทพมหานครได้ ชักซ้อมแนวทางดำเนินการดังนี้

<sup>4</sup> คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 389/2540 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2540 เรื่อง อำนาจหน้าที่และภารกิจเจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

ทันทีที่มีสถานประกอบการเลิกจ้าง ให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง  
แรงงานและสวัสดิการสังคม ปฏิบัติดังนี้

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอรายชื่อลูกจ้างของสถาน  
ประกอบการนั้นจากสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ หรือจากสำนักงานประกัน  
สังคม เพื่อตรวจสอบว่ามีลูกจ้างจำนวนเท่าใด และถูกเลิกจ้างจำนวนเท่าใด  
ช่วยเหลือให้ได้รับค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่ายและเงินอื่น ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ  
จำนวนกี่คนเป็นเงินเท่าใด รายงานผลให้ ศชล. ทราบทันที เพื่อรายงานผู้บังคับ  
บัญชาระดับสูงต่อไป
2. กรมการจัดหางานส่งเอกสารประชาสัมพันธ์งานกระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคมโดยระบุความห่วงใยของกระทรวงแรงงานฯ ต่อผู้ถูกเลิกจ้างและ  
แจ้งบริการของกระทรวงแรงงานฯ ให้ผู้ถูกเลิกจ้างทราบ พร้อมส่งใบสมัครงานของ  
กรมการจัดหางาน และนำตำแหน่งงานว่างแจ้งให้ผู้ถูกเลิกจ้าง พร้อมรับสมัครงาน  
ณ บริเวณที่มีการเลิกจ้าง รายงานผลให้ ศชล. ทราบทันทีเพื่อรายงานผู้บังคับบัญชา  
ระดับสูงต่อไป หากในระยะแรกยังไม่มีผู้ประสงค์ขอใช้บริการให้กรมการจัดหางาน  
ติดตามผลอีกเดือนละครั้ง รวม 3 ครั้ง ด้วยการส่งไปรษณีย์บัตร หรือหนังสือแจ้ง  
ไปยังผู้ถูกเลิกจ้างว่าประสงค์จะทำงานหรือไม่ ผลเป็นประการใดแจ้งให้กระทรวง  
แรงงานฯ ทราบต่อไป
3. สำนักงานประกันสังคม ออกบัตรรักษาพยาบาลตามสิทธิที่จะได้รับ  
ต่อไปอีกให้ครบจำนวนที่มีการเลิกจ้าง รายงานผลให้ ศชล. ทราบทันที เพื่อรายงาน  
ผู้บังคับบัญชาระดับสูงต่อไป
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รับสมัครผู้ถูกเลิกจ้างเข้ารับการฝึก และ  
ยกระดับหรือเปลี่ยนอาชีพ รายงานผลให้ ศชล. ทราบทันทีเพื่อรายงานผู้บังคับบัญชา  
ระดับสูงต่อไป ในการนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจประสานกรมการจัดหางาน  
ให้ทำหลักสูตรฝึกอบรม และใบสมัครไปพร้อมกับใบสมัครของกรมการจัดหางานได้

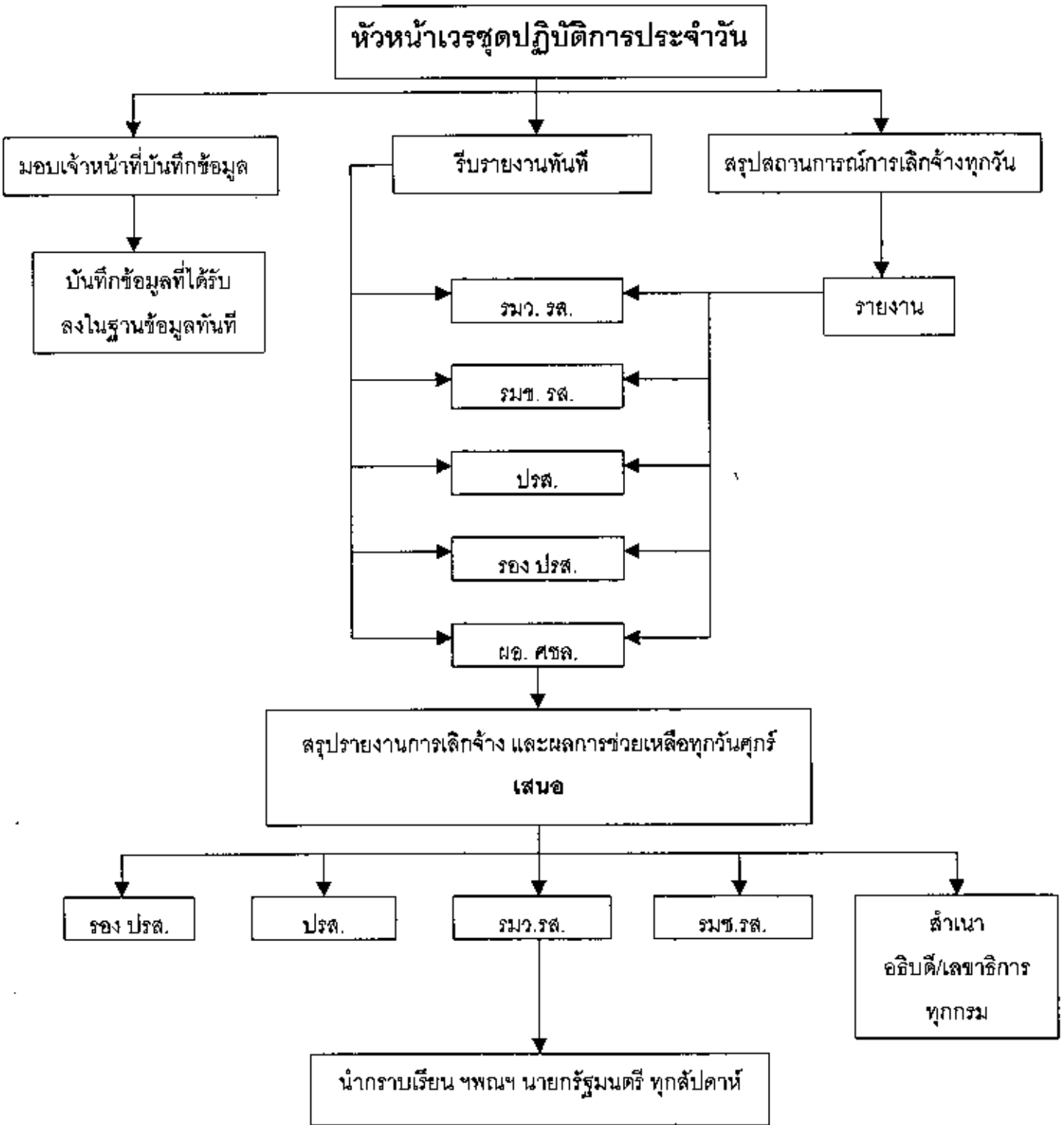


5. กรมประชาสงเคราะห์ เตรียมการช่วยเหลือเรื่องสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นเมื่อมีการร้องขอ รายงานผลให้ ศชล. ทราบทันที เพื่อรายงานผู้บังคับบัญชาาระดับสูงต่อไป

การรายงานผลดำเนินงานทุกครั้งให้ระบุวันเวลา เดือน ปี ที่รายงาน

ทั้งให้มีระบบการรายงานของ

ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง (ศชล.) เมื่อรับรายงานการเลิกจ้าง ตามแผนภูมิดังนี้



เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงาน ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งลับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน คราวละประมาณ 1 - 2 สัปดาห์ จึงมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ เพื่อซักได้ทราบบทบาท หน้าที่ หรือแนวทางการปฏิบัติตนในการมาปฏิบัติงานที่ ศชล. ดังนี้

### แนวทางปฏิบัติ

1. เข้าปฏิบัติงาน เข้าปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด และอยู่ประจำปฏิบัติงาน ณ ศชล.กรส. ชั้น 3 อาคารกระทรวงแรงงานฯ และลงเวลาปฏิบัติราชการทุกวัน

### 2. ภารกิจประจำวัน และประจำสัปดาห์

2.1 รับมอบเอกสารรายงาน (จากชุดปฏิบัติงานที่ผ่านมา) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ให้เข้าใจสามารถปฏิบัติงานต่อได้

2.2 เมื่อได้รับรายงานการเลิกจ้างจากทุกหน่วยงานในสังกัด กรส. หัวหน้าเวรชุดปฏิบัติการประจำวัน มอบให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลเพิ่มเติมในฐานข้อมูลทันที แล้วรายงานให้ รมว.รศ.,รมช.รศ. ประส. รอง ประส. และ ผอ.ศชล.กรส. ทราบทันที

2.3 ในกรณีมีผู้ขอความช่วยเหลือด้วยตนเอง หรือทางโทรศัพท์ ให้บันทึกข้อมูลลงในแบบรับความช่วยเหลือ ที่จัดไว้ให้ทุกราย

2.4 ในกรณีมีผู้ติดต่อขอรับบริการจัดหางานด้วยตนเองที่ศูนย์ฯ ให้ดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 แนะนำให้ผู้สมัครงานไปติดต่อดูตำแหน่งงานว่าง และสมัครงานได้ ที่ชั้น 7 ฝ่ายส่งเสริมการจัดหางาน กองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน หมายเลขโทรศัพท์ 2469292 และ 6434075

2.4.2 หากเป็นนายจ้างที่มาติดต่อหาลูกจ้าง/คนงาน แนะนำ เช่นเดียวกันให้ติดต่อกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมการจัดหางาน กองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

2.5 ในกรณีมีผู้ติดต่อขอรับบริการจัดหางานทางโทรศัพท์ ให้แนะนำให้ ติดต่อสมัครงานกับสำนักงานจัดหางานพื้นที่ ที่อยู่ใกล้ที่สุด พร้อมกับบอกที่ตั้งและ หมายเลขโทรศัพท์ให้ผู้มารับบริการ ซึ่งมีทั้งหมด 9 พื้นที่ หรือสำนักงานจัดหางาน จังหวัด 75 แห่ง

2.6 ในกรณีขอรับบริการบริการอื่นๆ เช่น ไม่ได้รับความเป็นธรรม ในการทำงาน แนะนำอาชีพฝึกอาชีพ ความช่วยเหลือจากกรมประชาสงเคราะห์ ขอ บัตรประกันสังคม หรืออื่นๆ ให้คำแนะนำแก่ผู้มาขอรับทางโทรศัพท์/ด้วยตนเอง ในการ ติดต่อกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.6.1 กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน หากมาด้วย ตนเอง ให้แนะนำให้ไปขอคำปรึกษาที่ ชั้น 9 ฝ่ายเรื่องราวร้องทุกข์และกิจการพิเศษ กอง ตรวจราชการฯ หมายเลขโทรศัพท์ 6434476 2485558 ต่อ 1235, 1195 1196 กรณี ติดต่อมาทางโทรศัพท์ ให้แนะนำให้ติดต่อกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เขตพื้นที่ (สรพ.) ที่อยู่ใกล้ที่สุด พร้อมบอกที่ตั้งและหมายเลขโทรศัพท์ให้ผู้รับบริการ ซึ่งมีทั้งหมด 19 พื้นที่ หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 แห่ง โดยบันทึกไว้ในแบบรับความช่วยเหลือที่จัดไว้ให้

2.6.2 กรณีต้องการฝึกอาชีพให้แนะนำดังนี้

- หากอยู่ในกทม. ให้แนะนำให้ติดต่อที่สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานกลาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร หมายเลขโทรศัพท์ 691-8440, 691-8719 หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานวัดธาตุทอง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร หมายเลข โทรศัพท์ 391-1007, 390-2212

- หากอยู่ในส่วนภูมิภาค ให้ติดต่อศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด(ศพจ.) หรือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพร.) ที่ตั้งในจังหวัดหรือจังหวัดใกล้เคียง

2.6.3 กรณีต้องการความช่วยเหลือจากกรมประชาสงเคราะห์ ให้แนะนำให้ไปติดต่อที่งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ประสบปัญหาทางสังคม ฝ่ายสงเคราะห์ครอบครัว กองบริการชุมชนสะพานขาว กรุงเทพมหานคร หมายเลขโทรศัพท์ 2813199 ต่อ 5614-5, 585-5869

2.6.4 กรณีต้องการให้ออกบัตรประกันสังคม ให้แนะนำให้ไปติดต่อที่ สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ของผู้ขอรับบริการ ซึ่งมี 5 แห่ง คือ

- เขตพื้นที่ดินแดง หมายเลขโทรศัพท์ 245-4101,245-4012
- เขตพื้นที่บางขุนเทียน หมายเลขโทรศัพท์ 415-0533,415-2618
- เขตพื้นที่รามอินทรา หมายเลขโทรศัพท์ 510-1699,509-2262
- เขตพื้นที่คลองเตย หมายเลขโทรศัพท์ 990-0371,390-0754
- เขตพื้นที่ประชาชื่น หมายเลขโทรศัพท์ 585-2702,585-0115

2.7 หัวหน้าเวรชุดปฏิบัติการประจำวัน จัดทำสรุปผลการดำเนินการตามข้อ 2 ทุกวัน และสรุปรวมทุกวันศุกร์ แล้วรายงาน รมว.รศ., รมช.รศ., ปรศ., รอง ปรศ., และผอ.ศชส.กรส. ทราบ

2.8 สำเนาสรุปรายงานตามข้อ 2.7 ให้กรมในสังกัด และสำนักงานประกันสังคมทราบสำหรับแบบรับความช่วยเหลือ รวบรวมส่งให้กรมการจัดหางาน เพื่อเป็นหน่วยดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเพื่อประสานข้อมูลให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อดำเนินการตามคำร้องขอของผู้ขอรับบริการต่อไป โดยให้เสนอ ผอ. ศชส. เป็นผู้ลงนามในบันทึกปะหน้าถึงอธิบดีกรมการจัดหางาน

3. การให้ข้อมูลข่าวสาร แก่บุคคลภายนอกให้หัวหน้าชุดปฏิบัติงาน พิจารณาให้ข้อมูลด้วยความรอบคอบ

4. การปรับเปลี่ยนข้อมูลบนบอร์ด การปรับเปลี่ยนข้อมูลใด ๆ บน บอร์ดปกติจะทำทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ โดยต้องมีหลักฐานการส่งข้อมูลจาก กรม กอง และได้รับการอนุมัติจาก ผอ.ศชส.กรส.ทุกครั้ง

5. ส่งมอบภารกิจ ส่งมอบข้อมูลและสรุปการรายงานผลการดำเนินงาน ใน 1 สัปดาห์แก่ชุดปฏิบัติงานถัดไป โดยหัวหน้าชุดปฏิบัติการลงลายมือชื่อไว้เป็น หลักฐานตามแบบลงชื่อส่งมอบรับมอบหน้าที่ และให้แนบสำเนาสรุปผลการดำเนินการ ใน 1 สัปดาห์ ไว้กับแบบลงชื่อส่งมอบรับมอบหน้าที่ ทั้งนี้ หากมีเหตุการณ์ สถานการณ์หรือข้อสั่งการที่เร่งด่วนหรือสำคัญ เพื่อส่งมอบให้เวรชุดปฏิบัติการผลัด ค่อไปดำเนินการ ให้บันทึกไว้เป็นหลักฐานแนบไว้ด้วย สำหรับรายละเอียดต่างๆ เช่น สำนักงานจัดหางานพื้นที่ 9 พื้นที่ หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขต พื้นที่ 19 พื้นที่ จะมีรายละเอียดเป็นเอกสารให้ศึกษาได้ไว้ประจำที่ ศชส.

### 3.2.2 ในส่วนภูมิภาค

นอกเหนือจากการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างในส่วนกลาง แล้ว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ยังได้มีหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดทุก จังหวัด ขอความร่วมมือในการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง โดยให้สำนักงาน จัดหางานจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ และเป็นที่ตั้งสำนักงาน ศชส. จังหวัด ทั้งได้มอบ แนวทางการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างในจังหวัด ดังนี้

พื้นที่ที่มีสถานประกอบการเลิกจ้าง ในส่วนราชการในสังกัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปฏิบัติดังนี้

### สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

ขอรายชื่อลูกจ้างของสถานประกอบการนั้นจากสำนักงานประกันสังคม เพื่อตรวจสอบว่ามีลูกจ้างจำนวนเท่าใด และถูกเลิกจ้างจำนวนเท่าใด ช่วยเหลือให้ได้รับค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่าย และเงินอื่นๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ จำนวนที่คนเป็นเงินเท่าใด รายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ศชล. กรส. ทันที่ พร้อมสำเนาแจ้งหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประจำจังหวัด และศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัด หรือจังหวัดใกล้เคียง

### สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ส่งเอกสารประชาสัมพันธ์งานของกระทรวงแรงงานฯ โดยระบุความห่วงใยของ กรส. ต่อผู้ถูกเลิกจ้างและแจ้งบริการของกระทรวงแรงงานฯ ให้ผู้ถูกเลิกจ้างทราบ พร้อมส่งใบสมัครงานของกรมการจัดหางาน ใบสมัครฝึกอบรมหรือฝึกอาชีพ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดหรือจังหวัดใกล้เคียง (กรณีที่ไม่มีสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัด) รวมทั้งใบสมัครของกรมประชาสัมพันธ์ เช่น การฝึกอาชีพสตรี เป็นต้น เพื่อเชิญชวนให้ผู้ถูกเลิกจ้างใช้บริการของ กรส. แล้วรายงานผลการดำเนินการให้ผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดีกรมการจัดหางาน และศชล. กรส. ทราบทันที หากในระยะแรกยังไม่มีผู้ประสงค์ขอใช้บริการของ กรส. ให้ ศชล. จังหวัด ติดตามผลอีกเดือนละครั้ง รวม 3 ครั้ง และรายงานผลการดำเนินการทุกครั้ง

### สำนักงานประกันสังคมจังหวัด

ออกบัตรรักษาพยาบาลตามสิทธิที่จะได้รับต่อไปอีก ให้ครบ  
จำนวนที่มีการเลิกจ้าง รายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เลขานุการสำนักงานประกัน  
สังคม ศชล. กรส. ทราบทันที

### สถาบัน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัด

ให้ประสานส่งข้อมูลการฝึกอาชีพไปยัง ศชล. จังหวัดในเขต  
ความรับผิดชอบทุกจังหวัดและรับสมัครผู้ถูกเลิกจ้าง และประชาชนผู้สนใจเข้ารับการ  
ฝึกยกระดับหรือฝึกเพื่อเปลี่ยนอาชีพ และรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดีกรม  
พัฒนาฝีมือแรงงาน และ ศชล. กรส. ทราบทันที

### สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด

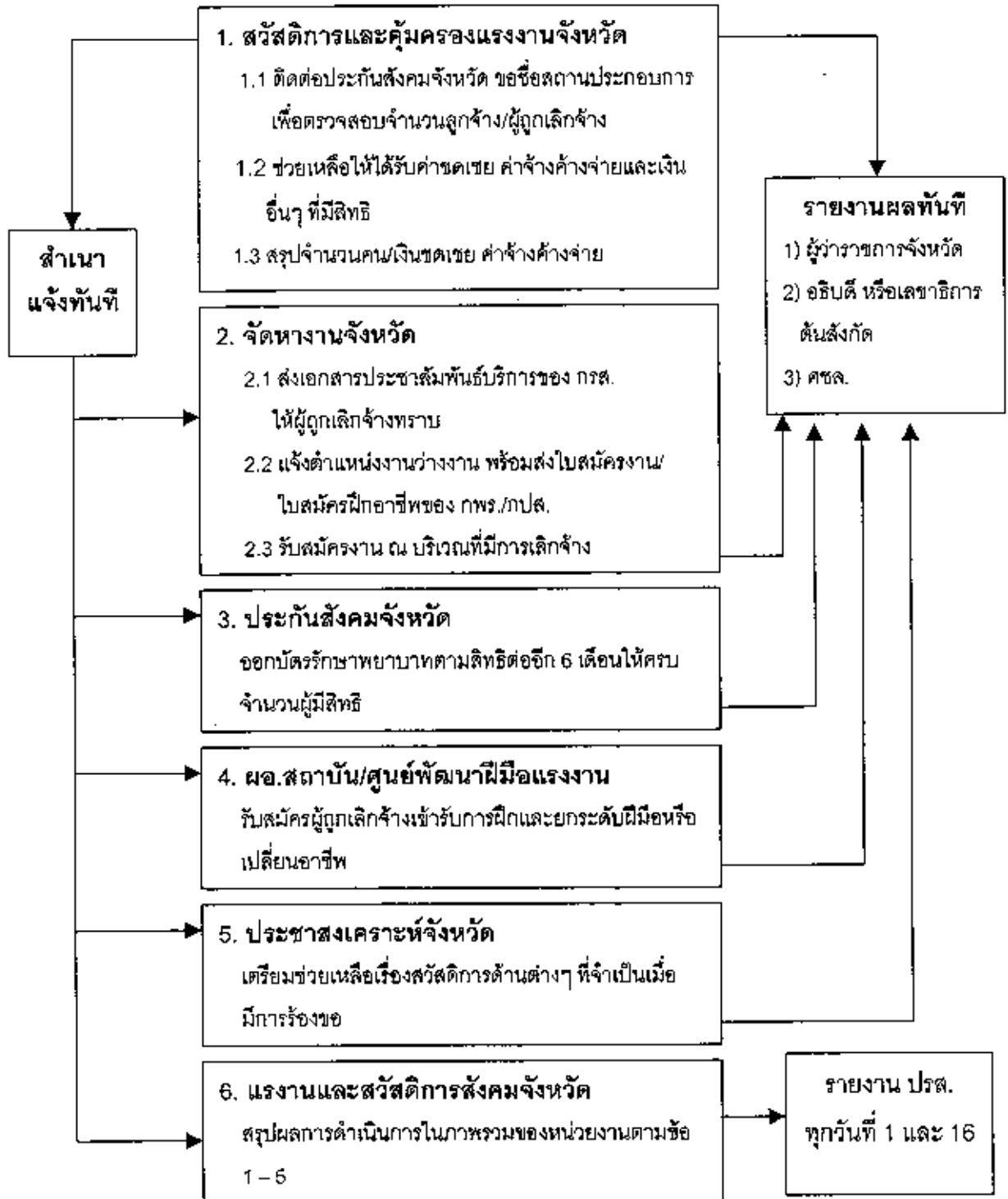
เตรียมการช่วยเหลือเรื่องสวัสดิการด้านต่างๆ ที่จำเป็นเมื่อมีการ  
ร้องขอ รายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ และ ศชล. กรส.  
ทราบทันที

### สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

ให้สรุปรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานต่างๆ  
ตามข้อ 1-5 ให้ทราบทุกวันที่ 1 และ 16 ของเดือน และดำเนินการประชาสัมพันธ์งาน  
ของคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างการว่างงานจังหวัด อนุกรรมการ และศชล.  
จังหวัด และ ศชล. กรส. ให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน การรายงานผลการดำเนินงานทุกครั้ง  
ให้ระบุวัน เวลาที่รายงานและชื่อตำแหน่ง/สังกัดของผู้รายงาน



**สำหรับระบบการรายงานผลใน  
ต่างจังหวัดให้ดำเนินการรายงานผลตามแผนภูมิดังนี้**



**หมายเหตุ** ให้ระบุ วัน เดือน ปี ที่แจ้งหรือรายงานผลการดำเนินงานทุกครั้ง

### 3.3 การดำเนินงานของศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง เป็นหน่วยงานเฉพาะกิจที่จัดขึ้นอย่างเร่งด่วน เพื่อช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างให้ได้รับการแก้ไขปัญหาล่วงหน้าหลังจากที่ได้เริ่มเปิดให้บริการ ปรากฏว่ามีทั้งผู้ถูกเลิกจ้างว่างงาน นักศึกษาที่จบการศึกษาต้องการทราบแหล่งหางาน ประชาชนผู้สนใจ นายจ้างที่ต้องการลูกจ้างเข้าทำงาน รวมทั้งผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนที่ต้องการคำปรึกษาแนะนำในด้านต่างๆ ทั้งที่มาติดต่อด้วยตนเอง และที่ติดต่อทางโทรศัพท์ ประกอบกับเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2540 นายกรัฐมนตรี (พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ) ได้เดินทางมาตรวจเยี่ยมการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงมอบนโยบายให้ขยายภารกิจของศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ให้ครอบคลุมถึงบริการต่างๆ ที่สามารถช่วยเหลือได้

สชล. ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งขยายขอบเขตรับบริการช่วยเหลือโดยเป็นหน่วยกลางในการติดต่อประสานงานให้บริการที่มีผู้ร้องขอให้ช่วยเหลือ โดยสามารถสรุปภารกิจที่ดำเนินการช่วยเหลือได้ ดังนี้

#### 1. ด้านบริการจัดหางาน

จะบรรจุงานใหม่ให้กับแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน จัดหาตำแหน่งงานว่างให้ตรงตามตำแหน่งที่ผู้ถูกเลิกจ้างต้องการทำ ทั้งนี้ผู้ถูกเลิกจ้างจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการ

#### 2. ด้านแหล่งเงินทุนประกอบอาชีพ

แหล่งเงินทุนประกอบอาชีพช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง นอกจากที่เป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เช่น เงินทุนหมุนเวียนประชาเศรษฐกิจ สงเคราะห์ ของกรมประชาสงเคราะห์ก็ยังมีแหล่งเงินทุนของกระทรวงอื่น เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงพาณิชย์ โดยจะกล่าวเฉพาะเงินทุนที่เป็นแพร่หลาย และผู้ถูกเลิกจ้างว่างงานหรือประชาชนทั่วไป สามารถใช้บริการได้โดยไม่มีเรื่องการกีดกันซับซ้อนเกินไป ดังนี้

## กรมประชาสงเคราะห์/สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด

2.1 เงินทุนหมุนเวียนประชาเศรษฐกิจสงเคราะห์ (ทปศ. 2 และ 3) โดยมี  
วัตถุประสงค์หลักเกณฑ์ต่างๆ พอสรุปได้ดังนี้<sup>5</sup>

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อยกู้ยืมเงินไปเป็นทุน  
ประกอบอาชีพ โดยให้กู้รายละไม่เกิน 10,000 บาท ไม่เสียดอกเบี้ย

### หลักเกณฑ์การกู้ยืมเงิน

1. เป็นหัวหน้าครอบครัว มีรายได้น้อย ไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ
2. มีบุตรหรือผู้อื่นอยู่ในความอุปการะ
3. มีความขยันขันแข็งในการประกอบอาชีพ และประพฤติตนเรียบร้อย
4. เป็นผู้แสดงให้เห็นว่าสามารถชำระหนี้ได้
5. ไม่เป็นผู้ที่กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนนี้และยังส่งใช้ไม่ครบจำนวน

### คำประกัน

1. ในกรณีกู้เงินทุนหมุนเวียน ทปศ. 3. ผู้คำประกันต้องเป็นข้าราชการ/  
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน  
สมาชิกสภาเทศบาล สมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา
2. ในกรณีกู้ยืมเงินทุนหมุนเวียน ทปศ. 2 ผู้คำประกันต้องเป็นข้าราชการ  
พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการ  
เห็นว่ามีความเชื่อถือได้

### หลักฐานในการกู้ยืมเงิน

1. สำเนาบัตรประชาชน
2. สำเนาทะเบียนบ้าน
3. รูปถ่าย ขนาด 1 นิ้ว จำนวน 2 รูป

<sup>5</sup> กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ข้อมูลการกู้ยืมเงิน ประชาเศรษฐกิจ (ทปศ.)  
(เอกสารโรเนียวเผยแพร่)

### สถานที่ยื่นคำขอและผู้พิจารณาการกู้

1. หากผู้กู้เงินมีที่อยู่ตามสำเนาทะเบียนบ้านในกรุงเทพฯ ให้ผู้กู้ยื่นคำขอที่กองสัมาอาชีวสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ และการพิจารณาจะดำเนินการที่กรมประชาสงเคราะห์ สะพานขาว กรุงเทพฯ

2. หากผู้กู้เงินมีที่อยู่ตามสำเนาทะเบียนบ้านในต่างจังหวัด ให้ผู้กู้ยื่นคำขอที่สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดที่ผู้กู้มีภูมิลำเนาอยู่ และการพิจารณาจะดำเนินการที่จังหวัดนั้น

2.2 สงเคราะห์เงินทุนประกอบอาชีพแบบให้เปล่า รายละไม่เกิน 4,000 บาท โดยการรวมกลุ่มบุคคลที่ประสบปัญหา ไม่สามารถหาผู้ค้ำประกันเงินกู้ โดยให้รวมกลุ่มประกอบอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดและมีความชำนาญ เช่น จักสาน เลี้ยงสัตว์ ทำขนม เพาะต้นไม้ขาย โดยกรมประชาสงเคราะห์จะให้ความรู้เพิ่มเติมในการประกอบธุรกิจเบื้องต้นควบคู่ไปด้วย

**สำนักงานประกันสังคม/สำนักงานประกันสังคมจังหวัดและกรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานจังหวัด**

2.3 โครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศให้ผู้จ้างผู้เงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และผ่านธนาคารที่รับฝากเงินประกันสังคม 3 แห่ง ได้แก่ ธนาคารศรีอยุธยา ธนาคารกรุงเทพ และธนาคารทหารไทย วงเงินกู้ไม่เกินรายละ 150,000 บาท เสียดอกเบี้ยในอัตราลูกค้าย่อยขั้นดี โดยติดต่อผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกแห่ง

**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด**

2.4 เป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้ผู้ใช้แรงงานและเพื่อการออมทรัพย์ และปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงานทางอ้อม โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ ในสถานประกอบการ เป็นการแก้ไขปัญหาการกู้ยืมเงินนอกระบบ หรือไม่สามารถหา

หลักทรัพย์ค้ำประกันในการกู้ยืมเงิน จากธนาคารพาณิชย์ทั่วไป สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์เครดิตยูเนียนที่ได้รับเงินกู้ จะต้องคิดอัตราเบี้ยเงินกู้จากสมาชิกในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราคอกเบี้ย MRR ของธนาคาร

**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัด**

2.5 จัดตั้ง “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539” เพื่อเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้สามารถเพิ่มศักยภาพในการผลิตและแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาประเทศได้ โดยให้การสนับสนุนด้านเงินกู้ระยะสั้น เพื่อพัฒนาคุณภาพทักษะและฝีมือแก่แรงงานใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ระบบการจ้างงานแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง และแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงานสามารถกู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการพัฒนาฝีมือของตนเองให้สูงขึ้น

**สำหรับหลักเกณฑ์การกู้ยืมเงินทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผู้มีสิทธิกู้ยืม มีดังนี้**

- (1) แรงงานใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ระบบการจ้างงาน
- (2) แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง
- (3) แรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน

**ส่วนคุณสมบัติของผู้มีสิทธิกู้ยืม มีดังนี้**

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี บริบูรณ์และไม่เกิน 45 ปี
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ไม่มีรายได้ หรือมีรายได้เฉลี่ยไม่เกิน 10,000 บาท ต่อเดือน

ทั้งนี้จะต้องมี ผู้รับรองรายได้ ได้แก่

- (1) ข้าราชการพลเรือน ซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือ
- (2) ข้าราชการทหาร หรือตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตรี หรือร้อยตำรวจตรีขึ้นไป หรือ

(3) นายจ้าง หรือ

(4) ผู้ปกครองท้องถิ่นระดับผู้ใหญ่บ้านขึ้นไป

ผู้ค้าประกัน อาจเป็นบุคคลที่รับรองรายได้ หรือบุคคลอื่นอีกก็ได้ เช่น

(1) บิดามารดา หรือผู้ปกครอง หรือ

(2) บุคคลที่มีรายได้ประจำตั้งแต่เดือนละ 10,000 บาทขึ้นไป

(3) ทรัพย์สินที่มีวงเงินไม่ต่ำกว่าวงเงินกู้ยืม

สถานที่อื่นๆ ได้แก่

(1) กรุงเทพมหานคร อื่นๆ ณ สำนักงานกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) ส่วนภูมิภาค ให้ยื่นคำขอ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด กรณีจังหวัดใดไม่มีหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งอยู่ ให้ยื่นคำขอ ณ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

**กระทรวงอุตสาหกรรม/สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด**

“เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือนและหัตถกรรมไทย” ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน คือ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม หรือสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดทุกจังหวัด ผู้ประสงค์จะขอกู้เงินดังกล่าว จะพิจารณาสำหรับผู้ทำอาชีพอุตสาหกรรมนั้นๆ อยู่แล้ว โดยให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อนำไปใช้ในการประกอบกิจการอุตสาหกรรม ไม่เกิน 5 แสนบาท ดอกเบี้ย 8% ต่อปี

### กระทรวงพาณิชย์/สำนักงานพาณิชย์จังหวัด

“เงินทุนหมุนเวียนการขยายส่งเสริมร้านค้าในชุมชน” ผู้รับผิดชอบ คือ กรรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์ หรือสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ทุกจังหวัด จะพิจารณาให้การสนับสนุนเฉพาะผู้ขอที่เข้าร่วมเป็นกลุ่ม โดยจะต้องเป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้บริหารร้านค้าชุมชน ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยการตกลงร่วมกันของคณะบุคคลในหมู่บ้าน เพื่อทำการค้าในหมู่บ้านนั้น และมีสถานที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร เงินกู้วงเงิน รายละไม่เกิน 50,000 บาท (กรณีนำเงินทุนไปดำเนินการร้านค้าชุมชนที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ภายหลังจากวันที่ 21 เมษายน 2540) และวงเงินรายละไม่เกิน 100,000 บาท (กรณีนำเงินทุน ไปขยายการค้าดำเนินงานร้านค้าชุมชนเดิมที่จัดตั้งขึ้นก่อนวันที่ 21 เมษายน 2540)

### 3. ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะดำเนินการฝึกอบรมให้กับแรงงานที่ไม่สามารถหาตำแหน่งให้ได้ โดยดำเนินการดังนี้

- ฝึกอบรมทางด้านช่าง โดยการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีระดับเทคโนโลยีที่สูง และมีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานและได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นจากเดิม

#### วิธีการดำเนินการ

1. ให้ สพร.ชลบุรี สพร.ราชบุรี และสพร.สุพรรณบุรี ฝึกอบรมให้กับกลุ่มแรงงาน โดยให้มีการจัดกลุ่มฝึกอบรม 20 – 25 คน/1 สาขาช่าง มีหอพัก เบี้ยเลี้ยงคนละ 100 บาท ต่อวัน และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เมื่อจบการฝึกอบรมแล้ว กรรมการจัดหางานบรรจุนานให้ตรงตามตำแหน่งและความสามารถ และอาจส่งไปทำงานยังต่างประเทศได้หาก สพร. ทั้งสามรับไม่หมด สพร. ทั่วประเทศพร้อมรองรับ

## 2. สพร. กลาง ดำเนินการฝึกให้กับกลุ่มแรงงานแบบเดินเรียน ดังนี้

2.1 ระดับผู้บริหารสามารถหางานทำได้ตามตำแหน่งที่ต้องการตามแผนกรรมการจัดหางาน

2.2 ระดับหัวหน้างาน ให้มีการฝึกอบรมในหลักสูตรหัวหน้างานที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

### 2.3 ระดับแรงงานทั่วไป ดำเนินการ ดังนี้

2.3.1 ให้มีการฝึกฝีมือซ้ำในตำแหน่งงานเดิม (retrain) เพิ่มความชำนาญในงานเดิม เพื่อป้องกันเข้าสู่อุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มรุ่งโรจน์ต่อไป

2.3.2 ฝึกอาชีพใหม่ โดยใช้วิธีการปฏิบัติแบบเดียวกับยกระดับฝีมือช่างโดยขยายการฝึกไปยัง สพจ. นนทบุรี สพจ. ฉะเชิงเทรา และสพร./ศพจ. ทั่วประเทศ เมื่อผ่านการฝึกสามารถหางานทำ และมีค่าจ้างที่สูงขึ้นในอาชีพใหม่

อาชีพที่จะดำเนินการฝึกให้กับกลุ่มแรงงานเหล่านี้ ได้แก่ ขับรถบรรทุก พนักงานทำความสะอาด ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ฯลฯ ในกรณีที่แรงงานไม่สนใจฝึกในอาชีพเหล่านี้ กรมการจัดหางานมีการฝึกอบรมการประกอบอาชีพอิสระ

## 4. ด้านให้คำปรึกษาแนะนำ

สภาพการเลิกจ้างก่อให้เกิดภาวะตึงเครียดแก่ผู้ที่ประสบเหตุการณ์อาจปรับตัวให้เข้ากับสภาวะดังกล่าว สามารถปรับตัวปรับใจรับสภาพ และสามารถหาทางออกให้กับตนเองได้ แต่บางรายเกิดภาวะตึงเครียด คับข้องใจ ไม่ทราบว่าจะจัดการกับชีวิตของตนเองต่อไปอย่างไร จึงจำเป็นต้องขอคำปรึกษาแนะนำจากบุคคลต่างๆ ซึ่งกระทรวงแรงงานฯ ก็ทราบถึงภาวะความกดดันดังกล่าว ซึ่งได้มอบให้เจ้าหน้าที่ กอ นักสังคมสงเคราะห์ มาปฏิบัติงานประจำที่ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง เพื่อคอยให้คำปรึกษาแนะนำ ปลุกปลอบใจ หากมีผู้ต้องการให้ช่วยเหลือ



สำหรับคำถาม ที่มีผู้นิยมขอรับคำปรึกษา และคำตอบที่ผู้ปฏิบัติงานศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ได้ตอบให้คำแนะนำไป ขอเสนอเป็นตัวอย่าง 2 - 3 ประการ ดังนี้

คำถาม 1. ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อน ทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม หรือปัญหาครอบครัวแตกแยก

คำตอบ ให้คำแนะนำและให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริการของกรมประชาสงเคราะห์ อาทิ ให้คำปรึกษาด้านบริการสงเคราะห์ครอบครัว เงินสงเคราะห์ครอบครัว เครื่องอุปโภค บริโภค ทุนการศึกษา ทุนประกอบอาชีพ เบี้ยยังชีพ คนชรา คนพิการ รวมทั้งโทรปรึกษาเพิ่มเติมได้ที่ เลขหมาย 1507 หรือ 280-1591

คำถาม 2. ปัญหาด้านอารมณ์และจิตใจ อันเนื่องมาจากความเครียด ความวิตกกังวลใจ ท้อแท้ สิ้นหวัง

คำตอบ ให้รับฟังปัญหา แล้วให้คำแนะนำปรึกษาตามหลักจิตวิทยาหรือหลักการสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้คลายความเครียดและความทุกข์กังวลใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ รวมทั้งปัญหาอันเป็นผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง ตลอดจนให้ชี้แนะหน่วยงานที่สามารถไปขอรับความช่วยเหลือ ให้ตรงกับสภาพปัญหาที่ประสบอยู่

### 3.4 ผลการดำเนินงาน

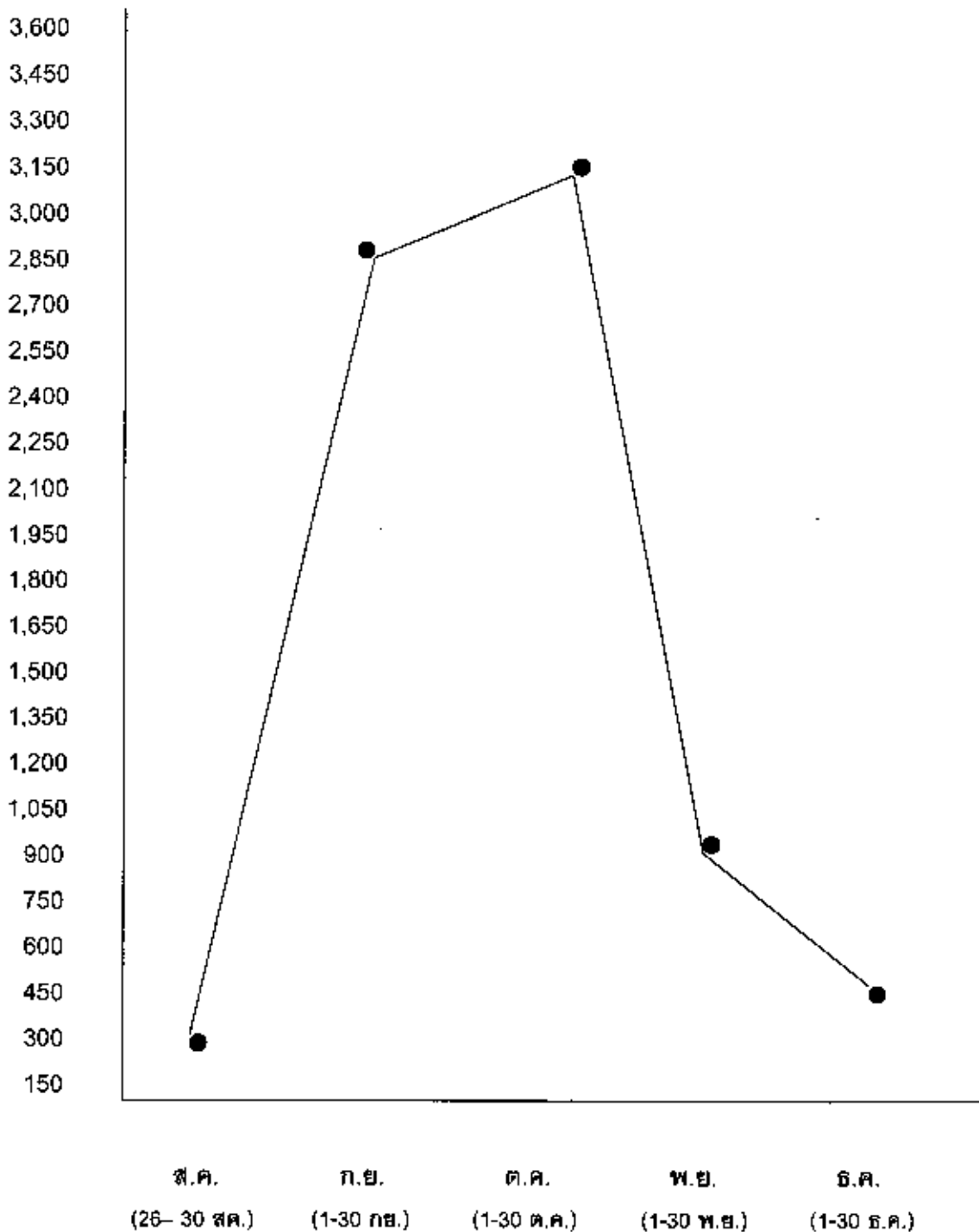
การดำเนินงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ของศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีดังนี้

#### 1. ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างในส่วนกลาง (ศชล.กรส.)

การปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ศชล.กรส. นับตั้งแต่ วันที่ 26 สิงหาคม 2540 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2540 ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ช่วงเวลา	ผู้ขอรับความช่วยเหลือ (คน)	บริษัทแจ้งขอรับคนงาน (แห่ง)	แยกประเภทขอรับความช่วยเหลือ				
			หางานทำ (คน)	ฝึกอาชีพ	ปรึกษาปัญหา กม.แรงงาน	เงินกู้	ประกันสังคม
26สค.-30สค.40 (4 วัน)	325 (~65ค/ว)	35	277	16	12	3	17
1กย.-30กย.30	2,780 (~111 ค/ว)	216	2,300	105	322	46	7
1-31 ตค. 40	3,111 (~124ค/ว)	436	2,675	19	186	227	4
1-30 พย.40	954 (~38ค/ว)	242	747	12	105	81	9
1-31 ธค.40	541 (~22ค/ว)	233	454	12	47	22	6
<b>รวม</b>	<b>7,711</b>	<b>1,162</b> (ตำแหน่ง งานว่าง รวม 13,773 ตำแหน่ง)	<b>6,453</b>	<b>164</b>	<b>672</b>	<b>379</b>	<b>43</b>

หากจะแสดงเป็นภาพกราฟ จะปรากฏดังนี้  
 จำนวนผู้ขอรับความช่วยเหลือ ตั้งแต่วันที่ 26 สิงหาคม - 31 ธันวาคม 2540



จากจำนวนผู้มาขอรับบริการจาก ศชล.กรส. และที่แสดงโดยกราฟ จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้ขอรับบริการในช่วง 5 วันแรกที่เปิดให้บริการมีผู้มาขอรับความช่วยเหลือประมาณวันละ 65 คน ต่อมาคือ เดือนกันยายนและตุลาคม 2540 มีจำนวนสูงมากถึง 2,780 คน และ 3,111 คน ตามลำดับ หากจะคิดโดยเฉลี่ยจะมีผู้ขอรับบริการประมาณวันละ 100 คน ซึ่งมากขึ้นเกือบ 1 เท่าตัว ต่อมาในเดือนพฤศจิกายน 2540 มีผู้ขอรับบริการ จำนวน 954 คน หรือโดยเฉลี่ยวันละ 38 คน และเดือนธันวาคม 2540 มีผู้ขอรับบริการจำนวน 541 คน หรือโดยเฉลี่ยวันละ 22 คน จากจำนวนสถิติผู้ขอรับบริการที่มีจำนวนมากในช่วงแรกและลดลงในเดือนที่สี่และห้า อาจมีสาเหตุหลายประการ เช่น ในระยะสองสามวันแรกของการให้บริการ การประชาสัมพันธ์ ศชล. อาจยังไม่เป็นที่แพร่หลาย ต่อมา มีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนต่างๆ มากขึ้นไม่ว่าจะทางสถานีโทรทัศน์ช่องต่างๆ ทางสถานีวิทยุหรือแผ่นประชาสัมพันธ์ รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงของกระทรวง ออกข่าวให้สัมภาษณ์ทางสถานีโทรทัศน์เป็นระยะๆ ทำให้มีผู้รู้จัก ศชล. และทราบว่า มีบริการช่วยเหลือ จึงมีผู้ใช้บริการเป็นจำนวนมาก ต่อเมื่อการประชาสัมพันธ์ลดน้อยลงจำนวนผู้รับบริการก็จะลดลงไป หากจะมีผู้ขอรับบริการ ก็อาจจะเป็นคนกลุ่มเดิมที่รอติดตามผลการช่วยเหลือสาเหตุอีกประการหนึ่ง อาจเนื่องจากผู้ขอรับบริการคาดหวังว่า ศชล. กรส. จะสามารถช่วยเหลือได้ในทันทีทันใด เช่น เมื่อถูกเลิกจ้าง ต้องการจะสมัครงาน ก็จะคาดหวังว่า ศชล. จะสามารถจัดหาตำแหน่งงาน และส่งให้ไปบรรจุเข้าทำงานได้ทันที แต่ในทางปฏิบัติจริง หากมีผู้ติดต่อขอความช่วยเหลือทางโทรศัพท์ ศชล. จำเป็นจะต้องส่งต่อเรื่องไปให้หน่วยปฏิบัติ คือ กรมการจัดหางาน เป็นผู้ดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ ดังกล่าว ศชล. เป็นเพียงหน่วยรับเรื่อง (Intake) เบื้องต้นเท่านั้น มิได้เป็นผู้ปฏิบัติการให้บรรลุตามความต้องการของผู้มาขอรับความช่วยเหลือได้ทันที รวมทั้งเมื่อผู้ถูกเลิกจ้างได้ไปพบกับนายจ้างเพื่อขอรับสมัครงาน ก็ขึ้นอยู่กับนายจ้างว่าจะรับคนงานเหล่านั้นหรือไม่ ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างไม่มีอำนาจที่จะไปกำหนดว่าให้ต้องรับเข้าทำงาน ดังนั้นผู้ถูกเลิกจ้าง จึงอาจหันไปใช้บริการจากหน่วยงานที่เป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง โดยมีต้องมาขอความช่วยเหลือผ่าน ศชล.

เป็นต้น แต่หากเป็นผู้ที่มาติดต่อด้วยตนเอง หากมีตำแหน่งงานที่เหมาะสมก็จะส่งต่อไปให้พบบายจ้างเพื่อสมัครเข้าทำงานได้ หรืออีกประการหนึ่งก็คือ ผู้ที่มาปฏิบัติงานที่ ศชล. จะใช้เจ้าหน้าที่จากกรมทุกกรมและสำนักงานประกันสังคม สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานจึงอาจไม่ได้ลงข้อมูลผู้ที่ติดต่อขอรับบริการลงในแบบฟอร์มที่กำหนดให้อย่างเคร่งครัดทุกราย หรือผู้ติดต่อขอความช่วยเหลือไม่ให้ข้อมูลรายละเอียด ซึ่งจะไม่นำไปแจกนับ เมื่อรวบรวมยอดจำนวนผู้ขอความช่วยเหลือ ก็จะลดน้อยลงกว่าที่เป็นจริงได้

อย่างไรก็ดี กรส. ก็ได้พยายามปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการ ให้สามารถเป็นการช่วยเหลือแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ได้อย่างแท้จริง โดยพิจารณาจัดเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานเป็นประจำที่ ศชล. เพื่อความต่อเนื่องและความชำนาญในการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2541 เป็นต้นไป ทั้งนี้จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในกระทรวงแรงงานฯ

หากพิจารณาตามกลุ่มประชาชนของการขอรับบริการ จะพบว่าในแต่ละเดือน มีผู้ขอรับความช่วยเหลือส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 84 จะขอให้ช่วยเหลือโดยการหางานทำ รองลงมาต้องคิดเป็นร้อยละ 8.5 ขอรับคำปรึกษาปัญหากฎหมายแรงงานอีกร้อยละ 5 ขอกู้เงินทุนประกอบอาชีพร้อยละ 2 ขอฝึกอาชีพและร้อยละ 0.5 และการประกันสังคม ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ถูกเลิกจ้างจะสนใจในเรื่องการหางานทำ มากกว่าที่จะพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้อาจเป็นคนที่ไม่ประสงค์ที่จะเปลี่ยนงาน หรือไม่ทราบว่ามีบริการของรัฐ

ทั้งนี้เมื่อ พิจารณาเปรียบเทียบ จำนวนผู้ถูกเลิกจ้างว่างงานที่มาขอความช่วยเหลือ ซึ่งมีประมาณ 7 พันกว่าคน กับตำแหน่งงานว่างประมาณ 1,100 กว่าตำแหน่ง ซึ่งดูแล้วน่าจะไม่มีปัญหาการว่างงาน แต่ในข้อเท็จจริง พบว่าตำแหน่งงานที่ว่างอาจไม่เหมาะสมตามคุณสมบัติของผู้ว่างงาน จึงอาจทำให้เกิดปัญหาการว่างงานทั้งที่ยังมีตำแหน่งงานว่างอยู่หรืออาจมีสาเหตุอีกประการหนึ่ง คือ ตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่เป็นตำแหน่งสะสมที่ยังมิได้มีการตัดยอด จำนวน ที่ได้บรรจุงานไปแล้ว ตำแหน่งงานว่างจริง ซึ่งอาจมีน้อยกว่าตัวเลขที่ปรากฏ

## 2. ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างในส่วนภูมิภาค (ศชล.จังหวัด)

สำหรับในส่วนภูมิภาค กระทรวงแรงงานฯ ได้ขอความร่วมมือทุกจังหวัดให้จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างจังหวัด โดยมีภารกิจในการดำเนินงานเป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกับ ศชล. กรส. โดยมีสำนักงานอยู่ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด และให้แจ้งผลการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างให้กระทรวงฯ ทราบภายในวันศุกร์ของทุกสัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2540 เป็นต้นมา ซึ่ง กรส. ได้รับแจ้งผลการดำเนินงานตั้งแต่ 8 กันยายน - 31 ธันวาคม 2540 ดังนี้

- ได้รับรายงานรวม 51 จังหวัด ปรากฏว่า แยกเป็นมีสถานการณ์เลิกจ้าง 45 จังหวัด ไม่มีสถานการณ์เลิกจ้าง 6 จังหวัด

- สถานประกอบการเลิกจ้าง รวม 795 แห่ง ถูกจ้างถูกเลิกจ้าง 22,665 คน

- ประเภทกิจการรวม 20 ประเภท ได้แก่ ผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์รองเท้า และผลิตภัณฑ์หนัง ผลิตภัณฑ์ของเล่นของชำร่วย อาหารกระป๋องอาหารแช่แข็ง ทำเครื่องประดับ สถาบันการเงิน เฟอร์นิเจอร์ไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ อุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ รถยนต์และชิ้นส่วนเหล็กและโลหะ ธุรกิจบริการโรงแรม สิ่งพิมพ์และโฆษณา การพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร การขนส่ง สำนักงานแพทย์ รับเหมาก่อสร้าง ราชการ สถานศึกษาและอุตสาหกรรมอื่นๆ

- ผลการช่วยเหลือ ของหน่วยงานสังกัด กรม. ในจังหวัดต่างๆ ดังนี้

- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

- ค่าจ้างค้างจ่าย      1,095 คน      เงิน      10,977,888.40 บาท
- ค่าชดเชย              1,794 คน      เงิน      65,403,890.90 บาท
- อื่นๆ (เช่าเงินประกัน) 1,423 คน      เงิน      25,397,170.65 บาท

- สำนักงานจัดหางานจังหวัด

- สมัครงาน              3,441 คน
- บรรจุงาน              2,164 คน

- สำนักงานประกันสังคมจังหวัด

- ออกบัตรรับรองสิทธิ                              3,156 คน
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค, ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
- ฝึกอบรมอาชีพ                              422 คน

- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด

- สงเคราะห์ 45      คน      เงิน      412,000      บาท

(ไม่ระบุ 12 ราย)

- ขอู้ ทปส.                              199      ราย
- ฝึกอาชีพของ กปส.                              72      ราย

จากผลการช่วยเหลือดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้ถูกเลิกจ้างที่ไปขอรับความช่วยเหลือจากศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างในส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่ขอสมัครเข้าทำงาน (จำนวน 3,441 คน) ที่รองลงมาคือ ขอให้ออกบัตรรับรองสิทธิ หรือติดต่อเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่าย นอกนั้นขอให้ช่วยเหลือเรื่องฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอู้เงินทุนประกอบอาชีพ ซึ่งจะมีความต้องการให้ช่วยเหลือสอดคล้องในแนวทางเดียวกับผู้ถูกเลิกจ้างที่ไปขอความช่วยเหลือ จากศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างในส่วนกลาง

### 3.5 การติดตามผลการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง จัดตั้งขึ้นโดยมีความมุ่งหมายที่จะดำเนินการในระยะเร่งด่วนเฉพาะหน้า เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแก่ผู้ถูกเลิกจ้าง จึงมิได้มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน แต่สำหรับการแก้ปัญหาผู้ถูกเลิกจ้างในระดับชาติ ตามนโยบายแก้ไขปัญหาระงาณของรัฐบาล โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้เสนอแผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน ซึ่งจะประกอบด้วยมาตรการที่สำคัญแบ่งออกเป็นมาตรการระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว คือ

#### มาตรการระยะสั้น ได้แก่

- มาตรการประหยัด หรือไทยช่วยไทย เป็นมาตรการที่เน้นการช่วยบรรเทาปัญหาค่าครองชีพ โดยจัดหาสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ
- มาตรการจ้างงานในชนบท เน้นการหางานชั่วคราวให้แก่ผู้ว่างงาน

#### มาตรการระยะกลาง ได้แก่

- มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เป็นมาตรการเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำของคนไทย โดยลดจำนวนแรงงานต่างด้าวในโรงงาน แล้วจัดให้แรงงานไทยเข้าทำแทน
- มาตรการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เป็นมาตรการให้คนไทยที่ว่างงานมีงานทำ และทำให้ได้เงินตราต่างประเทศเข้าประเทศ
- มาตรการส่งเสริมการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมเน้นการรักษาให้คนงานยังคงทำงานอยู่ในโรงงานภาคอุตสาหกรรมและบริการ กระจายกระบวนการผลิตสู่ชนบท



### มาตรการระยะยาว

- โครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ ตามแนวพระราชดำริ เป็นการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานที่กลับสู่ชนบท ให้ประกอบอาชีพการเกษตรเลี้ยงตนเอง และครอบครัวในระดับพออยู่พอกินได้ตลอดปี

- โครงการทางสว่างแห่งอาชีพ เน้นการแนะแนวอาชีพแก่บัณฑิตที่จบการศึกษาซ้ำยังไม่มีการทำงาน ทำให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากยิ่งขึ้น

ในแต่ละมาตรการ จะมีคณะอนุกรรมการแต่ละชุดเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรการ โดยมีผู้แทนหน่วยงานเจ้าของเรื่อง ร่วมเป็นคณะอนุกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นมาอีกชุดหนึ่งคือ “คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผล” มีปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นประธานอนุกรรมการ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงที่เกี่ยวข้องเป็นอนุกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ มีผู้อำนวยการกองตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) กำหนดแผนงานแนวทางปฏิบัติในการติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหาการว่างงาน ตามแผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน
- 2) ประสานงานและเร่งรัดหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ คือ จังหวัดและอำเภอ ในการนำแผนงานและกิจกรรมของมาตรการต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน ไปปฏิบัติให้เกิดผลภายในกำหนดเวลา
- 3) กำกับ ดูแล ติดตามความก้าวหน้า ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามแผนงานและกิจกรรมของมาตรการต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน

4) ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผล การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ บรรเทาปัญหาการว่างงาน และรายงานต่อคณะกรรมการนโยบายบรรเทาปัญหาว่างงาน แห่งชาติ

5) แต่งตั้งคณะทำงานและเจ้าหน้าที่ เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ตามที่เห็นสมควร

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าว จะเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องการติดตามประเมินผล การแก้ไขปัญหาการว่างงาน ตามแผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน ซึ่งจะเป็น การติดตามในภาพรวม ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างจะเป็นเพียงส่วนย่อยเล็ก ของภาพรวม ดังกล่าว ซึ่งอาจกล่าวโดยอนุโลมว่าคณะอนุกรรมการชุดนี้จะเป็นชุดติดตามการช่วย เหลือศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง โดยทางอ้อม

ในการนี้ ผู้อำนวยการกองตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ ได้เดินทาง ออกตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนบรรเทาปัญหาการว่างงาน ร่วมกับสำนัก นายกรัฐมนตรี ในพื้นที่ เขตการตรวจราชการเขต 6 และ 9 มีข้อเสนอแนะและได้เวียน แจ้งแนะนำแก่หน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างว่างงาน เพื่อเป็นแนว ปฏิบัติ หรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับด้านการ แก้ไขปัญหาการเลิกจ้างว่างงาน ซึ่งจะมีผลทางตรงและทางอ้อมแก่ผู้ถูกเลิกจ้างแล้วดังนี้

1. ให้ทุกจังหวัดดำเนินการปรับปรุงแผนงานและโครงการ ในทุก มาตรการให้เป็นการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างและคนว่างงาน โดยตรงมากที่สุด

2. ขอให้ผู้ตรวจราชการทุกกระทรวงที่รับผิดชอบในแต่ละมาตรการ บรรเทาปัญหาการว่างงานเร่งรัดติดตามงบประมาณที่ยังไม่ได้จัดสรรให้แต่ละ จังหวัด โดยเร็ว

3. การดำเนินการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างให้กว้างขวางจนถึงระดับตำบลหมู่บ้าน และตัวเมือง เพื่อให้ผู้ที่ถูกเลิกจ้างรับทราบและกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน แม้ว่าขณะที่ผู้ถูกเลิกจ้างยังเลิกงาน แต่เมื่อไม่มีรายได้และเงินค่าชดเชยที่ได้รับจากนายจ้างหมดลงปัญหาการเลือกงานจะน้อยลง

4 ให้เร่งรัดติดตามและปราบปรามบุคคลหรือบริษัทที่มีพฤติการณ์หลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

5. การฝึกอาชีพ หรือพัฒนาฝีมือแรงงานควรจะมีการเน้นกลุ่มเป้าหมายที่มีศักยภาพและความตั้งใจที่จะนำไปประกอบอาชีพมีรายได้ และในการพัฒนาฝีมือแรงงานควรจะเป็นหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน หรือสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้

6. การแนะแนวอาชีพควรจะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ให้มีการเน้นความต้องการของตลาดแรงงาน ลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งงาน คุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานว่างที่นายจ้างต้องการ เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการแนะแนวสามารถนำไปพิจารณาในการหางานทำ หรือพัฒนาฝีมือแรงงานของตนเองให้เหมาะสมกับความต้องการตลาดแรงงาน

### 3.6 การขยายผลการดำเนินงาน

เมื่อได้มีการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างทั้งในส่วนกลาง โดยมีสำนักงานอยู่ที่อาคารกระทรวงแรงงานชั้น 3 มีผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง เป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ ในระยะหนึ่งแล้ว ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เห็นว่าการดำเนินงานได้มีรูปแบบที่ชัดเจน สามารถเป็นแนวทางแก่หน่วยงานอื่นได้ ดังนั้นเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2541 จึงให้ถ่ายโอนงาน สขล. ส่วนกลางให้กรมการจัดหางาน เป็นผู้รับช่วงดำเนินการต่อไป ซึ่งทำให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในภาพรวมการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างได้เป็นแนวเดียวกัน ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยในส่วนภูมิภาคศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง สำนักงานตั้งอยู่ที่สำนักจัดหางานจังหวัด โดยให้จัดหางานจังหวัด

เป็นผู้รับผิดชอบศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ดังนั้น จึงมีศูนย์กลางรวมเพื่อการช่วยเหลือที่  
กรมการจัดหางานทำให้การดำเนินงานมีเอกภาพยิ่งขึ้น

การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างในส่วนกลาง ทำให้กรมต่างๆ ใน  
สังกัด มีการขยายผล โดยจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารองรับการดำเนินการช่วยเหลือผู้ถูก  
เลิกจ้าง เช่น

กรมการจัดหางาน ได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเร่งด่วนเพื่อการจ้างงาน  
(ศปจ.) เพื่อช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างให้บังเกิดผลชัดเจน และรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ เป็น  
ศูนย์รองรับให้ผู้ถูกเลิกจ้างมีงานทำทันทีแก้ไขปัญหาการว่างงาน และลดความเดือน  
ร้อนของผู้ถูกเลิกจ้าง รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บริการจัดหางานและส่งเสริมการมี  
งานทำไปสู่ประชาชนในพื้นที่ ทำให้ผู้ถูกเลิกจ้างมีขวัญกำลังใจและเห็นว่ารัฐ ได้ให้ความ  
ช่วยเหลืออย่างจริงจัง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติงานบรรเทาปัญหาการว่างงาน  
ด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ ตึกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสาร  
การดำเนินงานเพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงาน ให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อแนะแนวอาชีพ  
และแนวการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปรึกษาแนะนำการกู้ยืมเงิน รับคำขอความช่วยเหลือ  
ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานฝึกอบรมของกรมพัฒนา  
ฝีมือแรงงานและหน่วยงานอื่น เพื่อให้ผู้ว่างงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### 3.7 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข

การดำเนินงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่  
24 มิถุนายน 2540 ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทั้งในส่วนกลางและ  
ส่วนภูมิภาค มีปัญหาอุปสรรครวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหา ดังนี้

## 1. ระดับนโยบาย

ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง (ศขล.) ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคจัดตั้งขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือจากส่วนราชการทุกหน่วยในสังกัดกระทรวงแรงงานฯ เพื่อให้การทำงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างได้เกิดประโยชน์สูงสุด รวดเร็ว ทันการณ์ และแม่นยำ โดยทุกหน่วยจะต้องมีการประสานข้อมูลอย่างใกล้ชิด เพื่อการช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เช่นการจ่ายเงินสิทธิประโยชน์ การรับสมัครและบรรจุงานใหม่ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การคุ้มครองสิทธิประกันสังคม รวมทั้งการสงเคราะห์เรื่องเงินทุนประกอบอาชีพและการสงเคราะห์ครอบครัว เป็นต้น การช่วยเหลือจะสำเร็จได้ จำเป็นจะต้องมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง มีผลการช่วยเหลือชัดเจนสามารถนำไปชี้แจงให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบ โดยถูกต้องและเป็นเลขเดียวกัน

## 2. ระดับปฏิบัติ

### 2.1 ส่วนกลาง

#### 2.1.1 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง จะมีเจ้าหน้าที่จากทุกกรมในสังกัดสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาปฏิบัติงานทุก 2 สัปดาห์ จึงทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติ บางครั้งผู้ปฏิบัติยังขาดความชำนาญ อาจมีปัญหาในด้านการตอบคำถามของผู้ขอรับบริการทางโทรศัพท์ได้ ทำให้ใช้ทรัพยากรบุคคลผู้ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ทุกคน

ปัญหาดังกล่าวได้มีการแก้ไขในระดับหนึ่ง คือ ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทั้งใน ศขล.กรส. และศขล.จังหวัด รวมทั้งได้จัดทำแนวคำถาม - คำตอบให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ศขล.เพื่อเป็นแนวทางในการตอบคำถามต่อไปแล้ว

### 2.1.2 ระบบการรายงานข้อมูล

ข้อมูลการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ยังไม่เป็นเอกภาพ ยังมีความสับสนไม่ชัดเจนบางครั้งในช่วงเวลาเดียวกันตัวเลขผู้ถูกเลิกจ้างจะต่างกัน ทำให้ขาดความมั่นใจในการเผยแพร่ข้อมูล

อย่างไรก็ดี ได้มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการจัดประชุมชี้แจงข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้องทุกกรม เพื่อให้ได้ข้อมูลจากฐานข้อมูลเดียวกัน รวมทั้งมีคณะทำงานตรวจสอบตัวเลขข้อมูลการถูกเลิกจ้าง โดยมีรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายจุฑาธวัช อินทรสุขศรี) เป็นประธาน ซึ่งก็สามารถแก้ไขปัญหาเรื่องข้อมูลได้พอสมควร

### 2.1.3 ระบบการช่วยเหลือ

ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างในสวนกลาง แม้จะมีเป้าหมายในการก่อตั้ง เพื่อให้สามารถช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างได้เบ็ดเสร็จและรวดเร็ว แต่ในทางปฏิบัติจริง ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างยังเป็นเพียงหน่วยรับข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้างที่ต้องการให้ช่วยเหลือ และส่งผ่านข้อมูลดังกล่าวให้หน่วยปฏิบัติที่เป็นเจ้าของเรื่องเป็นส่วนใหญ่ เช่น เมื่อมีผู้ติดต่อขอให้ช่วยจัดหางานทำด้วยตนเอง หากสามารถดำเนินการจัดหาตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมได้ก็จะดำเนินการให้ทันที แต่หากไม่สามารถจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม ก็จะแนะนำให้ไปติดต่อโดยตรงที่กรมการจัดหางาน หากติดต่อทางโทรศัพท์ ก็จะบันทึกลงในแบบขอรับความช่วยเหลือ แล้วรวบรวมจัดส่งให้กรมการจัดหางานดำเนินการต่อไป หรือแนะนำให้ติดต่อสำนักงานจัดหางานกรุงเทพฯ เขตต่าง ๆ 9 เขต หรือเมื่อมีผู้ติดต่อขอกู้เงินทุนประกอบอาชีพก็จะรับเรื่องเบื้องต้นแล้ว ส่งต่อไปกรมประชาสงเคราะห์เป็นผู้พิจารณาช่วยเหลือคชล. ไม่สามารถแจ้งผลยุติขั้นสุดท้ายให้ผู้มาขอรับบริการทราบได้

ในระยะต่อมา นายจ้างผู้ประสงค์ต้องการคนงาน ทราบว่า ศชล. กรส. เป็นหน่วยปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง จึงได้จัดส่งตำแหน่งงานว่างมาให้ โดยตรงที่ ศชล. ซึ่งเป็นตำแหน่งที่นายจ้างมีความต้องการ และยังไม่ได้จัดคนบรรจุ ในตำแหน่งนั้น ๆ และศชล.ได้แนะนำให้ผู้มาขอความช่วยเหลือไปติดต่อและสามารถ เข้าทำงานได้ทันทีมีจำนวนมากขึ้น ส่วนในเรื่องทุนประกอบอาชีพ ก็ได้ขอความร่วมมือให้กรมประชาสงเคราะห์ จัดส่งเจ้าหน้าที่มาเป็นผู้รับเรื่องขอกู้เงินที่ ศชล. กรส. จึงเป็นการแก้ปัญหาได้ส่วนหนึ่ง

#### 2.1.4 ระบบการติดตามผลการช่วยเหลือ

ศชล.เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการเฉพาะกิจเร่งด่วน มีการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงาน ทำให้ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นการ ให้บริการรับเรื่องจากผู้ใช้บริการ และจัดส่งให้หน่วยงานเจ้าของเรื่องเป็นผู้ดำเนินการ ในระยะเฉพาะหน้าแต่ละวัน ส่วนผลการช่วยเหลือยังขาดการติดตามอย่างใกล้ชิด จึงยังขาดความชัดเจนเกี่ยวกับข้อมูลผลการช่วยเหลือ หรือแม้แต่ตำแหน่งงานว่าง ที่ปรากฏกับที่มีอยู่จริง

แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้กำชับให้เจ้าหน้าที่ผู้ ปฏิบัติงาน ศชล. ได้มีระบบการลงทะเบียน จัดบันทึกการส่งต่อเรื่องให้หน่วยงาน อย่างชัดเจนเพื่อจะได้สามารถติดตามผลการช่วยเหลือได้อย่างจริงจัง

## 2.2 ส่วนภูมิภาค

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้รับแจ้งจากจังหวัดในเขต ปริมณฑล เกี่ยวกับการดำเนินงาน ศชล.จังหวัด ในการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ว่ามี ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ดังนี้<sup>6</sup>

<sup>6</sup> สรุปจากเอกสารประกอบการประชุมหารือปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรการแก้ไขปัญห การเลิกจ้างการว่างงาน เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2540 ณ ห้องประชุม ชั้น 10 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
<p>ระบบการรายงานข้อมูลและรวบรวมข้อมูล</p> <p>1. คู่มือการปฏิบัติงานเมื่อมีการเลิกจ้างในจังหวัด เกิดความสับสนในการรายงานต้องรายงานซ้ำซ้อนหลายครั้ง หลายหน่วย เช่น ศชล. จว. ตั้งอยู่ที่ สนง.จัดหางานจังหวัด แต่รายงานสรุปผลให้ รสจ. เป็นผู้รายงานสรุปผลให้ รสจ. เป็นผู้รายงาน</p> <p>2. การใช้แบบต่างๆ เพื่อการบริการผู้ถูกเลิกจ้างและการรายงานหน่วยงานหลักในการปฏิบัติยังมีความสับสนไม่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และส่งแบบรายงานผิดพลาด</p> <p>3. การประชุมคณะกรรมการ ศชล.จังหวัด ข้อมูลข่าวสารการเลิกจ้างล่าช้าไม่ทันกำหนดให้ประชุมทุกสัปดาห์</p> <p>4. ระบบการรวบรวมข้อมูลยังไม่ชัดเจนพอ ทำให้ข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้างไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือได้ข้อมูลหลายทางและไม่ตรงกัน</p>	<p>- ควรกำหนดให้มีหน่วยงานกลางในการรับผิดชอบ</p> <p>- ควรจัดเป็นโครงการให้คณะกรรมการ ศชล. จว. ได้มีโอกาสเยี่ยมเยียนพบปะทำความเข้าใจกับนายจ้างในสถานประกอบการที่มีแนวโน้มเลิกจ้าง เพื่อประโยชน์ในการติดต่อประสานความช่วยเหลือต่อไป</p> <p>- ให้จัดระบบข้อมูล โดยมีฐานจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หากหน่วยใดทราบข้อมูลจากแหล่งอื่นให้แจ้ง รสจ. ด้วย</p>



ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
<p>5. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด ไม่สามารถติดตามสถานการณ์จาก สถานประกอบการทุกแห่งได้ การสอบถาม ทางโทรศัพท์ หรือแบบสอบถามได้ข้อเท็จจริง ที่ไม่ชัดเจน ซึ่งหากต้องการข้อเท็จจริง ชัดเจน เจ้าหน้าที่จะต้องสอบถามด้วย ตนเอง ซึ่งจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ</p> <p><b>การประสานงานในจังหวัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในจังหวัดยังล่าช้าและสับสนในทางปฏิบัติ ได้ข้อมูลเล็กลงไม่รวดเร็วและไม่ครบถ้วน ทั้งมีข้อแตกต่างในเรื่องแนวปฏิบัติและสถานที่ตั้งห่างกัน</li> </ul> <p><b>ความร่วมมือของสถานประกอบการ/ ลูกจ้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การหาข้อมูลเรื่องสถานประกอบการใดมี แนวโน้มที่จะเลิกจ้าง จะไม่ได้รับข้อมูลแท้จริงเนื่องจากสถานประกอบการเกรงจะเสียภาพจรรยาบรรณทางบริษัทจะพยายามปกปิดข้อมูลด้านนี้ และไม่ต้องการให้เจ้าหน้าที่ของทางราชการเข้าไปเกี่ยวข้องในช่วงใกล้เลิกจ้าง หรือ จะแจ้งให้ทราบต่อเมื่อได้มีการเลิกจ้างแล้ว ทำให้ไม่สามารถเข้าไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระทรวงควรพิจารณาหาทางเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในภาพรวมของกระทรวงและหน่วยงานระดับกรม ควรพิจารณาหาทางที่จะให้เจ้าหน้าที่สามารถมาช่วยปฏิบัติงาน ในจังหวัดได้รับอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวในระหว่างที่ขออัตรากำลัง</li> <li>- จัดประชุมเจ้าหน้าที่ เพื่อปรับวิธีการทำงาน หน่วยงาน แกไขข้อขัดข้องต่างๆ และควรให้มีศูนย์ราชการฯ ทุกจังหวัด</li> <li>- กระทรวง/กรม ควรเร่งการประชาสัมพันธ์ สถานการณ์การเลิกจ้างและมาตรการช่วยเหลือทางราชการให้แพร่หลายและขอความร่วมมือนายจ้างให้ความร่วมมือหน่วยงานระดับจังหวัดในการให้เบาะแส และข้อมูลการเลิกจ้างทุกครั้งที่มีการเลิกจ้าง เพื่อให้หน่วยงานสามารถเข้าไปดำเนินการ ได้ทันกับเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์ที่ลูกจ้าง</li> </ul>

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
<p>แก้ไขปัญหาได้ทันการณ์ สวัสดิการจ้างไม่ยอมบอกชื่อสถานประกอบการ ที่จะมีการเลิกจ้าง แต่จะบอกเมื่อมีการเลิกเกิดขึ้นแล้ว 1 - 3 วันขึ้นไป ทำให้ได้ข้อมูลเรื่องการเลิกจ้าง ล่าช้า และเมื่อมีการติดตามภายหลังที่ถูกเลิกจ้างแจ้งกลับน้อยมาก ไม่สามารถติดต่อลูกจ้างเพื่อเปลี่ยนบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลได้ครบทุกคน</p> <p>ความร่วมมือของผู้ถูกเลิกจ้างในกระบวนการช่วยเหลือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เจ้าหน้าที่เข้าไปสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้าง แต่ผู้ถูกเลิกจ้างไม่สนใจสมัครงาน และหางานใหม่ทำหลังเลิกจ้าง หรือการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพราะมุ่งหวังเงินชดเชย หรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ มากกว่า</li> <li>2. ผู้ถูกเลิกจ้างที่ประสงค์หางานทำส่วนใหญ่มีอายุมากเลือก และต้องการเงินเดือนสูง จะไม่สนใจงานที่ค่าจ้างต่ำกว่าที่เคยได้รับเลือก สถานที่ทำงานไกลบ้าน จึงมีปัญหาด้านการบรรจุงาน</li> <li>3. ตำแหน่งงานที่ทางราชการได้รับจากสถานประกอบการในขณะนั้นไม่ตรงกับความต้องการของลูกจ้าง</li> </ol>	<p>จะได้รับจากการฝึกฝีมือ และแนวอาชีพหางานให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือต่างๆ และการยอมรับสภาพเศรษฐกิจในภาวะปัจจุบัน ฯลฯ</p> <p>- สพร. ควรจะมีแผนงานดำเนินการฝึกฝีมือในสถานประกอบการก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง</p> <p>- พัฒนาฝีมือลูกจ้างที่ประสงค์รับการฝึก</p>

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
<p>4. การให้บริการจัดหางาน การประสานส่ง ผีกออาชีพและบริการอื่นๆ ตลอดจนการ ติดตามผลการบรรจุมักล่าช้า เนื่องจากผู้ ผู้สมัครไม่ให้ความร่วมมือ</p> <p>5. ผู้ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจตำแหน่ง งานที่ทางราชการไปประชาสัมพันธ์ ส่วน ใหญ่เมื่อได้รับเงินชดเชยแล้วจะกลับภูมิลำเนาหรือยังไม่ต้องการงานใหม่ทำทันที</p> <p>6. ผู้ถูกเลิกจ้างไม่สนใจบริการต่างๆ ของ กรส. แต่จะสนใจเรื่องการกู้เงินดอกเบี้ย ต่ำ เพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจเฉพาะหน้า เท่านั้น</p> <p>7. ลูกจ้างที่ขอกู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนประชา เศรษฐกิจสงเคราะห์ (ทปศ.) ขาดคุณสมบัติ</p> <p>อื่นๆ</p> <p>1. เงินทุนหมุนเวียนประชาเศรษฐกิจ สงเคราะห์ให้กู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพ มีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอกับความต้องการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรสนับสนุนโครงการผีกออาชีพระยะสั้นที่ สามารถฝึกได้ภายใน 1 วัน แล้วนำไป ประกอบอาชีพได้</li> <li>- ควรจัดสรรเงินเพื่อให้อุปกรณ์โดยเสียดอกเบี้ย ต่ำ เพื่อให้กลุ่มผู้ถูกเลิกจ้างนำไปประกอบ อาชีพอิสระ โดยเน้นวงเงินไม่มากแต่ สามารถช่วยกลุ่มเป้าหมายได้หลายราย และทั่วถึง</li> </ul>

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
<p>การของลูกจ้าง</p> <p>2. ไม่มีกฎหมายข้อบังคับให้นายจ้างต้องจัด ลงทะเบียนลูกจ้างหรือบัญชีรายชื่อลูกจ้าง ที่ถูกเลิกจ้าง ทำให้การติดตามผลการ ช่วยเหลือเป็นไปได้ด้วยความลำบาก</p> <p>3. นิยามคำว่า "ถูกเลิกจ้าง" ยังมีความคลุม เครือในทางปฏิบัติ</p>	<p>- ให้มีการกำหนดขอบเขตผู้ถูกเลิกจ้างให้ ชัดเจน เพื่อการรวบรวมข้อมูลได้ไม่ดับสน และมีฐานข้อมูลตัวเลขเดียวกันตรงกับทุก หน่วย</p>

จากปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ที่กล่าวข้างต้น ได้นำแนวทางแก้ไขปฏิบัติ ให้เกิดผลได้ในบางประการแล้ว เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดแผนการฝึกอบรม พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อเตรียมคนงานให้พร้อมเรื่องฝีมือ แรงงาน หากมีการเลิกจ้าง หรือเรื่องเงินกู้ยืม เพื่อการประกอบอาชีพกรมประชา- สงเคราะห์ได้ของบประมาณเพิ่ม เพื่อใช้ในการกิจดังกล่าวแล้ว

\*\*\*\*\*

## บทที่ 4

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากประมาณการกำลังแรงงานการมีงานทำและการว่างงาน ได้ประมาณการจำนวนผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้าง รวมทั้งประเทศ 1.17 ล้านคน แยกเป็นผู้ว่างงาน 0.3 ล้านคน ผู้ถูกเลิกจ้าง 40,000 คน หรือเท่ากับ 3.48% ของกำลังแรงงานประมาณ 40 ล้านคน แต่เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำตลอดช่วงปี 2540 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงประมาณการว่าจะมีผู้ถูกเลิกจ้างเพิ่มขึ้นจากสี่หมื่นคนเป็น 250,340 คน ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ตระหนักว่าปัญหาการเลิกจ้างว่างงานเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ จึงจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างว่างงาน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานคณะกรรมการในส่วนกลาง และขอความร่วมมือจังหวัดในการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามสถานการณ์การเลิกจ้าง และแก้ไขปัญหาการว่างงาน โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน เพื่อเป็นหน่วยควบคุมกำกับดูแลและการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นหน่วยเฉพาะกิจเร่งด่วนในการดำเนินงานช่วยเหลือบรรเทาปัญหา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ถูกเลิกจ้างซึ่งในการดำเนินงานของศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง พบว่าในระยะแรกจะมีผู้มาขอรับบริการเป็นจำนวนมาก แต่เมื่อได้ดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่งผู้รับบริการลดน้อยลงทั้งนี้อาจเนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น ความคาดหวังการมารับบริการจากศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างว่าสามารถให้บริการได้ทันที แต่ในทางปฏิบัติศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างเป็นเพียงหน่วยประสานการช่วยเหลือ รวมทั้งเมื่อได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างให้ไปพบกับนายจ้าง เพื่อขอสมัครเข้าทำงานก็อาจจะได้หรือไม่ได้งานทำ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นอำนาจการตัดสินใจของนายจ้าง นอกจากนี้ในด้านของเจ้าหน้าที่ผู้มาปฏิบัติงานศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

เป็นเจ้าของหน้าที่ที่สลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาปฏิบัติราชการจึงทำให้ขาดความต่อเนื่องในการให้บริการ ก่อให้เกิดความไม่ราบรื่นเมื่อผู้ขอรับบริการได้สอบถามติดตามผลการช่วยเหลือ สำหรับด้านข้อมูลการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ยังเป็นภาพที่แยกส่วนกันของแต่ละกรม/สำนักไม่สามารถปรากฏในภาพต่อเนื่องอย่างชัดเจนว่าเมื่อมีผู้ถูกเลิกจ้างแล้วได้เข้าสู่ระบบการช่วยเหลือของทางราชการให้ครบเป็นวงจรการช่วยเหลืออย่างไรบ้าง

สำหรับในส่วนภูมิภาคได้จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างขึ้น โดยให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นเจ้าของเรื่องและเป็นที่ทำกร ศชล.จังหวัด และให้จังหวัดพิจารณาแต่งตั้งรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือข้าราชการระดับสูงที่เห็นสมควรเป็นผู้อำนวยการ ศชล.จังหวัด โดยมีลักษณะการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างเช่นเดียวกับ ศชล. ในส่วนกลาง ทั้งมีระบบการรายงานผลการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างว่างงานเข้ามายังส่วนกลาง ซึ่งปรากฏว่ายังมีข้อขัดข้องในเรื่องระบบการรายงานข้อมูลและรวบรวมข้อมูล ทั้งในด้านความไม่ชัดเจนของข้อมูลความซ้ำซ้อนในการรายงาน รวมทั้งแบบฟอร์มต่าง ๆ ในการรายงานไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ระบบการประสานงานของหน่วยงานในจังหวัดยังมีความล่าช้า และสับสนขาดความร่วมมือจากสถานประกอบการ และขาดความร่วมมือจากผู้ถูกเลิกจ้างในกระบวนการที่จะช่วยเหลือ เช่น ไม่สนใจสมัครงาน มุ่งหวังเงินชดเชยหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากกว่าทั้งยังเลือกงานและต้องการเงินเดือนสูง ด้านงบประมาณของรัฐที่จะช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างก็ยังมีจำกัด เช่น ในเรื่องเงินทุนประกอบอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ เมื่อได้จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างแล้ว ยังมีการขยายผลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยการจัดตำแหน่งงานรองรับเพื่อการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง เช่น ศูนย์ปฏิบัติการเร่งด่วนเพื่อการจ้างงาน ของกรมการจัดหางาน หรือศูนย์ปฏิบัติงานบรรเทา

ปัญหาการว่างงานด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน<sup>๓</sup> ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งทำให้ผู้ถูกเลิกจ้างได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีหน่วยงานรองรับเพื่อการช่วยเหลือได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างก็อาจมีปัญหอุปสรรค ที่สมควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถูกเลิกจ้าง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ดังนี้

#### การปฏิบัติโดยอ้อม (Indirect)

##### ๑. ระดับนโยบายชาติ

ปัญหาการเลิกจ้างเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ ที่เป็นผลอันเนื่องมาจากปัญหาเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ดังนั้น การจะแก้ไขปัญหให้ตรงจุด จะต้องแก้ไขที่ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ ก็จะมีผลต่อกรเลิกจ้างว่างงาน ให้ลดน้อยลงหรือหมดไป นอกจากนี้ระบบการวางแผนการศึกษาของชาติ ก็กับการสร้างงานทั้งในภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ควรจะมีความสอดคล้องกันรวมทั้งควรบรรจุวิชาชีพต่าง ๆ ในหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้จบการศึกษาจะได้มีความรู้ติดตัวช่วยเหลือตนเองได้ ดังนั้นการกำหนดมาตรการช่วยเหลือต่าง ๆ ของรัฐบาลควรที่จะใช้มาตรการในเชิงป้องกันมากกว่าใช้มาตรการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ในภาวะที่ประเทศขาดสภาพคล่องทางการเงินรัฐบาลควรส่งเสริมการประกอบธุรกิจทำที่บ้านเพื่อผู้ถูกเลิกจ้างจะได้มีงานทำตามความถนัดของตนเองต่อไป

## การปฏิบัติในทางตรง (Direct)

### ระดับกระทรวง

#### 1. ระบบฐานข้อมูล

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานผู้ทุกข์ยากเดือดร้อน และบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ทั้งในยามปกติและในยามที่มีปัญหาเดือดร้อน เช่น ผู้ถูกเลิกจ้าง ระบบข้อมูล จึงถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การช่วยเหลือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรได้มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานโดยเฉพาะตัวเลขการว่างงานที่แท้จริง โดยอาจขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว

#### 2. ระบบการมีส่วนร่วม

เนื่องจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีขอบเขตกว้างขวาง ดังนั้นเมื่อมีความจำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ จึงควรที่จะตั้งอยู่บนพื้นฐาน รูปแบบ หรือระบบการรายงาน รวมทั้งแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมแล้วนำมาประยุกต์หรือปรับใช้ ให้เข้ากับลักษณะงานที่ต้องการให้มีขึ้นหรือเกิดขึ้น จึงควรอาศัยความร่วมมือหรือร่วมคิดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้มีข้อเสนอหรือแนะนำต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้งานพบกับปัญหาอุปสรรค หรือข้อขัดข้องต่าง ๆ ลดน้อยลง และมีความเป็นไปได้ในขั้นตอนสุดท้ายที่อยากให้เกิดขึ้น เช่น การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างในสวนกลาง ให้สำนักงานปลัดกระทรวงเป็นผู้จัดตั้งและดำเนินการ ซึ่งหากครั้งแรกได้มอบให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงฯ เช่น กรมการจัดหางาน เป็นผู้รับผิดชอบก็อาจลดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ศสล. ได้ตามสมควร



### ระบบการพัฒนาบุคลากร

ควรมีการเตรียมพร้อมแก่เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้มีความรอบรู้งานในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงฯ ในทุก ๆ ด้านเพื่อจะได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะศูนย์ช่วยเหลือต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจส่งเสริมให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในรูปของเอกสารเผยแพร่ทางวิชาการ จัดฝึกอบรมหลักสูตรให้ความรู้เกี่ยวกับงานโดยเน้นงานให้บริการประชาชนของกระทรวงฯ และเมื่อมีการกิจเสียตัวจนจักได้เรียกเจ้าหน้าที่เหล่านั้นมาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างทันท่วงที โดยไม่เสียในการศึกษางานเพิ่มเติมมากเกินไป

### ระดับกรม

#### 1. ด้านความช่วยเหลือ

เมื่อมีการทำงานในลักษณะระดมความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ควรต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เหมาะสม ซึ่งบุคคลลักษณะดังกล่าวหน่วยงานก็จะส่งงานไว้เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ที่หน่วยงานต้นสังกัด จึงควรเน้นในเรื่องคุณสมบัติของผู้ที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยที่จะต้องมีการพบปะสังสรรค์กับผู้ถูกเลิกจ้าง ในภาวะเร่งด่วนจะเป็นหน่วยสำคัญในการสร้างความรู้สึกในทางบวก หรือทางลบของผู้ถูกเลิกจ้างที่ได้มาติดต่อขอความช่วยเหลือ รวมทั้งก่อให้เกิดภาพพจน์ของผู้ถูกเลิกจ้างที่มีต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

## 2. ด้านข้อมูลตำแหน่งงานว่าง

กรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ขอโดยตรงในเรื่องการบริการช่วยเหลือจัดหางานให้ผู้ถูกเลิกจ้าง ควรจะมีหน่วยงานที่มีข้อมูลที่ชัดเจนและทันสมัยในเรื่องตำแหน่งงานว่าง โดยควรมีระบบการค้นหา ตรวจสอบ เพื่อจะได้มียอดจำนวนตำแหน่งงานว่างที่เป็นปัจจุบัน และสามารถรองรับเพื่อการบรรจุนานให้ได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างก็ควรให้ความสำคัญในเรื่องการติดตามผลการบรรจุนาน เพื่อได้ข้อมูลดังกล่าวและสามารถแนะนำชี้แจงผู้ถูกเลิกจ้างได้อย่างชัดเจนด้วย ซึ่งทั้ง 2 หน่วยงานก็จะต้องมีการประสานข้อมูลกันอย่างใกล้ชิด

### ระดับจังหวัด

เพื่อลดความซ้ำซ้อน สับสนในการปฏิบัติงาน หรือการรายงานผลรวม ทั้งการติดต่อประสานงานต่าง ๆ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมอบหมายงานศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างในจังหวัด ให้สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นศูนย์กลางของเรื่องดังกล่าว มีลักษณะคล้ายหน่วยงานกลางของกระทรวง ที่ตั้งอยู่ในต่างจังหวัด เพื่อเป็นตัวเชื่อมประสานงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ซึ่งจะเป็นทั้งหน่วยที่เป็นแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นผู้ประสานงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานในสังกัดในจังหวัดในเรื่องข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้าง หรือการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างของหน่วยงาน รวมทั้งการประสานงานเพื่อการช่วยเหลือต่าง ๆ ได้เป็นไปอย่างทั่วถึงต่อเนื่องมีข้อมูลการรายงานที่ชัดเจนเป็นตัวเลขเดียวกัน และรายงานโดยสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนของกระทรวง ที่อยู่ในส่วนภูมิภาคก็จะได้ภาพรวมของข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้างและการช่วยเหลือที่ชัดเจน และถูกต้องตรงกันทุกหน่วยงาน

\*\*\*\*\*



มูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทยและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
อักษรสมัย พ.ศ. 2541 หน้า 50

กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคม สถิติการเลิกจ้างแรงงาน 2540 หนังสือสำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว(ล)8037 ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2540 เรื่อง  
การแก้ไขปัญหาการว่างงาน (อัดสำเนา)

คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 389/2540 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2540  
เรื่อง อำนานเจ้าหน้าที่และภารกิจเจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ข้อมูลการกู้เงินทุน  
ประชาเศรษฐกิจสงเคราะห์ (ทปศ.) (เอกสารโรเนียวเผยแพร่)

เอกสารประกอบการประชุมหารือปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรการแก้ไข  
ปัญหาการเลิกจ้าง การว่างงาน เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2540 ณ ห้องประชุม  
ชั้น 10 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

\*\*\*\*\*

## เอกสารอ้างอิง

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มุขนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
2. สถิติการเลิกจ้างแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2540
3. เอกสารโรเนียวข้อมูลการกู้เงินทุนประชาเศรษฐกิจสงเคราะห์ (ทปศ.) กรมประชาสงเคราะห์ พ.ศ.2540
4. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว(ล)8037 ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2540 เรื่อง การแก้ไขปัญหาการว่างงาน
5. คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 389/2540 ลงวันที่ 30 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2540 เรื่อง อำนาจหน้าที่ และภารกิจเจ้าหน้าที่ ศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง
6. เอกสารประกอบการประชุมหารือปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรการ มาตรการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง การว่างงาน เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2540

\*\*\*\*\*