

บทนำ:

กรมการจัดหางาน จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 ได้เริ่มมีคำสั่งแต่งตั้งผู้ตรวจราชการและกำหนดเขตตรวจราชการครั้งแรก เมื่อ 31 มกราคม 2537 มาถึงปัจจุบัน รวมผู้ตรวจราชการ 9 คน 7 คำสั่ง ในการตรวจราชการที่ผ่านมาผู้ตรวจราชการได้อาศัยแนวทางปฏิบัติในการตรวจราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ พ.ศ. 2532 จนถึงวันที่ 11 มีนาคม 2539 จึงได้มีระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2539 แต่ก็ยังมีได้มีการจัดทำเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับการตรวจราชการขึ้นใช้

ผู้เขียนได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2538 ประกอบกับเคยเป็นผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาก่อน ได้ศึกษาแนวทางปฏิบัติในการตรวจราชการในหน่วยงานอื่นควบคู่กันมา เห็นว่าแต่ละหน่วยงานต่างก็ปฏิบัติหลากหลายแตกต่างกันไป ไม่มีมาตรฐานกลางของงานตรวจราชการและมาตรฐานกลางในการปฏิบัติต่อผู้ตรวจราชการ ผู้ตรวจราชการจึงต้องปฏิบัติงานโดยขึ้นอยู่กับหลักการหรือทฤษฎีการบริหารองค์กรที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงยึดถือและกำหนดให้เป็นไป

การเป็นผู้ตรวจราชการ ขึ้นอยู่กับระบบการสรรหา การแต่งตั้ง คุณสมบัติของผู้ตรวจราชการ กระบวนการตรวจราชการ การลงโทษและนโยบายในการบริหารงานตรวจราชการของผู้บังคับบัญชาระดับสูงในแต่ละหน่วยงาน เป็นผู้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ ในขณะที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่มีอยู่แล้วตามกฎหมาย ก็ไม่สามารถระบุความหมาย ความรับผิดชอบที่ชัดเจนของตำแหน่งนี้ได้ สาเหตุเพราะว่าแม้จะกำหนดหน้าที่ของตำแหน่งนี้ได้โดยชัดเจนก็ไม่เคยได้แจ้งในพหุติการณที่ฝ่ายบริหารองค์กร ทำอย่างไรกับตำแหน่งนี้ ตามความพอใจอย่างไรก็ได้ทั้งสิ้น ทั้งเคยมีความเห็นว่าการที่ผู้ตรวจราชการประชุมหรือเรื่องการกำหนดความก้าวหน้าของผู้ตรวจราชการก็ตีหรือเรื่องการแต่งตั้งบุคคลมาดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ควรจะมีคุณสมบัติอย่างไรก็ดี ล้วนแต่เป็นการก้าวก่ายอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทั้งสิ้น ทำให้ผู้ตรวจราชการเกิดกังขาตลอดมาว่า การที่หน่วยงานตั้งความหวังว่าผู้ตรวจราชการ

คือกลไกสำคัญต่อการควบคุม กำกับและตรวจสอบในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและสามารถสนองตอบความต้องการของ ประชาชนคนหางานทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น มีความเป็นไปได้มากน้อย เพียงใด ในเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏชัดแจ้งว่า ผู้ตรวจราชการไม่มีอุปกรณ์การทำงาน ไม่มียานพาหนะ ไม่มีหน่วยงานสนับสนุนการทำงานทั้งไม่มีอำนาจในการให้คุณให้โทษต่อผู้รับการตรวจและ ยังต้องรับภารกิจต่าง ๆ มากมายที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายทั้งที่มีทีมงานผู้ตรวจราชการอีก

เป้าประสงค์ของการตรวจราชการ เพื่อการบริหารราชการแผ่นดินย่อมมีอาจบรรลุผล ได้ ด้วยระบบการบริหารจัดการเพียงอย่างเดียว ฉะนั้น ถ้าผู้ตรวจราชการไม่ใช่ “ศักยภาพ” ที่มี อยู่ให้เต็มที ก็มีโอกาสทำให้งานตรวจราชการดำเนินไปสู่ความสำเร็จได้ฉะนั้น การเพิ่มศักยภาพ ของผู้ตรวจราชการ จึงต้องนำข้อดีของการเป็นผู้ตรวจราชการที่ “หาค่ามิได้” เพราะตรวจไป วัน ๆ กับสภาพเดิม ๆ มาปรับเปลี่ยนเป็นการ เพิ่มศักยภาพ ที่จะเป็นผู้ตรวจราชการที่ “หาค่า มิได้” เพราะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ จนบรรลุเป้าหมายของงาน จึงจะนับว่าเป็น ผู้ตรวจราชการที่ตระหนักในบทบาทและคุณค่าของการเป็นผู้ตรวจราชการที่แท้จริง

เอกสารฉบับนี้ ได้รวบรวมข้อเท็จจริงในงานตรวจราชการที่ผ่านมา นำมาศึกษา และวิ-เคราะห์ เพื่อเสนอแนวทางในการตรวจราชการแบบสำเร็จรูป เฉพาะการตรวจราชการกรมการ- จัดหางาน โดยได้เตรียมความพร้อมด้านขั้นตอน การตรวจราชการ ความพร้อมด้านข้อมูลของ กรมการจัดหางานและระเบียบที่จะใช้อ้างอิง ตลอดจนกำหนดทิศทางการตรวจราชการ และ อื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนประกอบของกระบวนการตรวจราชการที่จะนำไปสู่เป้าหมายคือ ความสำเร็จ ของงานตรวจราชการ ผู้ตรวจราชการไม่ต้องเสียเวลารวบรวมข้อมูลจากเอกสารอื่นใดอีก ก็ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยรวดเร็วและอย่างมีประสิทธิภาพและด้วยการเพิ่มศักยภาพนี้ จะสามารถ พัฒนางานตรวจราชการที่เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติต่อไป

บทที่ 1

สภาพการตรวจราชการ

1. หลักการ

1. การตรวจราชการกรมการจัดหางาน เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 35 ซึ่งกำหนดให้กรมที่มีสภาพและปริมาณงานสมควรมีผู้ตรวจราชการประจำหน่วยงานก็ให้กระทำได้

2. ให้ผู้ตรวจราชการกรม มีอำนาจหน้าที่ตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการกรม

3. กรมการจัดหางานได้ออกระเบียบ ว่าด้วยการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2539 ขึ้น โดยเป็นการสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ พ.ศ. 2532 ซึ่งถือเป็นระเบียบกลางที่ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐ สำหรับส่วนราชการที่มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532 เป็นต้นมา โดยเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2530 ซึ่งมีความว่าคณะรัฐมนตรี โดยข้อเสนอแนะของคณะกรรมการรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจ เห็นชอบและอนุมัติในหลักการให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพิ่มขีดความสามารถในการตรวจราชการ เพื่อให้สามารถตรวจราชการด้านนโยบายและแผนงานที่สำคัญตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และนโยบายของรัฐบาล ซึ่งคณะรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจ มีความเห็นว่าการปรับปรุงระบบการตรวจราชการทุกระดับ จะมีผลช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของรัฐบาล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและช่วยในการปรับปรุงการดำเนินงานที่จะเกิดขึ้นในโอกาสต่อไป

4. กรมการจัดหางาน ได้มีคำสั่งกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดเขตการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ เป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2537 ถึงปัจจุบัน รวม 7 ฉบับโดยแบ่งเขตตรวจราชการในภูมิภาค 75 จังหวัด เป็น 12 เขต ทำนองเดียวกับการแบ่งเขต

ตรวจราชการของสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ตรวจราชการกรมการเจ้าหน้าที่ตรวจ และแนะนำการปฏิบัติราชการอันเกี่ยวกับกรมการเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ หรือข้อบังคับของกรมหรือมติของคณะรัฐมนตรีหรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรี กรมการเจ้าหน้าที่ มีกฎหมาย ระเบียบ กฎข้อบังคับของกรม ประกาศ และมติของคณะรัฐมนตรี ดังนี้

3.1 กฎหมายที่ใช้บังคับในกรมการเจ้าหน้าที่ ได้แก่

- (1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534
- (2) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537
- (3) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521
- (4) พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499

3.2 กฎหมายลูกบทที่ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

(1) กฎกระทรวง

- กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2529) การออกและการขอใบอนุญาตจัดหางาน.....
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2529) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน.....
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2536) กำหนดจำนวนเงินหลักประกันการขอใบอนุญาตจัดหางาน การจดทะเบียนตัวแทน จำนวนทุนจด

- ทะเบียน และจำนวนทุนที่ต้องชำระของนิติบุคคลที่ขออนุญาตจัด
หางานเพื่อไปทำงานในต่างแดน.....
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2538) กำหนดค่าธรรมเนียม.....
 - กฎกระทรวง ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ยกเลิกแบบ จง. 9 ท้าย กฎ
กระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2529)
 - กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2538) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ
กำหนดเวลาและอัตราการลงทุนเข้ากองทุน.....
 - กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2538) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและ
เงื่อนไขในการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศตาม มาตรา 49
ทวิ (2) และ (3)

(2) ระเบียบกระทรวง

- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารและการควบคุมการใช้
จ่ายเงินของกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
พ.ศ. 2536
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการที่จะใช้จ่ายเงินจากกองทุน
เพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2536.....
- ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการขออนุญาต
และการอนุญาตย้ายสำนักงาน ตั้งสำนักงานชั่วคราวนอกเขตท้องที่
ที่ได้รับอนุญาตและจัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่น นอกจากจังหวัด
ที่ได้รับอนุญาต พ.ศ. 2538.....
- ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการขออนุญาต
และการอนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2538.....
- ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการเปลี่ยนผู้จัด
การ พ.ศ. 2538.....

- ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการขอและการออกบัตรประจำตัวผู้รับอนุญาต ผู้จัดการ ลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน พ.ศ. 2538.....
- ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการขอและการออกใบอนุญาตและบัตรประจำตัวผู้รับอนุญาต ผู้จัดการ ลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน พ.ศ. 2538.....
- ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการโฆษณาการจัดหางาน พ.ศ. 2538.....
- ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า พ.ศ. 2539.....

(3) ประกาศกระทรวง

- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การจัดตั้งสำนักงาน ทะเบียนจัดหางานจังหวัด.....
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดสถานที่ ซึ่งห้ามจัดตั้งสำนักงานจัดหางาน.....
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดแบบบัตรประจำตัวนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่.....
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 4)
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การควบคุมการเดินทางออกไปทำงานนอกราชอาณาจักร (ฉบับที่ 4).....

(4) ระเบียบกรมการจัดหางาน

- ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการจัดที่หักถูกเงิน เพื่อส่งเคราะห์แก่คนหางานในต่างประเทศ พ.ศ. 2536.....
- ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณาให้ความเห็นชอบ เป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2538
- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2538.....
- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการจ่ายเงินชดเชยค่าเสียหาย กรณีอิรักถูกรานและยึดครองคูเวต พ.ศ. 2540.....
- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการขอรับเงินช่วยเหลือจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539
- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการรับเงินเข้ากองทุน และออกบัตรสมาชิกกองทุน เพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2539.....
- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการขอและการออกหนังสือรับรองสิทธิการกู้เงินตามโครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2540.....
- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดระยะเวลาอนุญาตให้รับสมัครคนหางาน พ.ศ. 2540.....
- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการเปลี่ยนหลักประกันและการคืนหลักประกันให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน พ.ศ. 2539.....
- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทน พ.ศ. 2539.....

- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการรับแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองของคนหางาน พ.ศ. 2539.....
- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายแก่คนหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2539.....
- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ ของคนหางานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2540.....
- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการนำคนหางานเข้ารับการอบรม พ.ศ. 2540.....
- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการรับแจ้งการส่งลูกจ้างไปมีงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2538.....

(5) ประกาศกรมการจัดหางาน

- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน (ฉบับที่ 2).....
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบบัตรประจำตัวผู้รับอนุญาตจัดหางาน ผู้จัดการ ลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน (ฉบับที่ 2).....
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบสัญญาจัดหางาน (ฉบับที่ 4).....
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบหนังสือมอบอำนาจให้ทำสัญญาจัดหางาน (ฉบับที่ 2).....
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบใบรับค่าบริการและค่าใช้จ่าย (ฉบับที่ 3).....
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบรายงานคนหางานที่ยังไม่ได้เดินทางตามสัญญาจัดหางาน (ฉบับที่ 2).....

- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบรายงานเกี่ยวกับการจัดหางานประจำเดือน (ฉบับที่ 2)
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบใบส่งตัวคนหางานสำหรับผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ (ฉบับที่ 2)
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบทะเบียนคนหางานในประเทศ (ฉบับที่ 2)
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบสมุดทะเบียนคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกินสี่สิบห้าวัน
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบรายการการเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง การขึ้นรายการการเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรของลูกจ้าง
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง หลักเกณฑ์การส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศและการส่งลูกจ้างเดินทางกลับ
- ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบสัญญาจัดหางาน (ฉบับที่ 5)

3.3 กฎหมายลูกบทที่ออกตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

(1) พระราชกฤษฎีกา

- พระราชกฤษฎีกากำหนดให้คนต่างด้าว ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักร ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราช

- บัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521.....
- พระราชกฤษฎีกากำหนดให้คนต่างด้าว ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักร ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2528
- พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522.....
- พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536.....

(2) กฎกระทรวง

- กฎกระทรวง (พ.ศ.2522) กำหนดค่าธรรมเนียม แบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการขอรับใบอนุญาตทำงาน การขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน การขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงาน การขออนุญาตเปลี่ยนแปลงการทำงานเปลี่ยนท้องที่ หรือสถานที่ในการทำงานของคนต่างด้าว.....
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2522) กำหนดแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ในการขอรับใบอนุญาตทำงาน การขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน การขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงาน การขออนุญาตเปลี่ยนการทำงาน เปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 12.....
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2527) กำหนดค่าธรรมเนียมโดยยกเลิกค่าธรรมเนียมตามกฎหมายกระทรวง (พ.ศ. 2522)
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2529) กำหนดการยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน และการขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งจะทำงานในสำนักงานผู้แทนของ

นิติบุคคลต่างประเทศในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ.....

- กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2530) กำหนดแบบโดยยกเลิกแบบ ตท. 1-ตท.7 ท้ายกฎกระทรวง (พ.ศ. 2522) และยกเลิกแบบ ตท.8 ตท. 9 ท้ายกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2522).....
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2536) แก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 กำหนดการยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน การขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน การขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงาน และการขออนุญาต เปลี่ยนการทำงานหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งจะทำงานในสำนักงานผู้แทนนิติบุคคลในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ.....
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2539) กำหนดแบบ ตท.8 และ ตท.9 โดยยกเลิกแบบ ตท.8 และ ตท.9 ท้ายกฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2530)

(3) ประกาศกระทรวง

- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามและเงื่อนไขของคนต่างด้าว ซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน.....
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2511 ทำได้.....
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2511 ทำได้ (ฉบับที่ 2).....

(4) ระเบียบกรมการจัดหางาน

- ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าของอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2537.....

3.4 กฎหมายลูกบทที่ออกตามความในพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499

(1) พระราชกฤษฎีกา

- พระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 บังคับในท้องที่จังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี พ.ศ. 2499.....
- พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรือธุรกิจ ซึ่งจะต้องจัดให้มีคนงานที่มีสัญชาติไทยเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าที่กำหนด พ.ศ. 2537.....

(2) กฎกระทรวง

- กฎกระทรวง พ.ศ. 2499 กำหนดแบบและวิธีการการแจ้งจำนวนคนงาน

4. ข้อบังคับที่ออกตามความระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเข้ามาดำเนินงาน ขององค์กรเอกชนต่างประเทศในประเทศไทย

- หลักเกณฑ์การพิจารณา และข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้ามาดำเนินงานขององค์กรเอกชนต่างประเทศในประเทศไทยและการจัดตั้งสำนักงานภูมิภาคในประเทศไทย

5. มติคณะรัฐมนตรีที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน

- มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2539 วันที่ 2 กรกฎาคม 2539 วันที่ 16 กรกฎาคม 2539 และวันที่ 3 สิงหาคม 2539 กำหนดนโยบายในการจัดระบบและมาตรการดำเนินการระบบการควบคุม กำกับดูแล และมาตรการระยะต่อไปและระยะยาว เพื่อควบคุมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย
- มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2540 ให้จัดตั้งศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและบริการรวดเร็วแก่คนต่างด้าว ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย
- มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2529 เห็นชอบให้กำหนดระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเข้ามาดำเนินงานขององค์การเอกชนต่างประเทศ ในประเทศไทย พ.ศ. 2539 เพื่อควบคุมการดำเนินงานของมูลนิธิ สมาคมหรือองค์การเอกชนต่างประเทศที่เข้ามาดำเนินงานในประเทศไทย

2. ความหมายของการตรวจราชการ

โดยที่มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 กำหนดให้ผู้ตรวจราชการมีอำนาจหน้าที่ “ตรวจและแนะนำ” การปฏิบัติราชการของกรม ระเบียบกรมการ จัดหางาน ว่าด้วยการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมการ จัดหางาน พ.ศ. 2539 จึงได้กำหนด ความหมายของคำว่า “ตรวจ” หรือ “ตรวจราชการ” หมายถึงการตรวจ ติดตามผล เสร็จรัด แนะนำ สอบข้อเท็จจริง สดับรับฟังเหตุการณ์ เสนอแนะ ติดตามประสานงาน ตรวจเยี่ยม หรือดำเนินการอื่นใด เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ได้ผลตามกฎหมาย นโยบาย มติคณะรัฐมนตรีฯ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และประกาศของทางราชการ ตลอดจนวัตถุประสงค์ของแผนงาน และโครงการของรัฐบาล หน่วยงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และนโยบายของกรมการ จัดหางาน และให้หมายความรวมถึง การตรวจงาน การตรวจบุคคลและการตรวจสถานที่

เมื่อวิเคราะห์ความหมายของคำว่า “ตรวจ” หรือ “ตรวจราชการ” ประกอบกับระเบียบ กรมการ จัดหางานซึ่งกำหนดกรอบปฏิบัติงานในการตรวจราชการแล้ว ผู้ตรวจราชการกรมการ จัดหางานจำเป็นต้องทราบว่า ขณะนี้กรมการ จัดหางานมีคำสั่ง คำประกาศ มีแผนงานของกระทรวงฯ และของกรมฯ อย่างไร มีโครงการอะไรบ้าง มีนโยบายของกระทรวงและของกรมฯอย่างไร เป็นไป ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอย่างไร จึงจะตรวจราชการในบึงบประมาณ 2540 และปีต่อ ๆ ไป เพื่อให้การตรวจราชการบรรลุผล ผู้ตรวจราชการจะต้องศึกษานโยบายรัฐบาล นโยบายของกระทรวงฯ และนโยบายของกรมการ จัดหางาน ให้เข้าใจโดยต้องแท้จากเอกสาร และความเกี่ยวข้องของเอกสารที่มาของนโยบาย ตามลำดับต่อไปนี้

1. นโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบัน (ตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2539 ถึง.....)
2. นโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
3. นโยบายของกรมการ จัดหางาน

นโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบัน
ประกอบด้วย

1. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2539
2. สรุปสาระสำคัญการประชุมชี้แจงนโยบายของรัฐบาล และแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการแก่ผู้บริหารระดับสูงของทุกกระทรวง ทบวง กรม
3. นโยบายของรัฐบาลในการลดค่าบริการและค่าใช้จ่าย
 - อัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน
 - มาตรการลดค่าบริการและค่าใช้จ่าย

คำแถลงนโยบาย

ของ

คณะรัฐมนตรี

พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ นายกรัฐมนตรี

แถลงต่อรัฐสภา

วันพุธที่ 11 ธันวาคม 2539

ท่านประธานรัฐสภาและท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติที่เคารพ

ตามที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้กระผมเป็นนายกรัฐมนตรีตามประกาศพระบรมราชโองการ ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2539 และแต่งตั้งคณะรัฐมนตรีตามประกาศพระบรมราชโองการ ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2539 นั้น

บัดนี้ คณะรัฐมนตรีได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินเรียบร้อยแล้ว โดยมีเป้าหมายหลักของการบริหารราชการแผ่นดิน ที่จะเกิดขึ้นและยึดมั่นในการปกครองในระบบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จะสถาปนาความเชื่อมั่นทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม สรรค์สร้างความสำเร็จและความสามัคคี และนำมาซึ่งการอยู่ดีกินดีของประชาชน จะเร่งรัดผลักดันการปฏิรูปการเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่รัฐธรรมนูญกำหนด จะเร่งฟื้นฟูสภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัวและพัฒนาศักยภาพการแข่งขันตลาดโลก รวมทั้งให้มีการกระจายประโยชน์ของการขยายตัวทางเศรษฐกิจไปสู่ประชาชนทุกกลุ่ม จะผลักดันให้มีการปรับทัศนคติ

และระบบการทำงานของภาครัฐจากการปกครองประชาชนมาเป็นการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน และปรับระบบการทำงานของภาครัฐ จากที่เป็นผู้คิดเองทำเองมาเป็นระบบที่ร่วมคิดร่วมทำกับ ภาคเอกชนและประชาชน โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีสิทธิโต้แย้งคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ขณะเดียวกันจะส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนในชาติ มีวินัยอย่างจริงจัง รวมทั้งจะเร่งรัดกระจายเงิน กระจายงาน และกระจายคนให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นอย่างเป็นขั้นตอน กล่าวโดยรวมแล้วรัฐบาลจะดำเนินนโยบายเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ได้รับการบริการที่ดี มีการศึกษาที่ได้มาตรฐาน มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสติปัญญาและอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี

คณะรัฐมนตรีจึงกำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินไว้ 11 ด้าน โดยมีรายละเอียดของนโยบายดังต่อไปนี้

1. นโยบายด้านการเมือง

รัฐบาลมุ่งมั่นที่จะเกิดขึ้นและรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยจะดำเนินการ

1.1 เร่งรัดผลักดันการปฏิรูปการเมือง โดยสนับสนุนให้สภาร่างรัฐธรรมนูญมีอิสระในการยกร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน องค์กรเอกชนและสื่อมวลชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่

1.3 เร่งรัดผลักดันให้มีกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง และให้มีศาลปกครองขึ้นเป็นเอกเทศจากระบบศาลยุติธรรม โดยสองคลังกับบทบัญญัติและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

1.4 ส่งเสริมและสนับสนุนรัฐสภาและพรรคการเมืองให้เป็นสถาบันที่มีความเข้มแข็งและเป็นทีเื่อมใสศรัทธาของประชาชน

2. นโยบายด้านการบริหาร

- รัฐบาลมุ่งมั่นที่จะปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินและพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางการเมือง การบริหารเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน และวางรากฐานสำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคตเพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์ โดยจะดำเนินการ

2.1 นโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

2.1.1 ปรับลดบทบาทของรัฐจากที่เป็นผู้ดำเนินการมาเป็นผู้วางกฎเกณฑ์ กำกับดูแล รักษากติกา วางแผน และประสานงานและส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามาเป็นผู้ลงทุนและดำเนินการแทนในกิจการที่รัฐไม่มีความจำเป็นต้องดำเนินการเอง

2.1.2 ปรับโครงสร้างหน่วยงานของรัฐให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสนองตอบต่อเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ

2.1.3 ปรับปรุงกลไกและวิธีการบริหารงบประมาณแผ่นดินให้การจัดสรรงบประมาณตอบสนองต่อนโยบายและเป้าหมายให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.1.4 ผลักดันให้มีการปรับทัศนคติและระบบการทำงานของภาครัฐจากการปกครองประชาชนมาเป็นการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพการบริการของรัฐให้เป็นที่พอใจของประชาชน

2.1.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐนำอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจการหน้าที่และในการให้บริการประชาชน จัดทำระบบฐานข้อมูลทุกระดับตั้งแต่ระดับท้องถิ่น จังหวัด และระดับชาติ และสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ

2.1.6 พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะสูงขึ้นและให้ได้รับเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สัมพันธ์กับคุณภาพของงานและสอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมอย่างสมฐานะ มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.2 นโยบายด้านการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น

2.2.1 ปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรปกครองท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน เร่งรัดการกระจายภารกิจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นมากขึ้น และถ่ายเทบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปสู่องค์กรปกครองท้องถิ่นตามความเหมาะสม

2.2.2 เร่งรัดการกระจายรายได้ ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นขั้นตอนและเพียงพอที่จะบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเร็ว

2.3 นโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.3.1 ให้ประชาชนมีสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจการของรัฐและการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2.3.2 ให้มีการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะโดยวิธีประชาพิจารณ์ในปัญหาสำคัญของชาติ

2.3.3 ให้ประชาชนและสื่อสารมวลชน สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มากยิ่งขึ้น

2.4 นโยบายด้านการอำนวยความสะดวก

2.4.1 ลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลโดยการจัดตั้งระบบงานระงับข้อพิพาทและข้อขัดแย้งในสังคมโดยการไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาท และโดยวิธีอนุญาโตตุลาการ

2.4.2 ให้บริการช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน และสนับสนุนบทบาทของทนายความในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

2.4.3 พัฒนาศูนย์บริการและกระบวนการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีประสิทธิภาพรวดเร็วและทั่วถึง เพื่อรองรับสิทธิของบุคคลในการร้องทุกข์ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

2.5 นโยบายด้านการปรับปรุงบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

ปรับปรุงระบบกฎหมายให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางการเมือง การบริหาร เศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน และวางรากฐานสำหรับการพัฒนาในอนาคต รวมทั้งให้มีการ บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง

6. นโยบายด้านสังคม

รัฐบาลมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีระเบียบ วินัย มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมมีสุขภาพพลานามัยที่ดี พัฒนาสภาพแวดล้อม ทางสังคมให้มั่นคง ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน และเป็นพลังในการพัฒนาประเทศ โดยจะดำเนินการ

6.1 นโยบายด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและการทำนุบำรุงศาสนา

6.1.1 สืบทอดเอกลักษณ์ของความเป็นไทยและการสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรม สาขาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสนับสนุนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรับวัฒนธรรมต่างชาติมาอย่างเหมาะสม ตลอดจนให้มีศูนย์ส่งเสริมวัฒนธรรมไทยในต่าง ประเทศที่สำคัญ

6.1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างรัฐท้องถิ่น องค์กรเอกชน ประชาชน และสถาบันการศึกษาในการทำนุบำรุงพัฒนา และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและโบราณ สถานทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น

6.1.3 ส่งเสริมให้มีสื่อคุณภาพเพื่อถ่ายทอดและปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม เสริม สร้างความเสมอภาคระหว่างชายหญิงและกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจและนำไป ปฏิบัติร่วมกัน

6.1.4 ส่งเสริมการศึกษาของพระสงฆ์ และพัฒนาการบริหารงานด้านศาสนา ให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้บุคลากรและสถานที่ทางศาสนาในการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

6.1.5 สนับสนุนโครงการสร้างจริยธรรม คุณธรรมและวินัยของคนในชาติ เช่น โครงการลูกเสือ การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

6.2 นโยบายด้านสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

6.2.1 สนับสนุนบทบาทสตรีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารทุกระดับ รวมทั้งบริหารจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

6.2.2 ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดทางเพศต่อเด็กและสตรี และดำเนินการตามกฎหมายแก่ผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง ตลอดจนรณรงค์แก้ไขปัญหาคความรุนแรงในครอบครัว

6.2.3 ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือ และดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ถูกทอดทิ้งทางสังคมอย่างจริงจัง

6.2.4 เสริมสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการคุ้มครองช่วยเหลือและการบริการพื้นฐานทางสังคมทุกด้านอย่างเหมาะสม ทัวถึง และเป็นธรรม

6.2.5 ให้การสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

.....
.....
.....
.....

6.4 นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

รัฐบาลจะส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำด้วยการพัฒนาฝีมือ มีระบบสวัสดิการและระบบความปลอดภัยในการทำงานที่ได้มาตรฐาน สนับสนุนการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติในประเทศ โดยจะดำเนินการ

6.4.1 พัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีวินัยและมีขีดความสามารถสอดคล้องกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ

6.4.2 รุงใจให้คนไทยระดับนักวิชาชีพ ผู้ชำนาญการและผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในต่างประเทศกลับมาทำงานในประเทศ

6.4.3 ปรับปรุงระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศที่ดำเนินการอยู่ให้มีความเป็นธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน

6.4.4 ควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติอย่างเข้มงวดและเป็นระบบ

6.4.5 ส่งเสริมให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงานทั้งระบบทวิภาคีและไตรภาคี

6.4.6 ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและพนักงานรัฐวิสาหกิจให้เหมาะสมกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

6.4.7 เร่งดำเนินการทั้งมาตรการป้องกันและปราบปรามเพื่อแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและโสเภณีเด็ก

6.4.8 กระจายบริการสวัสดิการสังคมไปยังชนบทโดยสนับสนุนทุนดำเนินการของศูนย์ส่งเสริมวิสาหกิจประจำหมู่บ้าน

6.4.9 เร่งจัดตั้งศูนย์สารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม

.....
.....
.....
.....
การปรับแผนปฏิบัติการปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาลให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายในวันที่ 30 ธันวาคม 2539 เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีอนุมัติทันที

สรุปสาระสำคัญการประชุมชี้แจงนโยบายของรัฐบาล
และ
แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการแก่ผู้บริหารระดับสูงของทุกกระทรวง ทบวงกรม
วันที่ 16 ธันวาคม 2539
ณ ดิگสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล

1. เริ่มประชุมเวลา 09.30 น. โดยมีพลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และชี้แจงนโยบายรัฐบาล

2. รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรี ฯ ดำเนินการชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายฯ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------|--|
| - นายสุวิทย์ รังสิตพล | รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ |
| - นายอำนาจ วีรพรพรรณ | รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง |
| - นายกร ทักษะรังสี | รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม |
| - นายมนตรี พงษ์พานิช | รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข |
| - นายสมัคร ลุนทรเวช | รองนายกรัฐมนตรี
รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี |

3. ในการชี้แจงของนายกรัฐมนตรี และรองนายกรัฐมนตรี ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงสภาพปัญหาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ การศึกษา วัฒนธรรม สาธารณสุข กีฬา สิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของรัฐ โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน ดังนี้

3.1 ให้หัวหน้าส่วนราชการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างประหยัด ไม่ใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น เช่น การเดินทางไปดูงานต่างประเทศควรคำนึงถึงประโยชน์และความจำเป็นจริง ๆ

3.2 รัฐบาลชุดนี้ให้ความสำคัญกับข้าราชการประจำและหน่วยราชการไว้สูงสุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน หากต้องการสิ่งใดให้แจ้งมา รัฐบาลพร้อมให้การสนับสนุน ทั้งนี้หน่วยราชการต้องการปรับให้ทันกับการแข่งขันที่มีอยู่ทั่วโลก

3.3 ให้หัวหน้าส่วนราชการซึ่งเป็นกลไกของรัฐตรวจสอบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ถ้ามีข้อบกพร่องให้รีบแก้ไข

3.4 จะให้มีการปรับปรุงระบบบริหารราชการให้เป็นหน่วยงานบริการประชาชนให้มากที่สุด โดยเน้นปรับปรุงการดำเนินงานให้รวดเร็ว กระชับขึ้น ทั้งนี้ให้ส่วนราชการออกระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน หน่วยงานใดที่ยังไม่มีการออกระเบียบให้รับดำเนินการ หรือหากหน่วยงานใดมีระเบียบอยู่แล้วปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือระเบียบบางอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงานยาวไปก็ให้ตัดให้สั้นลง และการใช้แบบฟอร์มต่าง ๆ ควรให้เป็นแบบเช็กลิสต์ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วขึ้น

3.5 ถ้าหากมีงานใดที่สามารถให้เอกชนดำเนินการได้ก็ควรจ้างเอกชนดำเนินการ

3.6 การนำเสนอเรื่องเข้าสู่ ครม. ให้ระบุให้ชัดเจนว่าเรื่องนั้นสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการข้อใด นโยบายด้านใด

3.7 เรื่องต่าง ๆ ที่ค้างค้ำจากรัฐบาลชุดที่แล้ว และได้ส่งกลับคืนกระทรวง ทบวง กรม ต้นสังกัดให้พิจารณาใหม่ หากพิจารณาแล้วเห็นว่าต้องการอยู่ขอให้รีบเสนอเรื่องกลับไปสู่ ครม. โดยด่วน

3.8 คณะกรรมการต่าง ๆ ที่ ครม. ยกเลิก ให้ส่วนราชการเร่งดำเนินการพิจารณา หากเห็นว่าคณะกรรมการใดยังจำเป็นต้องมีเพื่อประโยชน์แก่กิจการบริหารราชการ ขอให้เร่งนำเสนอ ครม. โดยเร็วเพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

นโยบายของรัฐบาลในการลดค่าบริการและค่าใช้จ่าย

นโยบายของรัฐบาลในการลดค่าบริการและค่าใช้จ่าย

นโยบายของรัฐ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านแรงงาน มี

(1) ยกกระดับความรู้พื้นฐานของคนงานในสถานประกอบการทุกแห่งให้มีความรู้ขั้นต่ำอย่างน้อยระดับมัธยมศึกษาตอนต้นด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมการใช้สื่อทุกรูปแบบ ในการเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานที่อยู่ในเขตชนบทห่างไกล

(2) สนับสนุนการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถชี้้นำการผลิตกำลังคนได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

(3) พัฒนาระบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังแรงงานที่มีความประสงค์จะประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม และกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการอื่น ๆ

(4) ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะในด้านบริหารจัดการและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ผู้ประกอบการ กลุ่มผู้นำทางธุรกิจในชุมชน กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มสตรี ตลอดทั้งการเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพอิสระและการรับช่วงเหมาแก่แรงงานที่ไม่สามารถกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการสาขาต่าง ๆ

(5) สนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรด้านการฝึกอบรมในสาขาต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงขึ้น

(6) ขยายงานด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานสากลอย่างเพียงพอ และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2529 รัฐได้เริ่มนโยบายการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนหางานขึ้น โดยกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศ เรื่อง กำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน ลงวันที่ 10 มกราคม 2539¹ สรุปได้ว่า "ค่าบริการไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก และรวมกับค่าใช้จ่ายอีกหนึ่งหมื่นหกพันบาท" ซึ่งประกาศของกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศทุกประเทศ ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2536 หลังจากที่ประเทศไทยสามารถดำเนินการจัดส่งคนหางานไปทำงานในได้วันได้แล้ว จึงได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 15 เมษายน 2536² แยกการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในได้วันต่างจากประเทศอื่น ๆ คือ "ให้เก็บค่าบริการไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก และรวมกับค่าใช้จ่ายอีกสองหมื่นห้าพันหกร้อยสามสิบห้าบาท" โดยในขณะที่การไปทำงานในประเทศอื่น ๆ ยังคงเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายเท่าเดิม และต่อมาปี พ.ศ. 2537 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีประกาศเรื่องอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 22 เมษายน 2537³ สรุปความได้ว่า "การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ค่าบริการ

¹ ประกาศกระทรวงมหาดไทย, "เรื่องกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน", ลงวันที่ 10 มกราคม 2529

² ประกาศกระทรวงมหาดไทย, "เรื่องกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 2)", ลงวันที่ 15 เมษายน 2536

ต้องไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก ส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับการไปทำงานในประเทศอื่น ๆ ยกเว้นได้วันให้เท่ากับเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินหนึ่งหมื่นห้าพันบาท ส่วนการไปทำงานไม่ได้วันให้เสียค่าใช้จ่ายไม่เกินสองหมื่นบาทกับค่าโดยสารเครื่องบินเที่ยวไป และในปัจจุบัน (พ.ศ. 2538) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีประกาศเรื่องกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2538⁵ สรุปได้ว่า “ค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศต่าง ๆ ยกเว้นได้วัน ยังคงไม่เปลี่ยนแปลง สำหรับได้วันค่าบริการและค่าใช้จ่ายรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินห้าหมื่นหกพันบาท”

³ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม “เรื่องกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 3)”, ลงวันที่ 22 เมษายน 2537

⁵ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, “เรื่องกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 4)”, ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2538

มาตรการลดค่าบริการและค่าใช้จ่าย

ดังที่ได้กล่าวในตอนต้นแล้ว คนงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวันปัจจุบันนี้ ต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางประมาณคนละ 90,000 - 100,000 บาท ทั้ง ๆ ที่ตามกฎหมายบริษัทจัดหางานจะเรียกหรือรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายได้ไม่เกินคนละ 56,000 บาท ค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

1. ค่าสายในประเทศไทย	จำนวน 10,000 - 15,000 บาท
2. ค่าชื้องานจากโบรกเกอร์ไต้หวัน	จำนวน 50,000 - 55,000 บาท
แยกเป็นรายการต่อไปนี้	
2.1 ค่าชื้องานจากฝ่ายจัดการของนายจ้าง	10,000 - 15,000 บาท
2.2 ค่าสายของโบรกเกอร์ไต้หวัน	10,000 - 15,000 บาท
2.3 ค่าบริการของโบรกเกอร์ไต้หวัน	30,000 - 35,000 บาท
2.4 ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องจ่าย รวม 6 รายการ	44,000 บาท

(แต่ผู้ลัทธิภาละให้คนงานไทยเป็นผู้จ่าย)

ค่าใช้จ่ายจำนวน 4 รายการนี้ บางครั้งบริษัทจัดหางานไทยก็ต้องจ่ายเต็มอัตรา บางครั้งก็จ่ายต่ำกว่าตัวเลขที่ปรากฏ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาระเจรจาต่อรองกันระหว่างฝ่ายโบรกเกอร์ไต้หวันกับฝ่ายจัดการของนายจ้าง

**นโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ประกอบด้วย**

1. นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. นโยบายต่อการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
3. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการ
4. นโยบายการทำงานของกระทรวงฯ ประกอบด้วย
 - ทิศทางการทำงาน ปี 2540 - 2541
 - ทิศทางดำเนินการในช่วงปี 2540 - 2544

นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดนโยบายสำหรับให้หน่วยงานในสังกัดยึดเป็นแนวทางการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. วางพื้นฐานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้เป็นของประชาชนเพื่อประชาชน ด้วยการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดบทบาทและภารกิจ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติในการรับใช้ประชาชนและสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรฝ่าย นายจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐทุกระดับ ทั้งนี้ ใช้วิธีการมีส่วนร่วมในการรับฟังและระดมความคิดเห็น การปรึกษาหารือเป็นหลักในการตัดสินใจ

2. เร่งรัดการปฏิบัติทั้งปวง เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และการเพิ่มพูนรายได้ของประชาชน ทั้งงานในประเทศและงานต่างประเทศด้วยการจัดตั้งบริษัทมหาชน ตลอดจนมุ่งจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบัน เพื่อให้การทำงานในต่างประเทศถูกต้องตามกฎหมาย ลดค่าใช้จ่ายและจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อปลดหนี้สินและการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงาน

3. มุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะทาง ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านการผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการของโลกและของภูมิภาค ซึ่งจะมีทั้งการแข่งขันและการร่วมมือมากขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นหนึ่งของขบวนการแรงงานไทยในภูมิภาคนี้

4. สร้างฐานสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคมให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ด้อยโอกาส ในสังคม โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและคนพิการ ด้วยระบบบริการด้านสุขภาพอนามัย การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพ การขยายการประกันสังคมไปยังผู้ประกอบการอาชีพอิสระและสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ทั้งกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม เพื่อให้ครอบคลุมประชาชนอย่างกว้างขวาง และเร่งรัดการให้สิทธิประโยชน์ด้านชราภาพและสงเคราะห์บุตร ภายในปี 2541 ตลอดจนพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายสวัสดิการสังคม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นโยบายต่อการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานฯ

1. ความคาดหวังของปลัดกระทรวงฯ ต่อการทำงานของข้าราชการ มีดังนี้
 - 1.1 ข้าราชการมีความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมกันคิด ปฏิบัติตามภารกิจของกระทรวงฯ ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีในขนาดดัชนีใกล้ ปี 2539-2540
 - 1.2 ข้าราชการมีแนวความคิดและวิธีการทำงานให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก
 - 1.3 ข้าราชการร่วมกันสร้างกระทรวงเพื่อความเป็นหนึ่งและเป็นผู้นำในกระบวนการทรรคใหม่ในการพัฒนาองค์กรและสังคม
2. ผู้บริหารระดับกลางต้องมีคุณสมบัติ 4 ประการ คือ
 - 2.1 มีความรู้ ฐานะในหน้าที่ ฐานะของกระทรวง ข้าราชการของกระทรวงต้องรู้งานของทุกกรมค่อนข้างดี คือ กรมประชาสงเคราะห์ทำอะไร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำอะไร กรมการจัดหางานทำอะไร สำนักงานประกันสังคมทำอะไร เพราะกระทรวง เป็นแกนกลางของการบริหารราชการร่วมกัน ของกรมต่าง ๆ นอกจากนี้ ต้องศึกษาหาความรู้อื่น ๆ เพิ่มเติม เนื่องจากมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทั่วโลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
 - 2.2 มีความฉลาด แสดงออกในการทำงานอย่างถูกต้องและรวดเร็ว
 - 2.3 มีความคิดริเริ่ม ข้าราชการของกระทรวง ต้องมีความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากความรู้ผสมผสานกับประสบการณ์ที่สะสมมา และกล้าที่จะแสดงออก
 - 2.4 มีการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและการแสดงออกที่แตกต่างกันของผู้อื่น หรือเอาใจเขามาใส่ใจเรา
3. มีเทคนิคการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า (Customer Satisfaction) ควรคำนึงถึงใครเป็นลูกค้าและจะให้บริการแก่ลูกค้าอย่างไร จึงจะเกิดความพึงพอใจให้ได้

นโยบายที่เกี่ยวกับการตรวจราชการ

คำกล่าวของ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายแพทย์ ประสงค์ บุรณหงส์)

.....เนื่องจากการตรวจราชการ เป็นกลไกที่สำคัญในการควบคุม หรือกำกับดูแลการบริหารราชการแผ่นดิน การตรวจราชการที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยให้ผู้บริหารได้รับทราบความก้าวหน้าความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ ตลอดจนผลกระทบอันจะพึงมี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือแก้ไขปัญหาคอขวดซึ่งที่มีอยู่ให้บรรเทาเบาบางลง หรือหมดสิ้นไปในที่สุด

กระทรวงฯ ตระหนักดีว่าผู้ตรวจราชการมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน เพราะนอกจากจะเป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหาร ในการตรวจติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่แล้ว ยังทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นผู้เชื่อมโยง นำนโยบายบริหารส่วนกลางไปแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาคได้รับทราบ

คำกล่าวของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

.....ผู้ตรวจราชการ เป็นผู้มีมีความสำคัญอย่างมากในการตรวจติดตาม ให้คำแนะนำและกำกับการให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่กระทรวงกำหนด สิ่งสำคัญที่จะทำให้การตรวจติดตามของผู้ตรวจราชการมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ประสานงานและความเข้าใจร่วมกัน ระหว่างผู้ตรวจราชการกระทรวงและผู้ตรวจราชการกรม ในสังกัดกระทรวงฯ

เพื่อให้งานตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการติดตาม ดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถสนับสนุนและสนองตอบนโยบายของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(พิธีเปิดการสัมมนาผู้ตรวจราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานฯ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการตรวจราชการ วันที่ 25 กันยายน 2539)

นโยบายการทำงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้จัดทำนโยบายการบริหารงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในรูป "ทิศทางการทำงาน" พ.ศ. 2540-2541 และทิศทางการดำเนินงานในช่วงปี 2540-2544 เพื่อให้หน่วยงานราชการในสังกัดได้นำไปจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี และติดตามผลการปฏิบัติต่อไป

"ทิศทางการทำงาน" ประกอบด้วย

- นโยบายหลัก 4 ประการ
- วิสัยทัศน์ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม
- ปรับภารกิจให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในแผน 8
- นโยบายรัฐบาลปัจจุบัน

ทิศทางการทำงาน ปี 2540 - 2541

1. แนวทางการปฏิบัติงาน

- 1.1 ให้ยึดมั่นในนโยบายรัฐบาล นโยบายหลักของกระทรวง 4 ประการ วิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2540 - 2544 เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผล
- 1.2 ในการปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมให้ยึดหลักการ "การมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ"
- 1.3 เน้นการทำงานในเชิงคุณภาพ โดยแต่ละภารกิจจะต้องพร้อมในเรื่องข้อมูลที่ชัดเจนตลอดจนการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.4 ให้จัดทำแผนงาน งาน/โครงการรองรับภารกิจ 18 ประการ และรายงานผล ทุก 90 วัน
- 1.5 กระจายอำนาจไปยังภูมิภาค เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน
- 1.6 ให้ทุกส่วนราชการติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด โดยการตรวจราชการ และนำผลการตรวจมาติดตามผลต่อไป
- 1.7 เผยแพร่และให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคมแก่ประชาชน ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
- 1.8 เร่งรัดการประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวาง โดยการแถลงข่าวอย่างเป็นระบบ และรอบด้าน

2. เป้าหมาย

- 2.1 ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง-แรงงานและสวัสดิการสังคมได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- 2.2 ทุกส่วนราชการ มีผลงานที่สนองตอบความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 2.3 ประชาชนรู้และเข้าใจกฎหมาย สิทธิและผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

3. ภารกิจ

ในปีงบประมาณ 2540-2541 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดภารกิจที่สนองนโยบายรัฐบาล ซึ่งจะต้องเร่งดำเนินการให้สำเร็จภายในเวลา 2 ปี รวม 18 ประการ ดังนี้

ด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. เร่งรัดพัฒนาให้แรงงานไทยเป็นแรงงานฝีมือในการผลิตที่ได้มาตรฐาน มีวินัย มีจำนวนเพียงพอ มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง

มาตรการ

1) ระดมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรประชาชนและองค์กรระหว่างประเทศ

2) ออกกฎหมายรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อสิทธิประโยชน์ในการประกอบอาชีพและอัตราค่าจ้าง

3) พัฒนาบุคลากรฝึกอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถให้ทันสมัย

4) จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติและแผนปฏิบัติการแห่งชาติประจำปี

5) สนับสนุนการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเอกชนโดยให้กู้ยืมเงินลงทุน

6) ส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537

7) เพิ่มขีดความสามารถของกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานและสถานประกอบการกู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

8) ยกกระดับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสงขลาและจังหวัดเตยทราย เป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

เป้าหมาย

ปีละ 1 ล้านคน

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) กพร.ปช.

กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย สถานประกอบการ

ด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ

2. เร่งรัดส่งเสริมการมีงานทำและการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ในประเทศ

มาตรการ

1) ปรับปรุงบริการจัดหางานให้สามารถแจ้งข่าวตำแหน่งว่างและสมัครงาน

ได้ภายใน 2 วัน

2) ให้บริการรับงานเหมาระยะสั้น สำหรับผู้มีความรู้ด้านช่างหรือมีความ

สามารถพิเศษเฉพาะทางและผู้ต้องการใช้บริการ

3) แนะนำอาชีพระดับหมู่บ้านโดยเน้นหมู่บ้านยากจน และด้วยโอกาส

4) ฝึกอบรมอาชีพเสริม

5) ฝึกอบรมวิทยากรแนะนำอาชีพอิสระ

6) ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน

7) ศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน

เป้าหมาย

ลดอัตราการว่างงานรวมให้ไม่เกินร้อยละ 2.5 ต่อปี

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมการจัดหางาน)

3. ปรับปรุงระบบการจัดส่งคนหางานไปต่างประเทศให้เป็นการจัดส่งโดยรัฐมากขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้ต่ำลง และเร่งปราบปรามการหลอกลวงคนหางานอย่างเข้มงวด รวมทั้งให้ความช่วยเหลือคนหางานและผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ

มาตรการ

- 1) เจรจาทกลงกับประเทศผู้นำเข้าแรงงานโดยตรง
- 2) อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือในการส่งเงินกลับประเทศ
- 3) ให้องค์กรท้องถิ่นร่วมมือประสานงานในการป้องกันและปราบปรามการ-

หลอกลวงคนหางานและการเผยแพร่ข่าวสาร

เป้าหมาย

ได้เงินตราต่างประเทศส่งกลับปีละไม่ต่ำกว่า 4 หมื่นล้านบาท

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมการจัดหางาน) องค์กรท้องถิ่น

กรมตำรวจ

4. ควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติอย่างเข้มงวดและเป็นระบบ

มาตรการ

- 1) ออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตาม

กฎหมายระหว่างรอการส่งกลับ

- 2) ตรวจสอบการลักลอบทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายอย่างเข้มงวด

เป้าหมาย

ควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติไม่ต่ำกว่า 300,000 คน ให้เป็นระบบ

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมการจัดหางาน) สำนักตรวจ-

คนเข้าเมือง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม

ด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน

5. ให้การคุ้มครองแรงงานให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และยกมาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและแรงงานภาคเกษตร

มาตรการ

1) ตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนด

2) วินิจฉัยคำร้องทุกข์และดำเนินการกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์

3) ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบข้อหาหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4) อบรม สัมมนา นายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งอบรมความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ ลูกจ้างตามกฎหมายแก่ครูแนะแนว ผู้นำชุมชน นักเรียน นักศึกษา

5) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

6) ให้บริการกู้เงินดอกเบี้ยต่ำจากกองทุนผู้ใช้แรงงาน

7) จัดอบรมให้ความรู้เพื่อป้องกันการติดยา สารเสพติดและป้องกันโรคเอดส์

8) ส่งเคราะห์ครอบครัวผู้ใช้แรงงานที่ป่วยเป็นโรคเอดส์

9) ยกร่างกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

10) ยกร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

เป้าหมาย

สถานประกอบการ 61,000 แห่ง

ลูกจ้าง 1,020,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

6. เร่งรัดดำเนินการเพื่อลดอัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของผู้จ้าง

มาตรการ

- 1) เสริมสร้างความร่วมมือของนายจ้างและลูกจ้างควบคุมบังคับใช้กฎหมาย
- 2) จัดตั้งองค์การอิสระเพื่อเสริมการดำเนินงานของส่วนราชการ
- 3) อบรมความรู้ด้านความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและผู้นำแรงงาน
- 4) ให้สถานประกอบการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยให้ครบทุกแห่ง เป้าหมาย

ลดอัตราการประสบอันตรายถึงขั้นหยุดงานให้เหลือ 34 คนต่อลูกจ้าง

1,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

สถานประกอบการ

7. ส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม

มาตรการ

- 1) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์การทวิภาคีในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป
- 2) สนับสนุนให้สถานประกอบการขนาดกลางมีหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์
- 3) ส่งเสริมเสรีภาพและการดำเนินงานขององค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง
- 4) โกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทแรงงานและแก้ไขข้อขัดแย้งให้ยุติ โดยหลีกเลี่ยงการใช้สิทธินัดหยุดงานและการปิดงาน
- 5) ยกฐานะหน่วยงานด้านแรงงานสัมพันธ์และรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้เชื่อมโยงต่อการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์

เป้าหมาย

ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถยุติในระดับสถานประกอบการจังหวัด
หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

**8. คุ้มครองการใช้แรงงานเด็กให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเข้มงวด
มาตรการ**

1) ประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กถึงระดับ

หมู่บ้าน

2) ตรวจสอบสถานประกอบการให้มีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่าง

เข้มงวด

3) อบรมเตรียมความพร้อมและจัดฝึกอาชีพให้แก่เด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

4) อบรมอาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน พ่อ แม่ และผู้นำชุมชนให้มีความรู้

เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก

5) ฝึกอาชีพให้แก่เด็กในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

เป้าหมาย

แรงงานเด็กได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมแรงงานชายและแรงงานหญิงในเรื่อง

ค่าจ้าง สภาพการทำงานและโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

ด้านการส่งเสริมสวัสดิการสังคม

9. ผู้ด้อยโอกาสทุกประเภทสามารถดำรงชีวิตอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้

อย่าง ปกติสุข

มาตรการ

สมาชิกในครอบครัว

1) สงเคราะห์และส่งเสริมบทบาทครอบครัวผู้ด้อยโอกาสให้สามารถช่วยเหลือ

2) จัดหาครอบครัวอุปถัมภ์และครอบครัวบุญธรรมแก่เด็กในสถานสงเคราะห์

3) สงเคราะห์ พี่นุญ พัฒนาผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีพในชุมชนได้อย่าง

ปกติสุข

4) พัฒนาสถานสงเคราะห์ให้ได้มาตรฐาน

5) สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และคนพิการและสงเคราะห์เงินอุดหนุน

สวัสดิการผู้ป่วยโรคเอดส์

เป้าหมาย

ผู้ด้อยโอกาสไม่ต่ำกว่า 1 ล้านคน ได้รับการปรับสภาพให้ดำรงชีพได้อย่างปกติ

สุขในสังคม

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมประชาสงเคราะห์ NGOs กระทรวง

สาธารณสุข)

10. ไมให้มิโสภณีเด็ก

มาตรการ

1) รณรงค์ประชาสัมพันธ์ด้านการค้าประเวณีผ่านสื่อต่าง ๆ

2) อบรมคุณธรรม จริยธรรมและมีกอาชีพให้แก่เยาวชนสตรีกลุ่มเสี่ยง

3) ให้มีการดำเนินการตามกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี

อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

เป้าหมาย

ไมให้มิโสภณีเด็ก

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมประชาสงเคราะห์) กระทรวง-

มหาดไทย

11. ผู้ประสบภัยได้รับการช่วยเหลือทันเหตุการณ์และทั่วถึง
มาตรการ

- 1) เตรียมพร้อมในการลงเคราะห์ผู้ประสบภัยตามข้อมูลคาดการณ์ในแต่ละปี
- 2) จัดหาและปรับปรุงอุปกรณ์ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้มีประสิทธิภาพ

และพร้อมใช้งาน

เป้าหมาย

ผู้ประสบภัยทุกคนทุกพื้นที่ได้รับการช่วยเหลือทันเหตุการณ์

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมประชาสงเคราะห์) กระทรวง

มหาดไทย กระทรวงกลาโหม

12. พัฒนาศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านให้เป็นองค์กร ประชาชนที่มี
มีประสิทธิภาพในการให้สวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสได้เต็มศักยภาพ

มาตรการ

- 1) จัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้าน
- 2) เพิ่มเงินอุดหนุนเป็นศูนย์ละ 25,000 บาท
- 3) พัฒนาคณะกรรมการศูนย์ให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้ด้อย-

โอกาสได้ทั่วถึง

เป้าหมาย

จัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน 65,277 ศูนย์

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมประชาสงเคราะห์)

**13. ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชนให้สามารถจัดสวัสดิการแก่ผู้
ด้อยโอกาสได้เต็มศักยภาพ**

มาตรการ

- 1) สนับสนุนบทบาทของภาคเอกชนในการดำเนินงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ในระดับชาติและระดับจังหวัด
- 2) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการบริจาคเงิน วัสดุสิ่งของแก่ผู้ประสบปัญหาเดือดร้อน

เป้าหมาย

องค์กรภาคเอกชนไม่ต่ำกว่า 5,000 องค์กรได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการดำเนินงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมประชาสงเคราะห์)

**14. เร่งรัดดำเนินการต่าง ๆ ในการพัฒนานิคมสร้างตนเองและพร้อมที่จะ
ถอนสภาพเข้าสู่ระบบพัฒนาปกติ**

มาตรการ

- 1) เร่งรัดพัฒนานิคมสร้างตนเอง
- 2) จัดจ้างเอกชนสำรวจรังวัดที่ดิน และเร่งรัดออกเอกสารสิทธิ์ (นค.3)
- 3) แก้ไขกฎ ระเบียบต่างๆ เพื่อลดเงื่อนไขการถอนสภาพ

เป้าหมาย

ถอนสภาพนิคม 16 นิคม ภายใน 5 ปี

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมประชาสงเคราะห์) กระทรวง

มหาดไทย

15. พัฒนาคุณภาพชีวิตชาวเขาให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของ
ประเทศ และเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ

มาตรการ

- 1) ฝึกอาชีพแก่ชาวเขาในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและจัดหางานให้
- 2) กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวเขาให้เป็นระบบ

เป้าหมาย

ชาวเขา 10,000 คน ได้รับการฝึกอาชีพและมีงานทำ
หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนา-
ฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน) กระทรวงมหาดไทย

16. เพิ่มสิทธิประโยชน์เงินทดแทนแก่ผู้ประกันตนให้มากขึ้น

มาตรการ

1) ให้ผู้ประกันตนที่พิการทุพพลภาพทุกคนได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนการขาด
รายได้จาก 15 ปี เป็นตลอดชีวิต

2) ให้ผู้ประกันตนได้รับการรักษาพยาบาลกลุ่มโรคและบริการเพิ่มขึ้น

3) ขยายการคุ้มครองกรณีโรคราพและสงเคราะห์บุตรในปี 2541

เป้าหมาย

ผู้ประกันตนที่พิการ ทุพพลภาพไม่ต่ำกว่า 565 ราย และลูกจ้างไม่ต่ำกว่า
106 ล้านรายได้รับประโยชน์

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (สำนักงานประกันสังคม)

17. เพิ่มประสิทธิภาพงานประกันสังคมในด้านบริการให้ นายจ้าง ลูกจ้าง
ผู้ประกันตนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง

มาตรการ

1) จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเขต/สาขา ในพื้นที่ที่มีสถานประกอบการ/
ลูกจ้างหนาแน่นหรือพื้นที่ที่อยู่ห่างไกล

2) ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบผ่านธนาคารมากขึ้น

เป้าหมาย

จัดตั้งสำนักงานเขต/สาขาเพิ่มใหม่ไม่ต่ำกว่า 5 แห่ง

นายจ้างให้บริการระบบธนาคารเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 480,000 ราย

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (สำนักงานประกันสังคม)

**ด้านการพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหารและด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ-
แรงงานและสวัสดิการสังคม**

**18. วางพื้นฐานการพัฒนางานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของ
ประเทศในระยะยาว**

มาตรการ

1) มีระบบสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคมที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยง
ทั้งในและต่างประเทศในปี 2544

2) จัดทำโครงการสามะโนแรงงาน

3) จัดทำโครงการนำร่องบัตรผู้ใช้แรงงานที่จังหวัดสมุทรปราการ

4) ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งธนาคารผู้ใช้แรงงาน

5) จัดทำโครงการจังหวัดนำร่องเพื่อพัฒนาการบริการประชาชน

6) จัดทำโครงการขยายบริการแรงงานและสวัสดิการสังคมสู่พื้นที่

7) จัดตั้งสำนักงานแรงงานในต่างประเทศเพิ่ม

เป้าหมาย

- ลูกจ้างในสถานประกอบการไม่ต่ำกว่า 6 ล้านคนได้รับประโยชน์

- จัดทำโครงการจังหวัดนำร่องฯ 10 จังหวัด

- ขยายบริการสู่พื้นที่ 70 อำเภอ 700 ตำบล

- จัดตั้งสำนักงานแรงงานเพิ่มในประเทศอิสราเอล เกาหลีใต้ ประเทศสหรัฐฯ

นครลอสแอนเจลิส สวิตเซอร์แลนด์

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวง)

4. การบริหารงบประมาณ

4.1 การบริหารและการจัดการงบประมาณให้มีลักษณะมุ่งให้เกิดผลงานในภาพรวมตามนโยบายรัฐบาล นโยบายหลัก 4 ประการ เป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาแรงงาน และสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2540-2544 และภารกิจ 18 ประการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริการที่เป็นเลิศ

4.2 ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนการทำงาน และแผนการเบิกจ่ายงบประมาณ

4.3 ให้เร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณปกติในด้านการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และเร่งรัดให้มีการออกแบบ การจัดซื้อ จัดจ้าง และเบิกจ่ายโดยเร็ว

4.4 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะพยายามไม่ให้มีการขยายระยะเวลาการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ (กันเงินไว้เบิกหล่มปี) โดยไม่จำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับวินัยทางการคลังของประเทศ

5. การติดตามและประเมินผล

5.1 ให้ทุกส่วนราชการจัดให้มีแบบมาตรฐานในการรายงานผลการปฏิบัติงาน

5.2 ให้ทุกส่วนราชการจัดระบบการติดตามและประเมินผลทั้งระบบ รายงาน และระบบการตรวจราชการให้สอดคล้องกัน

ทิศทางดำเนินการในช่วงปี 2540-2544

วัตถุประสงค์

1. ส่งเสริมให้ประชากรในวัยทำงานมีงานทำตามความรู้ความสามารถและมีรายได้เหมาะสม
2. พัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ
3. ประชาชนทุกกลุ่มอาชีพได้รับสวัสดิการสังคม มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดี
4. วางรากฐานให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นกระทรวงที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

1. เป้าหมายด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ
 - 1.1 ประชากรวัยทำงานอย่างน้อยร้อยละ 96 ของกำลังแรงงานของประเทศมีงานทำและมีรายได้ที่เหมาะสม
 - 1.2 ประชากรวัยทำงาน สามารถใช้บริการจัดหางานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ ทั่วประเทศ ทั้งในและนอกเวลาราชการ
 - 1.3 ประชากรวัยทำงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ทันสมัย รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ เพื่อเอื้ออำนวยในการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ
 - 1.4 ประชากรวัยทำงานได้รับการแนะแนวอาชีพ เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและสามารถเลือกประกอบอาชีพได้ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง
 - 1.5 ผู้ว่างงานที่ต้องการหางานทำ หรือผู้ประสงค์จะเปลี่ยนงานได้ทราบแหล่งงาน
 - 1.6 ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้หย่อนสมรรถภาพได้รับการดูแลให้สามารถประกอบอาชีพตามความเหมาะสม

1.7 ข้อมูลด้านตลาดแรงงาน สามารถใช้เป็นเครื่องชี้นำในการวางแผนการจ้างงาน
วางแผนการศึกษา การลงทุน การฝึกอบรมและการฝึกอบรม รวมทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานให้ถูก
ทิศทาง

1.8 กำลังแรงงานมีคุณภาพ และคุณสมบัติ สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
แรงงาน

1.9 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน และพระราชบัญญัติควบคุม
การทำงานของคนต่างด้าว ได้รับการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้ทันสมัย เพื่อเสริมสร้างโอกาสการ
มีงานทำ

2. เป้าหมายด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1 กำลังแรงงานในสาขาต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ได้ไม่ต่ำกว่า
ปีละ 1 ล้านคน

2.2 ขยายขอบเขตความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรเอกชน
ให้กว้างขวางในทุกระดับ

2.3 ให้มีระบบข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องประสานกับข้อมูลข่าวสารการ
ตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำ ตลอดจนข้อมูลแรงงานด้านอื่น ๆ อย่างครบถ้วน

2.4 ให้มีการผลิตครูช่าง และอุปกรณ์การฝึกอบรม ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

2.5 ให้มีการประกันคุณภาพ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นที่ยอมรับทั้งภาค
รัฐบาลและภาคเอกชน

2.6 ให้มีศูนย์หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
นานาชาติ เพื่อรองรับความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ และในระดับภูมิภาค
เอเชียตะวันออกเฉียงใต้

3. เป้าหมายด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน

3.1 ให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานทุกด้าน และให้เป็นไปตามมาตรฐาน
สากล โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อแรงงานหญิงและลดการใช้แรง
งานเด็ก

3.2 ขยายการคุ้มครองแรงงาน ให้ครอบคลุมถึงแรงงานในภาคเกษตร และแรงงานนอกระบบ อาทิ การรับงานไปทำที่บ้าน การจ้างเหมาช่วง

3.3 เสริมสร้างสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม การเจรจาต่อรอง เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานของความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคี และไตรภาคี เพื่อให้เป็นกลไกในการป้องกันแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 สนับสนุน และสร้างโอกาส ให้ผู้ใช้แรงงานได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นและเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูงขึ้นได้

3.5 ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้นและเหมาะสมกับสภาพสังคมเศรษฐกิจ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว

3.6 พัฒนาระบบและกระบวนการป้องกันอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากการทำงาน เพื่อลดการประสพอันตรายจากการทำงานให้อยู่ในระดับที่ไม่เกินมาตรฐานสากล

3.7 เพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินการของศูนย์ข้อมูลมาตรฐานแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

3.8 เสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการทำงานและการดำรงชีวิต

4. เป้าหมายด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

4.1 ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเพียงพอในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

4.2 ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับบริการสวัสดิการสังคมอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย และให้ได้รับความคุ้มครองกรณีประกันสุขภาพและสงเคราะห์บุตรในปี 2541

4.3 วิธีการจัดสวัสดิการสังคมเน้นมาตรการเชิงรุกในการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคม เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมจาก ภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรประชาชน

4.4 ประชาชนมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัวและชุมชน

4.5 ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและการดำรงชีวิตร่วมกันในวิถีทางประชาธิปไตย

5. เป้าหมายด้านการพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหาร

5.1 มีโครงสร้างและกลไกที่สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ ถึงระดับหมู่บ้าน หรือ ชุมชนย่อยในเขตเมือง โดยยังคงยึดแนวทางการกำหนดขนาดกำลังคนในภาครัฐเป็นหลัก

5.2 มีจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความคิดอ่านทันสมัย มีทัศนคติในการรับใช้ประชาชน ครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.พ. กำหนด

5.3 ได้รับงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอที่จะทำให้เป็นสำนักงานทันสมัย ตามหลักการ คนน้อย แต่มีประสิทธิภาพ

5.4 มีศูนย์บริการประชาชนเบ็ดเสร็จ ครบทุกเขตในส่วนกลางและทุกจังหวัดใน ส่วนภูมิภาค จังหวัดละ 1 แห่ง เป็นอย่างต่ำ

5.5 มีศูนย์สารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคมที่มีเครือข่ายเชื่อมโยงกัน สามารถ ให้บริการแก่ผู้ประกอบการ ลูกจ้าง ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ทั่วประเทศ

5.6 ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพโดยการลดขั้นตอน กฎเกณฑ์ หรือปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5.7 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้รับการยอมรับบทบาทมากขึ้น ทั้งใน และต่างประเทศ

6. เป้าหมายการพัฒนาาระบบสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม

6.1 ให้มีองค์การบริหารที่มีกฎหมายรองรับ และต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้มีผู้รับผิดชอบการบริหารระบบข้อมูลและระบบสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี

6.2 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้น และให้มีการติดตามผลเป็นระยะอย่างน้อย ทุก ๆ 6 เดือน

6.3 มีการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคมในปี พ.ศ. 2540

6.4 จัดทำระบบมาตรฐานข้อมูลและสถิติ ที่มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นสากล เช่น มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบ และแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศ และระหว่างประเทศ

6.5 จัดทำระบบฐานข้อมูลให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ซึ่งจัดเก็บอยู่ในระบบที่สามารถจะพัฒนา และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้โดยสะดวกและรวดเร็ว โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง

6.6 แก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บ และการใช้ข้อมูลและสถิติร่วมกันระหว่างกระทรวง เพื่อให้มีการเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

6.7 เชื่อมโยงกับระบบข้อมูล และระบบสารสนเทศ ของหน่วยงานภายนอก กระทรวงฯ ทั้งภาครัฐและเอกชน และองค์การระหว่างประเทศให้เป็นเครือข่าย สารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคมที่สมบูรณ์ภายในปี 2544

6.8 ให้บริการข้อมูลได้ตามความต้องการของผู้ที่ต้องการใช้ทุกระดับ ให้ได้ก่อนสิ้นสุดช่วงแผนพัฒนานี้

แนวทางดำเนินการ

1. ด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ

1.1 ดำเนินการส่งเสริม ดูแล ช่วยเหลือประชากรวัยทำงาน อย่างน้อยร้อยละ 96 ของกำลังแรงงานในประเทศให้ได้มีงานทำที่มั่นคง และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม โดยให้มีการบริการจัดหางาน และอาสาสมัครจัดหางานของรัฐอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมถึงระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

1.2 ดำเนินการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมีระบบ โดยจัดตั้งศูนย์ข้อมูลตลาดแรงงานและระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานต่างประเทศที่มีเครือข่ายเชื่อมโยงทั่วประเทศ และทุกภูมิภาค ตลอดจนจัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจเพื่อแก้ไขปัญหาการล่อลวงทั้งในและต่างประเทศได้ทันที

1.3 ปรับปรุงการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรมให้ทันสมัยการบริหาร พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพ และจัดตั้งศูนย์ประสานการรับงานไปทำที่บ้าน และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อทำหน้าที่รับเหมางานจากภาคอุตสาหกรรมหรือนายจ้างไปแจกจ่ายให้กับประชาชนในท้องถิ่น

1.4 กำกับดูแลการไปทำงานต่างประเทศ ในฐานะแรงงานที่มีฝีมือ มีวินัยและไม่ถูกหลอกลวง โดยยึดหลักการให้ผู้ไปทำงานต่างประเทศจะต้องได้รับ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดีและได้รับทักษะเพิ่มขึ้น

1.5 ปรับปรุงกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานในต่างประเทศที่มีอยู่เดิมให้เป็นกองทุนพัฒนาแรงงาน และร่วมบริหารโดยภาครัฐและเอกชน เพื่อให้มีขีดความสามารถบริการประชาชน ทั้งด้านการเพิ่มทักษะฝีมือ การให้บริการด้านการกู้ยืมเงินด้วยดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งให้มีขีดความสามารถให้บริการคุ้มครองช่วยเหลือแก่แรงงานไทยในต่างประเทศที่ประสบปัญหาเป็นกรณีฉุกเฉินทันที

1.6 ศึกษาความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ในแต่ละประเภท ตลอดจนความเป็นไปได้ในการอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ และมีผลกระทบต่อแรงงานไทยให้น้อยที่สุด

1.7 ดำเนินการปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวให้เอื้อประโยชน์ต่อการขยายการลงทุน การจ้างงาน และการเรียนรู้เทคโนโลยีของคนไทยให้มากที่สุด โดยการลดขั้นตอนและเงื่อนไขการเพิ่มการจ้างงานแก่คนไทย รวมทั้งการกวดขันการลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

1.8 จัดให้มีแผนเตรียมความพร้อมรองรับการสร้างงานและการจัดหางานให้แก่ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนอันเกิดจากภัยธรรมชาติ อุบัติภัย สาธารณภัย รวมทั้งการว่างงานอันเกิดจากการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง ให้พร้อมอยู่ตลอดเวลา

2. ด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1 เร่งรัดและพัฒนาคุณภาพ ทักษะ และฝีมือแรงงานในทุกกลุ่มอาชีพ

2.2 สนับสนุนบทบาทของภาคเอกชน องค์กร ลูกจ้าง นายจ้างและองค์กรพัฒนาเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ ทักษะและฝีมือแรงงานอย่างกว้างขวางในทุกระดับ

2.3 ปรับปรุงระบบการบริหารงานและการให้บริการ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร

2.4 ปรับทิศทางการฝึกอบรม และพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

2.5 พัฒนาคู่มือครูช่าง ให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์
สูงขึ้น

2.6 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน การให้บริการและผล การดำเนินงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ ให้ทั่วถึงทุก กลุ่มเป้าหมายอย่างกว้างขวาง

2.7 เพิ่มโอกาสการมีงานทำ โดยจัดวางระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นการ เตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในการผลิตทุกสาขาการผลิต

2.8 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน สนับสนุนการรวมกลุ่ม การจัดตั้งองค์กร และการสร้างเครือข่ายการประสานงานในระดับหมู่บ้าน โดยการสนับสนุนงบประมาณในการ พัฒนาระบบข้อมูลของคน ชุมชน และสังคม

3. ด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน

3.1 เร่งรัดการตรวจสถานประกอบการทุกระดับ เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย คู่คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก

3.2 ขยายการคุ้มครอง ให้ครอบคลุมแรงงานรับจ้างในงานเกษตรกรรม และการจ้าง งานนอกระบบ โดยเฉพาะการจ้างเหมาช่วง การรับงานไปทำที่บ้าน ในเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

3.3 พัฒนาการตรวจแรงงานทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ให้มีประสิทธิภาพ โดยวิธีตรวจแบบผสมผสาน และมีเอกภาพ รวมถึงการเพิ่มและพัฒนาประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ตรวจ แรงงานให้มีความรู้ความสามารถในการตรวจแรงงาน และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ ผู้ประกอบการในการแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทุกเรื่อง

3.4 ดำเนินการเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรม และพัฒนาแรงงานเด็กทั้ง ด้านร่างกายและจิตใจ โดยปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล อาทิ การขยายอายุการอนุญาตให้เด็กทำงานจาก 13 ปี เป็น 15 ปี เป็นต้น

3.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนงานสตรีมีโอกาสและสิทธิในการทำงาน การพัฒนา ตนเอง รวมทั้งการเข้าร่วมในองค์กรด้านแรงงานระดับต่าง ๆ ได้เท่าเทียมคนงานชาย

3.6 ส่งเสริมเสรีภาพและให้การคุ้มครองการรวมกลุ่ม เป็นองค์กรแรงงานโดยการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคมและมาตรฐานแรงงานสากล รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.7 สนับสนุนให้ใช้ระบบทวิภาคีและไตรภาคี ในการแก้ปัญหา การกำหนดนโยบาย และการวางแผนด้านแรงงาน ทั้งในระดับสถานประกอบการ จังหวัด ภาคและประเทศ

3.8 ส่งเสริมและพัฒนาาระบบการประสานความร่วมมือ ดำเนินการขององค์กรแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศให้เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

3.9 สนับสนุนให้มีสถาบันพัฒนาแรงงานและการจัดการ เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการทำงานและการจัดการแก่ผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ และผู้ประกอบการอิสระ ทั้งในและนอกภาคอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการ และเพื่อลดปัญหาข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

3.10 ส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีที่พักอาศัยที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักสุขอนามัย และสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอกับความต้องการ โดยเฉพาะคนงานที่มีรายได้น้อย ซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม และการก่อสร้าง

3.11 ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ให้เอื้ออำนวยต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน

3.12 เร่งรัดการจัดตั้งสถาบันการเงินเพื่อผู้ใช้แรงงานเพื่ออำนวยความสะดวกด้านเงินทุนในการประกอบอาชีพและอื่น ๆ แก่ผู้ใช้แรงงานเป็นการเฉพาะ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนสะสมในสถานประกอบการเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงาน ระหว่างการทำงานและเมื่อต้องการออกจากงาน

3.13 สนับสนุนให้สถานประกอบการกำหนดนโยบาย และโครงสร้างค่าจ้าง โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ ตลอดจนผลักดันให้มีนโยบายค่าจ้างและรายได้แห่งชาติ

3.14 พัฒนาระบบการบริหาร การจัดการ และการประสานงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดเอกภาพ และจัดการทำงานที่ซ้ำซ้อน

3.15 พัฒนาระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความปลอดภัย ให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการทำแผนการป้องกัน และควบคุมการประสบอันตรายของสถานประกอบการทั่วประเทศ

3.16 ส่งเสริมพัฒนาและเร่งรัดให้มีการดำเนินการด้านความปลอดภัยในงานก่อสร้างทุกแห่งอย่างเคร่งครัด และดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการทุกระดับอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม

3.17 แก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมถึงมาตรฐานสากล โดยการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แยกต่างหากจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และให้ขยายเขตการคุ้มครองไปถึงแรงงานภาคเกษตร และแรงงานนอกระบบด้วย

3.18 จัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าวิจัยทางวิชาการด้านความปลอดภัย สุขศาสตร์ เวชศาสตร์ และการยศาสตร์แรงงานอย่างกว้างขวาง และเพื่อส่งเสริมและพัฒนาตำรา คู่มือ แนวปฏิบัติ และเอกสารวิชาการด้านนี้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดบริการทางสังคม รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างพึ่งตนเองได้ และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการพัฒนาสังคม

4.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาชาย่างงานอย่างเป็นระบบ ในรูปแบบศูนย์รวมข้อมูลสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

4.3 ส่งเสริม สนับสนุน และขยายบทบาทของประชาชน ครอบครัวและชุมชนให้เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และเพิ่มขีดความสามารถของภาคเอกชนในการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายการประสานงานของหน่วยงาน และองค์กรด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ให้กว้างขวาง และมีประสิทธิภาพ

4.4 เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เน้นด้านการบริการทางการแพทย์ การจ่ายประโยชน์ทดแทน เงินทดแทน และการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนมีการตรวจสอบและติดตามสถานประกอบการ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างครบถ้วน

4.5 จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเขต/สาขา และศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานประจำภาค เพื่อให้ลูกจ้างที่สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ได้รับการดูแลทางการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึงทุกภาค

4.6 ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ให้ทันสมัยเป็นสากล สอดคล้องกับระบบงาน และเชื้ออำนาจต่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยเฉพาะกฎหมายสวัสดิการสังคม การขยายความคุ้มครองกรณีชราภาพ และสงเคราะห์บุตรภายในปี 2541 และการขยายขอบเขตความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก

5. การพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหาร

5.1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการบริหาร ให้มีลักษณะกะทัดรัดแต่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และส่งผู้แทนในระดับหมู่บ้านและชุมชน โดยให้บริการประชาชนในลักษณะศูนย์บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ

5.2 กระจายอำนาจการบริหารงานไปยังภูมิภาคและหน่วยงานในต่างประเทศ

5.3 จัดตั้งส่วนราชการระดับกรมเพิ่มใหม่ 3 หน่วยงาน คือ กรมเศรษฐกิจแรงงาน กรมความปลอดภัยในการทำงาน และกรมแรงงานสัมพันธ์

5.4 พัฒนาข้าราชการให้มีทัศนคติรับใช้ประชาชน มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย มีคุณธรรม

5.5 ทำงานในเชิงรุก มีข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัย ประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง โดยมีแผนงานและการติดตามประเมินผล ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5.6 ให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยเสนอความคิดเห็นในประเด็นสำคัญที่เป็นที่สนใจของสาธารณะอันเกี่ยวกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

6. ด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม

6.1 ดำเนินการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้มีกฎหมายรองรับ เป็นหน่วยงานกลางในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบสื่อสารข้อมูล ระบบสารสนเทศของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และบริหารจัดการพัฒนาโครงสร้างและองค์การบริหารระบบสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศ

6.2 ศึกษา และจัดสร้างระบบสารสนเทศ ระบบประสานเครือข่ายกับหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

นโยบายกรรมการจัดหางาน
ประกอบด้วย

1. ทิศทางการทำงานของกรรมการจัดหางาน ปี 2540 - 2541
2. สรุปคำกล่าวมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคมต่อกรรมการจัดหางาน
เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2539

นโยบายกรมการจัดหางาน

ทิศทางการทำงานของกรมการจัดหางาน ปี 2540 - 2541

ทิศทางการทำงานของกรมการจัดหางานในช่วงระยะเวลา 2 ปี (2540 - 2541) ตามวิสัยทัศน์ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม คือทำให้ประชาชนวัยทำงาน มีงานทำทั่วถึงและมีรายได้พอเพียงต่อความจำเป็นในการดำรงชีพ

ด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ มี 3 ประการ คือ

1. เร่งรัดส่งเสริมการมีงานทำและการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศ
มาตรการ
1) ปรับปรุงบริการจัดหางานให้สามารถแจ้งข่าวตำแหน่งงานว่างและสมัครงานได้ภายใน 2 วัน
2) ให้บริการรับงานเหมาระยะสั้นสำหรับผู้มีความรู้ด้านช่าง หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทางและผู้ต้องการใช้บริการ
3) แนะนำอาชีพระดับหมู่บ้านโดยเน้นหมู่บ้านยากจนและด้อยโอกาส
4) มีกอบรมอาชีพเสริม
5) มีกอบรมวิทยากรแนะนำอาชีพอิสระ
6) ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน
7) ศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานเป้าหมาย
ลดอัตราการว่างงานไม่ให้เกินร้อยละ 2.6 ต่อปี

2. ปรับปรุงระบบการจัดส่งคนหางานไปต่างประเทศให้เป็นการจัดส่งโดยรัฐมากขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้ต่ำลง และเร่งปราบปรามการหลอกลวงคนหางานอย่างเข้มงวด รวมทั้งให้ความช่วยเหลือคนหางานและผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ

มาตรการ

- 1) เจรจาทกลงกับประเทศผู้นำเข้าแรงงานโดยตรง
- 2) อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือในการส่งเงินกลับประเทศ
- 3) ให้องค์กรท้องถิ่นร่วมมือประสานงานในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวง

คนหางานและการเผยแพร่ข่าวสาร

เป้าหมาย

ได้เงินตราต่างประเทศส่งกลับปีละไม่ต่ำกว่า 4 หมื่นล้านบาท

3. ควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติอย่างเข้มงวดและเป็นระบบ

มาตรการ

1) ออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ระหว่างรอการส่งกลับ

2) ตรวจสอบการลักลอบทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายอย่างเข้มงวด

เป้าหมาย

ควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติไม่ต่ำกว่า 300,000 คน ให้เป็นระบบ

ด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวเขาให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของประเทศและเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ

มาตรการ

- 1) ฝึกอาชีพแก่ชาวเขาในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและจัดหางานให้
- 2) กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวเขาให้เป็นระเบียบ

เป้าหมาย

ชาวเขา 10,000 คน ได้รับการฝึกอาชีพและมีงานทำ

สรุปคำกล่าวมอบนโยบาย
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ในโอกาสตรวจเยี่ยม กรมการจัดหางาน
วันที่ 13 ธันวาคม 2539
ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมการจัดหางาน มีเรื่องหลัก ๆ ที่จะต้องดูแล 3 เรื่อง คือ

1. งานจัดหางานภายในประเทศ
2. งานจัดหางานไปทำงานต่างประเทศ
3. แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ประเด็นที่ 1 งานภายในประเทศ

เป็นประเด็นที่สำคัญและมีนโยบายเน้นหนักในเรื่องการสร้างงานภายในประเทศ ทำอย่างไรที่จะแก้ไขหรือจัดระบบการว่างงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทยและสามารถจัดการกับระบบการว่างงานให้มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับกำลังแรงงานที่ต้องการขณะนี้ และหามาตรการที่จะลดเปอร์เซ็นต์การว่างงานในตลาดแรงงานบางสายอาชีพที่ขาดแคลน

กรมการจัดหางาน จะต้องมีการประสานงานและร่วมมือกับกระทรวงเศรษฐกิจ เช่น อุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ ฯลฯ ในการที่จะเสนอความคิดหรือที่จะสามารถหาโครงการ สร้างโครงการขึ้นมาเพื่อที่จะให้มีงานทำให้เกิดขึ้นภายในประเทศ สร้างศักยภาพในการเข้าสู่ตลาดแรงงานในประเทศ

ประเด็นที่ 2 งานจัดหางานไปทำงานต่างประเทศ

ไม่มีนโยบายที่จะส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เจตนาารมณ์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม คือ ทำอย่างไรให้มีงานทำภายในประเทศ ทำอย่างไรที่จะจัดระบบการว่างงานภายในประเทศให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ ถ้าสามารถบริการหรือหางานได้แล้ว คนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศย่อมลดลง

มีนโยบายที่จะให้ความสำคัญด้าน

1. การดูแลสวัสดิการของแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศให้ได้รับมาตรฐานถูกต้องตามสัญญาว่าจ้างที่นายจ้างทำได้ และมีความเป็นธรรมต่อบรรดาผู้ใช้แรงงาน
2. การลดค่านายหน้าในการไปทำงานในต่างประเทศให้น้อยลงให้อยู่ภายใต้ไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนด จุดที่ประสบความสำเร็จที่สุดหมายถึง ทำให้ค่านายหน้าน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้หรือทำให้ค่านายหน้าที่จะไปทำงานต่างประเทศเท่ากับศูนย์ หรือทำอย่างไรที่จะบริการงานหรือให้บริการแก่ประชาชนให้มีงานทำ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย
3. การดูแลเกี่ยวกับการหลอกลวงแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ จะต้องช่วยกันดูแลและจัดบริษัทจัดหางานเถื่อนที่หลอกลวง สร้างปัญหาเอารัดเอาเปรียบต่อสังคม ต่อแรงงาน ให้ได้รับการลงโทษตามกฎหมายอย่างเฉียบขาด ไม่ปล่อยให้มีการลักลอบออกไปทำงานต่างประเทศในลักษณะที่ไม่ถูกต้อง

ประเด็นที่ 3 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

มีนโยบายให้ดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศ ดังนี้

1. ให้ดำเนินการโดยเร่งด่วนในการประสานกับกระทรวงสาธารณสุขกับกองตรวจคนเข้าเมือง หมายมาตรการในการที่จะแก้ไขป้องกันเกี่ยวกับเรื่องโรคติดต่อจากแรงงานต่างด้าว ถ้าพบแรงงานต่างด้าวที่มาจากทะเลเบียนเป็นโรคติดต่อ จะต้องหามาตรการที่จะผลักดันออกไป
2. ไม่มีนโยบายจะขยายระยะเวลาการจดทะเบียนคนต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเพิ่มขึ้น แต่จะต้องดูแลแรงงานต่างด้าวในส่วนของจดทะเบียนไว้เรียบร้อยแล้วประมาณ 3 แสนกว่าคนนี้ ว่าจะมีมาตรการควบคุมและดูแลอย่างไร และผลที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างไร

นอกจากนี้ไม่มีนโยบายที่จะปิดกั้นแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่จะต้องพิจารณากันอย่างถ่วงแท้ มีหลักการ และมีเหตุผลสนับสนุน มีตัวเลข มีการร้องขอจากภาคเอกชนที่สถาบันต่าง ๆ ก็จะทำให้มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาได้เฉพาะกิจกรรม กิจการนั้น ๆ และแรงงานต่างด้าวที่ควรจะให้เข้ามานั้นจะต้องมีการขาดแคลนแรงงานอย่างแท้จริง

3. วัตถุประสงค์ของการตรวจราชการ

การตรวจราชการมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อประสานงานและเร่งรัดให้หน่วยงานนำนโยบายของรัฐบาล กระทรวง หน่วยงานและสวัสดิการสังคมและกรมการจัดหางาน ไปจัดทำแผนงานและโครงการให้ครบถ้วน
2. เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ประหยัดและสมประโยชน์ต่อทางราชการ
3. เพื่อทราบความก้าวหน้า ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ ตลอดจนผลกระทบอันพึงมี
4. เพื่อศึกษา ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน ตลอดจนเสนอแนะต่ออธิบดี เพื่อทราบ หรือพิจารณาสั่งการในอันที่จะปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้สมประโยชน์ต่อทางราชการ
5. เพื่อแนะนำ ชี้แจง กระตุ้น เร่งรัดและประสาน ให้การปฏิบัติงานสมประโยชน์ ต่อทางราชการและยับยั้งการปฏิบัติงานใดในกรณีที่น่าจำเป็น
6. เพื่อตรวจเยี่ยม แนะนำ ชี้แจง รับฟังหรือสดับรับฟังทุกข์สุข ความคิดเห็น และความต้องการของประชาชน ในฐานะสื่อกลางระหว่างรัฐบาล หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ กับประชาชน
7. เพื่อสอบข้อเท็จจริงหรือสดับรับฟังเหตุการณ์ เมื่อได้รับคำร้องเรียน หรือ เมื่อมีเหตุอันสมควร
8. เพื่อทราบสภาพหรือสถานการณ์ของพื้นที่ และประชาชน สำหรับนำไปประกอบการเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข ให้สมประโยชน์ต่อทางราชการ และให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่และความต้องการของประชาชน
9. เพื่อตรวจเยี่ยม สดับรับฟังทุกข์สุข ความคิดเห็น ช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถภาพ กำลังใจและบำรุงขวัญในการทำงาน

10. เพื่อให้ทราบพฤติการณ์ การประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ โดยนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม

4. อำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ

ผู้ตรวจราชการกรมการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ตรวจราชการตามหลักการและวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้
2. เรียกบุคคล เอกสาร จากหน่วยงานมาตรวจสอบ สอบถาม ข้อเท็จจริง
3. เข้าไปในสถานที่ปฏิบัติงานหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกประเภทของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์แก่การตรวจราชการ
4. เรียกประชุมข้าราชการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ เพื่อชี้แจงซักซ้อมข้าราชการได้ตามความเหมาะสม
5. ให้คำปรึกษาแนะนำในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมการเจ้าหน้าที่
6. สั่งการ แก้ไขปัญหาอุปสรรคหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดผลเสียหายแก่ราชการ แล้วรายงานกรมการเจ้าหน้าที่
7. เสนอความเห็นต่ออธิบดี เกี่ยวกับการตรวจราชการ
8. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่อธิบดีมอบหมาย

5. การแบ่งเขตการตรวจราชการ

กรมการเจ้าหน้าที่ แบ่งเขตการตรวจราชการทั่วประเทศ (75 จังหวัด) เป็น 12 เขต และมีคำสั่งกำหนดเขตและกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของผู้ตรวจราชการไว้ควบคู่กันและเพื่อความเหมาะสม เพื่อให้ผู้ตรวจราชการได้หมุนเวียนจังหวัดที่ต้องรับการตรวจ คำสั่งดังกล่าว จึงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และแม้ว่าอธิบดีจะมีคำสั่งกำหนดเขตและกำหนดผู้ตรวจราชการประจำเขตไว้แล้ว อาจมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการคนใดปฏิบัติราชการพิเศษเฉพาะเรื่อง นอกเขตตรวจราชการที่รับผิดชอบได้และอาจแต่งตั้งผู้ตรวจราชการคนหนึ่งเป็นหัวหน้าผู้ตรวจก็ได้ (ขณะนี้ยังไม่มีการแต่งตั้งหัวหน้าผู้ตรวจราชการ)

คำสั่งกรมการจัดหางาน
เรื่อง กำหนดเขตการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรม
ได้แก่

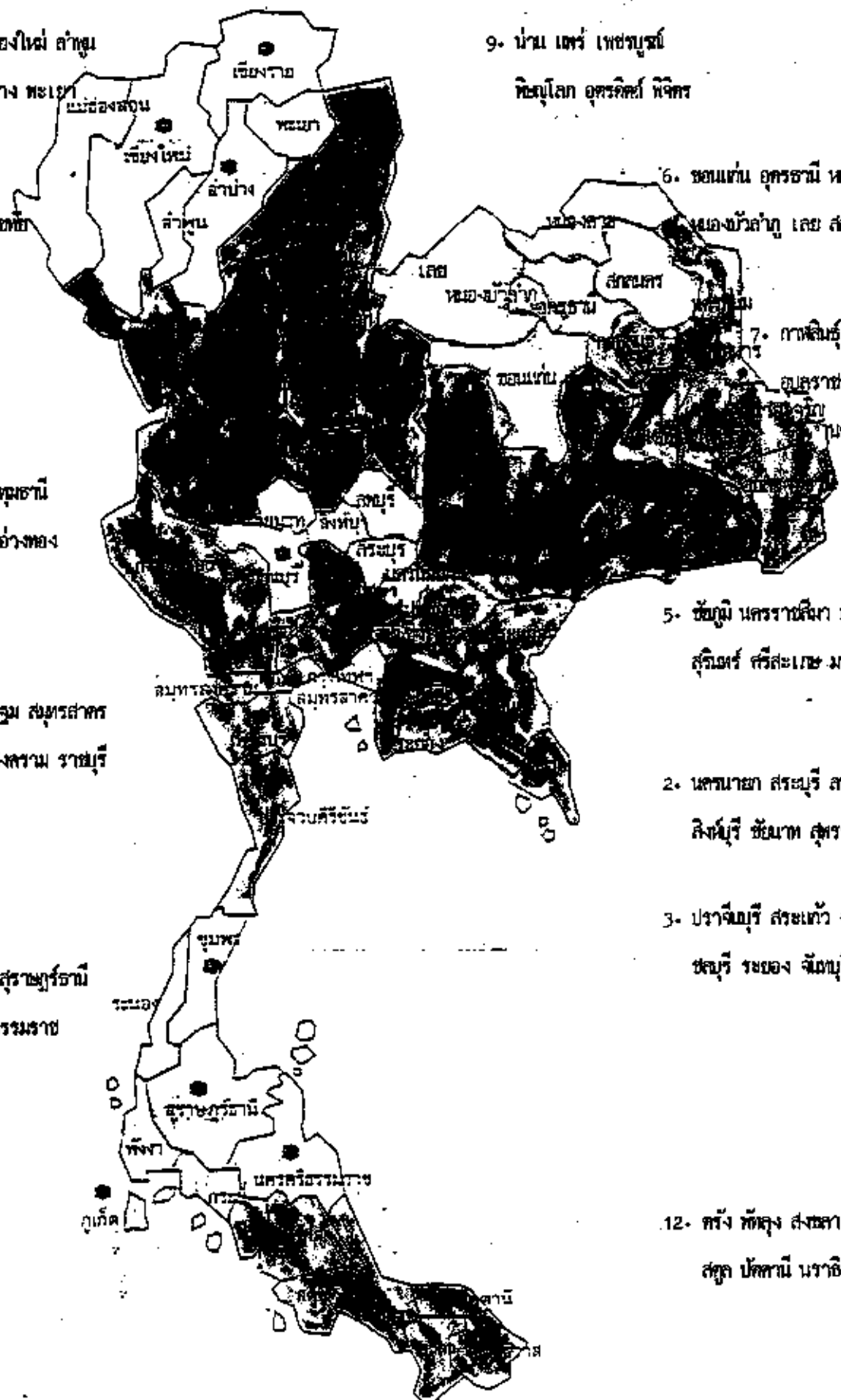
1. คำสั่งกรมการจัดหางาน	ที่ 62/2537	ลงวันที่ 31	มกราคม	2537
2. คำสั่งกรมการจัดหางาน	ที่ 211/2537	ลงวันที่ 22	เมษายน	2537
3. คำสั่งกรมการจัดหางาน	ที่ 706/2537	ลงวันที่ 6	ธันวาคม	2537
4. คำสั่งกรมการจัดหางาน	ที่ 733/2538	ลงวันที่ 5	ตุลาคม	2538
5. คำสั่งกรมการจัดหางาน	ที่ 894/2538	ลงวันที่ 21	ธันวาคม	2538
6. คำสั่งกรมการจัดหางาน	ที่ 494/2539	ลงวันที่ 18	ตุลาคม	2539
7. คำสั่งกรมการจัดหางาน	ที่ 384/2540	ลงวันที่ 3	มิถุนายน	2540

การแบ่งเขตตรวจราชการของกรมการจัดหางาน

- เขต 1 สมุทรปราการ ปทุมธานี นนทบุรี อโยธยา อ่างทอง
เขต 2 นครนายก สระบุรี ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท สุพรรณบุรี
เขต 3 ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด
เขต 4 กาญจนบุรี นครปฐม สมุทรสาคร เพชรบุรี สมุทรสงคราม ราชบุรี
ประจวบคีรีขันธ์
เขต 5 ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ มหาสารคาม
เขต 6 ขอนแก่น อุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู เลย สกลนคร
เขต 7 กวฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด ยโสธร อุบลราชธานี อำนาจเจริญ นครพนม
มุกดาหาร
เขต 8 นครสวรรค์ สุโขทัย ตาก อุทัยธานี กำแพงเพชร
เขต 9 น่าน แพร่ เพชรบูรณ์ พิษณุโลก อุตรดิตถ์ พิจิตร
เขต 10 แม่ฮ่องสอน เชียงใหม่ ลำพูน เชียงราย ลำปาง พะเยา
เขต 11 ขุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี ภูเก็ต นครศรีธรรมราช กระบี่ พังงา
เขต 12 ตรัง พัทลุง สงขลา ยะลา สตูล ปัตตานี นราธิวาส

การแบ่งเขตตรวจราชการของกรมการจัดหางาน

- ๑. แม่ฮ่องสอน เชียงใหม่ ลำพูน
เชียงใหม่ ลำปาง พะเยา
แม่ฮ่องสอน
- ๒. นครสวรรค์ สุโขทัย
ตาก อุทัยธานี
กำแพงเพชร
- ๓. สุพรรณบุรี ปทุมธานี
นนทบุรี อัญญา อ่างทอง
- ๔. กาญจนบุรี นครปฐม สุพรรณบุรี
เพชรบุรี สมุทรสงคราม ราชบุรี
ประจวบคีรีขันธ์
- ๕. ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี
ภูเก็ต นครศรีธรรมราช
กระบี่ พังงา



- ๖. ขอนแก่น อุดรธานี หนองคาย
หนองบัวลำภู เลย สกลนคร
- ๗. กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด ยโสธร
อุบลราชธานี อำนาจเจริญ
มหาสารคาม ร้อยเอ็ด
นครพนม มุกดาหาร
- ๘. นครราชสีมา บุรีรัมย์
สุรินทร์ ศรีสะเกษ มหาสารคาม
- ๙. นครนายก สระบุรี ลพบุรี
สิงห์บุรี ชัยนาท สุพรรณบุรี
- ๑๐. ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด
- ๑๑. ตรัง พัทลุง สงขลา ยะลา
สตูล ปัตตานี นราธิวาส

6. หน้าที่ของผู้รับการตรวจ

ผู้รับการตรวจราชการ หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการจัดหางาน ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการและเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานในฐานะอื่นของหน่วยงานดังกล่าว

ผู้รับการตรวจ มีหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน ดังนี้

1. อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือแก่ผู้ตรวจราชการ ในการเข้าไปในสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการตรวจราชการ

2. จัดเตรียมบุคคล เอกสาร หลักฐาน ในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนและพร้อมที่จะให้ผู้ตรวจราชการตรวจสอบได้

3. ชี้แจงและตอบข้อซักถามต่าง ๆ พร้อมทั้งหาข้อมูลเพิ่มเติมให้แก่ผู้ตรวจราชการ

4. ให้ความร่วมมือ สนับสนุนและดำเนินการอื่นที่เป็นประโยชน์ในการตรวจราชการ

5. ปฏิบัติหรือดเว้นปฏิบัติการใด ๆ ที่ผู้ตรวจราชการได้สั่งการในระหว่างการตรวจราชการไว้ก่อน หากไม่สามารถดำเนินการตามที่ผู้ตรวจได้สั่งการ ให้ชี้แจงข้อขัดข้อง พร้อมเหตุผลให้ผู้ตรวจราชการทราบ

7. วิธีตรวจราชการ

(1) การตรวจราชการกรณีปกติ ได้แก่ การตรวจติดตามแผนงานและโครงการ ตามนโยบายของรัฐบาล

(2) การตรวจราชการกรณีพิเศษ ได้แก่ กรณีที่นอกเหนือจาก (1) ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ดังต่อไปนี้

(ก) เรื่องที่ได้รับการร้องจากหน่วยงานให้ช่วยเหลือ สนับสนุน หรือประสานการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการ ที่ดำเนินการอยู่แต่มีปัญหาขัดข้อง ซึ่งไม่สามารถแก้ไขหรือดำเนินการให้แล้วเสร็จตามขั้นตอนปกติ สมควรได้รับการแก้ไข ประสานการปฏิบัติหรือสนับสนุนจากหน่วยเหนือหรือหน่วยบังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า

(ข) เรื่องที่ประชาชนร้องเรียนขอความเป็นธรรม หรือขอความช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขบรรเทาความทุกข์ยากเดือดร้อน

(ค) เรื่องที่เกี่ยวกับสถานการณ์ หรือเหตุการณ์สำคัญหรือสาธารณภัย อันจำเป็นที่ทางราชการต้องเข้าไปดำเนินการช่วยเหลือและแก้ไขให้ทันการ

(ง) งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

การตรวจราชการไม่ว่าจะเป็นการตรวจกรณีปกติหรือกรณีพิเศษ จะต้องยึดถือหลักการบริหารองค์การที่ประสบความสำเร็จกล่าวคือ จะต้องกำหนดแผนการตรวจ เป้าหมายการตรวจ วิธีการตรวจ การรายงาน การประสานการตรวจทุกระดับ เชื่อมโยงประสานสอดคล้องกัน 5 ลักษณะคือ ประสานหรือแลกเปลี่ยนแนวความคิด ประสานข้อมูลการตรวจราชการ ประสานแผนการตรวจราชการ ประสานการตรวจปฏิบัติงานตรวจราชการและประสานการรายงานผล และติดตามผลการตรวจราชการและการประเมินผลการตรวจหรือที่เรียกว่า ความชัดเจนของกระบวนการตรวจราชการ จึงจะสามารถตรวจระดับการบรรลุเป้าหมายของงานหรือความสำเร็จของงาน สามารถตรวจความรับผิดชอบและความอุตสาหกรรมวิริยะของผู้ปฏิบัติงาน ตรวจสอบสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน พร้อมทั้งประมวลปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานและการตรวจราชการ ซึ่งก็คือ การเตรียมความพร้อมในการตรวจราชการ เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนและสนองนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสมประโยชน์ต่อทางราชการมากที่สุดเพียงใดนั้น

จึงต้องปรากฏความชัดเจนของกระบวนการตรวจราชการตามที่กล่าวมาแล้ว รวมทั้งความชัดเจนของอำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้ตรวจราชการ ความชัดเจนของระบบการสรรหาผู้ตรวจราชการ ตลอดจนความชัดเจนในการจัดให้มีหน่วยงานสนับสนุนการตรวจราชการที่มีจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ เพื่อแสดงหรือสามารถยืนยันเจตนาารมณ์ที่ชัดเจนของผู้บริหารจากการกระทำได้อีกกว่าคำอธิบายใด ๆ

การตรวจราชการ ตามแนวปฏิบัติที่ผ่านมาผู้ตรวจราชการจะเข้าพบผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้แทนของท่าน กรณีไปตรวจสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือเข้าพบนายอำเภอท้องที่ กรณีที่ไปตรวจสำนักงานอำเภอ เพื่อขอรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของจัดหางานจังหวัดหรือจัดหางานอำเภอและถือโอกาสชี้แจงนโยบายและบทบาทของการจัดหางาน เช่น นโยบายการส่งเสริมการมีงานทำแนวใหม่ การขาดแคลนแรงงานกับแนวทางการแก้ไข ฯลฯ นอกจากการเข้าพบอาจจะเป็นการเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานระดับจังหวัด เพื่อพิจารณาทหือการปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงการร่วมกัน

8. การรายงาน

เมื่อผู้ตรวจราชการให้ข้อเสนอแนะแก่จัดหางานจังหวัดหรือจัดหางานอำเภอแล้ว ผู้ตรวจราชการต้องบันทึกเรื่องที่ตรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติ ปัญหา ผลดี-ผลเสีย ความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานใด ฯลฯ แล้วบันทึก จดแจ้ง คำแนะนำลงไว้ในสมุดตรวจราชการ รายงานนี้จัดหางานจังหวัดจะนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อได้ทราบปัญหา ร่วมกันและผู้ว่าราชการจังหวัด จะแจ้งผลการตรวจราชการตามมติอธิบดีกรมการจัดหางาน นอกจากนี้ ผู้ตรวจราชการ จะต้องรายงานผลการตรวจราชการต่ออธิบดีอีกทางหนึ่ง โดยใช้แบบรายงานที่กำหนดและในการตรวจ ถ้าพบเห็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นต้องมีวินิจฉัยสั่งการโดยด่วนจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง สามารถรายงานด้วยวาจา หรือโทรศัพท์ โทรสารได้ โดยรายงานรายละเอียดเป็นหนังสือตามหลัง

- แบบรายงาน ได้แก่

- แบบสมุดตรวจราชการ

- แบบรายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ

แบบสมุดตรวจราชการ

(2) สถานที่และงานที่ตรวจ	(3) ความเห็น คำแนะนำหรือการ สั่งการของผู้ตรวจ	(4) การดำเนินการของผู้รับการ ตรวจ

แบบของ และของหน่วยงานอื่น ๆ ของผู้ว่าราชการในเขต

สำนักงานจังหวัด

วันที่

ที่	เรื่อง / งานพิจารณา	ขอตั้ง	ปัญหา ขุติกรรม	ขอเสนอ/แนวทางการแก้ไข	หมายเหตุ

9. สรุปลำดับ ขั้นตอน ในการตรวจราชการทั่วไป

1. จัดทำแผนการตรวจราชการประจำปี เสนออธิบดีเพื่อให้ความเห็นชอบ และลงนามก่อนนำไปปฏิบัติ

2. เขียนแผนการตรวจราชการตามข้อ 1 ให้จัดหางานจังหวัดและผู้เกี่ยวข้องทราบในรูปคำสั่งกรม

3. เตรียมข้อมูลประกอบการตรวจราชการ ได้แก่

- จัดทำตารางการออกตรวจ ว่า ช่วงเวลาใด ปีละกี่ครั้ง
- ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำรายละเอียด แผนงาน/โครงการที่ประกอบอยู่ในนโยบายกรม/กระทรวง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลด้านนั้น ๆ
- กำหนดประเด็นในการตรวจติดตามไว้ให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถวัดผลการตรวจราชการจากทุกจังหวัด แล้วนำมาทำภาพรวมให้เป็นแนวทางเดียวกัน จะมีผลงานที่น่าเชื่อถือ
- อาจเชิญกองต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงาน งาน/โครงการแต่ละด้าน มาชี้แจงข้อมูลทำความเข้าใจก่อนออกปฏิบัติงาน เพื่อสามารถตรวจติดตามผลงานได้ด้วยความเข้าใจ ถูกต้องและลึกซึ้ง

4. การเตรียมความพร้อมก่อนออกตรวจราชการ

- ศึกษา ทบทวน ทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูล แผนงาน/โครงการที่ประกอบอยู่ในแผนของกรม/กระทรวง แต่ละด้านที่คัดเลือกไว้และจัดเตรียมข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องไว้ให้พร้อม เพื่อทำการตรวจ
- กำหนดพื้นที่ตรวจ การใช้จ่ายพาหนะ
- ประมาณการค่าใช้จ่ายและขออนุมัติการเดินทาง
- ประสานกับจัดหางานจังหวัด เพื่อทราบกำหนดการไปตรวจราชการ อาจส่งแบบติดตามผล หรือประเด็นการตรวจให้จัดหางานจังหวัด

ทราบล่วงหน้าและอาจต้องติดต่อขอเข้าพบผู้ว่าราชการจังหวัด ใน
โครงการที่สำคัญและจำเป็น เพื่อจะสามารถนัดหมายวันเวลาที่เข้า
พบได้

5. ขณะตรวจราชการ

เมื่อเดินทางไปจังหวัดในเขตตรวจ อาจเข้าพบผู้ว่าราชการจังหวัด
เพื่อปรึกษาหารือข้อราชการทั่วไปในจังหวัด โดยผู้ตรวจราชการจะต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่
จำเป็นของจังหวัดนั้น ๆ ไว้ล่วงหน้า จากนั้นอาจมีการร่วมประชุมกับผู้ว่าราชการจังหวัดและ
หัวหน้าหน่วยงานในระดับจังหวัด ที่รับผิดชอบการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด
ไว้ร่วมกันเพื่อรับทราบข้อมูล ผลการดำเนินการ ความก้าวหน้าของการดำเนินการ ปัญหาและ
อุปสรรคอันอาจเกิดจากการดำเนินการ ในการนี้ผู้ตรวจราชการจะต้องเตรียมประเด็นซักถาม
ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา หากว่าไม่อาจแก้ไขได้ทันทีก็ให้รับปัญหา
ส่วนที่ไม่อาจแก้ไขได้ นำเสนออธิบดี โดยทำเป็นภาพรวมของปัญหา เพื่อให้อธิบดีตัดสินใจ
แล้วแจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรับไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

โดยปกติจัดหางานจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มักจัดทำเอกสาร
รายงานสรุปผลการดำเนินงานหรือบรรยายสรุป ผู้ตรวจราชการจะต้องรับศึกษารายงานล่วง-
หน้าและซักถามให้ได้ผลงานที่ชัดเจน ก่อนที่จะนำมารายงานผลการตรวจราชการให้กรม
ทราบต่อไป

อนึ่ง ผู้ตรวจราชการอาจออกแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานที่ต้อง
การทราบผลตรงตามเป้าหมาย/โครงการ โดยกำหนดให้ผู้รับการตรวจกรอกแบบรายงาน
จะประหยัดเวลาซักถามได้มาก

6. การออกตรวจพื้นที่ดำเนินการนอกสถานที่

บางกรณีมีความจำเป็นต้องออกตรวจพื้นที่นอกสถานที่ เช่น ในการ
ตรวจโครงการก่อสร้างสำนักงานจัดหางาน จะรับทราบปัญหาได้ชัดเจนกว่าการซักถามและ
ผู้ตรวจราชการจะสามารถชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ทันที

7. ลงบันทึกในสมุดตรวจราชการ

เพื่อเป็นยืนยันการมาตรวจราชการ พร้อมทั้งขอแนะนำให้ผู้รับการตรวจ
ดำเนินการแก้ไข ซึ่งจัดหางานจังหวัดผู้รับการตรวจจะนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบ
ได้ร่วมรับทราบในบัญญหานั้น ๆ ด้วย ผู้ตรวจราชการจะต้องจดแจ้งไว้ในสมุดตรวจราชการที่จัด
หางานจังหวัดจัดเตรียมไว้ให้เรียบร้อย ชัดเจน รัดกุม

10. แนวทางการกำหนดแผนการทำงานและการติดตาม

มีคำกล่าวว่าการที่จะให้ปัญหาด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ในการทำงานหมดไปหรือได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องและเป็นระบบ จำเป็นที่จะต้องมีความหมายหรือแผนปฏิบัติการที่แน่นอน กรมการจัดหางานจึงได้จัดทำแผนงานประจำปีขึ้นทุกปี เพราะถือว่าแผนงานเป็นสิ่งจำเป็นที่จะขาดเสียมิได้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะจะต้องใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการกำกับดูแล ติดตาม เร่งรัด ผลักดันงานทุกด้านของกรมเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างใกล้ชิด นำทางผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) แล้ว ยังเป็นไปเพื่อการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีนั้น ๆ ด้วย

อาจกล่าวได้ว่าการจัดทำแผนงานเป็นไปเพื่อ

1. เร่งรัดการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องมีแผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานทั้งปวง
2. เพื่อให้นโยบายของกรมได้รับการปฏิบัติจนบังเกิดผลเป็นรูปธรรมที่เด่นชัด
3. เพื่อให้ปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญด้านการจัดหางาน การมีงานทำ การว่างงานที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข หรือแก้ไขยังไม่แล้วเสร็จได้รับการพิจารณาแก้ไขโดยด่วนและต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานไปตามลำดับ
4. เพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดได้โดยถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปชี้แจง ประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนได้ทราบอย่างถูกต้อง

การจัดทำแผนงานประจำปีจะทำให้นโยบายของรัฐบาล ของกระทรวงและของกรม ได้ถูกนำมาปฏิบัติเกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ทำให้ปัญหาที่สำคัญของประชาชนผู้ใช้แรงงานได้รับการแก้ไข ตรงกับสภาพปัญหา อย่างรวดเร็ว ทำให้ทราบศักยภาพในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงาน เพื่อจะได้กำหนดแนวทางแก้ไขได้ตรงกับสภาพปัญหา และทำให้เกิดการวางรากฐานการดำเนินงานที่สำคัญ ๆ ของกรมได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดทิศทาง การดำเนินงานในอนาคตได้อย่างถูกต้อง ทำให้ผลงานของกรมได้มีการประชาสัมพันธ์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน

การจัดทำแผนการทำงาน ต้องคำนึงถึงภารกิจเร่งด่วน หรือภารกิจสำคัญที่เป็นหัวใจของงานซึ่งเป็นนโยบายหลักเสียก่อน เช่น งานด้านการส่งเสริมการมีงานทำ และเพิ่มพูนรายได้ของประชาชนจะต้องเร่งดำเนินการ ด้านการจัดหางานหรือหาตำแหน่งงานว่างให้กับผู้ว่างงาน ทั้งภายในและต่างประเทศ เร่งรัดการดำเนินงานเกี่ยวกับการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ในต่างประเทศของคนหางาน หาทางป้องกันการหลอกหลวงคนหางาน วางแนวทางการแนะแนวอาชีพให้แก่ประชาชนและหาวิธีการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และงานที่จะต้องทำควบคู่ไปกับงานหลักที่กล่าวมาแล้วก็คือ จะต้องวางแผนสร้างความพร้อมของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน พัฒนาบุคลากรพัฒนาระบบข้อมูล พัฒนาสำนักงานให้มีความเป็นเทคโนโลยีทันสมัยให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อขอใช้บริการประชาสัมพันธ์ผลงาน และเพิ่มศักยภาพผู้ตรวจราชการให้สามารถติดตามและประเมินผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเป้าหมายและวิธีการทำงานต่อไป

ด้วยตระหนักในความสำคัญของการวางแผนงาน กรมการจัดหางานจึงได้นำนโยบายของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางานในหมวดนโยบายด้านสังคม ซึ่งรัฐบาลได้แถลงไว้ว่า รัฐบาลมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี พัฒนา

สภาพแวดล้อมทางสังคมให้มั่นคง ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ศักยภาพของคนและเป็นพลังในการพัฒนาประเทศ โดยจะดำเนินการสร้างนโยบายด้านแรงงาน และสวัสดิการสังคม ด้วยการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ ด้วยการพัฒนาฝีมือ มีระบบสวัสดิการ และระบบความปลอดภัยในการทำงานที่ได้มาตรฐาน สนับสนุนการจัดตั้งองค์การลูกจ้างและ นายจ้าง ตลอดจนกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติในประเทศ โดยจะดำเนินการ รุงใจให้คนไทยระดับนักวิชาชีพผู้ชำนาญการ และผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในต่างประเทศกลับมา ทำงานในประเทศ และปรับปรุงระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศที่ดำเนินการอยู่ให้มี ความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติก็จะ กระทำโดยเข้มงวดและเป็นระบบ กับจะเร่งรัดจัดตั้งศูนย์สารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม

จากแนวนโยบายของรัฐบาลข้างต้น กรมการจัดหางานจึงได้สร้างแผนงานขึ้น รองรับในแต่ละหน่วยงานของกรมอันประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม หน่วยงานตรวจสอบ ภายใน กองงานคนต่างด้าว กองนิติการ กองบริการจัดหางาน กองบริหารตลาดแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน กองส่งเสริมการมีงานทำ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กองการจัดหางานต่างประเทศ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กองการเจ้าหน้าที่ ศูนย์บริหาร- คอมพิวเตอร์ และสำนักผู้ตรวจราชการกรม และได้กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการตามแผนไว้ 7 ประการ กล่าวคือ

1. การส่งเสริมการมีงานทำในประเทศ จะมีกิจกรรมให้บริการข้อมูลและข่าวสาร การมีงานทำอย่างรวดเร็ว ถูกต้องทันเหตุการณ์ โดยการพัฒนาระบบการจัดหางานและระบบ ข้อมูล รวมทั้งการจัดตั้งอาสาสมัครจัดหางานประจำตำบล และโดยจัดวันนัดพบแรงงาน จัดแนะ- แนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

2. การคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์ของคนหางานไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศ โดยยึดหลักการสำคัญ 3 ประการคือ ต้องมีรายได้มากกว่าการทำงานในประเทศ ต้องได้รับสวัสดิ- การที่เพียงพอและต้องได้รับความรู้ทักษะเพิ่มเติมกลับมา

3. การป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งการลดค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

4. การให้สินเชื่อเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำกว่าดอกเบี้ยปกติของธนาคาร

5. การจัดทำทะเบียนผู้ใช้แรงงาน

6. การทดลองจัดทำบัตรผู้ใช้แรงงาน

7. การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย

แผนงานของกรมการจัดหางาน ซึ่งผู้ตรวจราชการจะต้องศึกษาทั้งหมดก่อนปฏิบัติงาน จึงได้แก่

1. แผนปฏิบัติการประจำปี

2. กรมการจัดหางานกับระบบพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

3. สรุปแผนปฏิบัติการ 5 ปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544)

4. แผนปฏิบัติการของผู้ตรวจราชการกรม

5. แผนการเบิกจ่ายงบประมาณ 2540 ของสำนักผู้ตรวจราชการกรม

แผนปฏิบัติการประจำปี 2540 ของกรมการจัดหางาน

แผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2540 ส่วนกลาง ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการกำกับ ดูแล ติดตาม เร่งรัดผลักดันงานทุกด้านของกรมฯ และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างใกล้ชิด รวมทั้งสำหรับผู้ปฏิบัติในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นไปตามนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544)

แผนปฏิบัติการนี้ ได้แยกจัดทำเป็นแต่ละหน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักผู้ตรวจราชการกรม หน่วยงานตรวจสอบภายใน กองงานคนต่างด้าว กองนิติการ กองบริการจัดหางาน กองบริหารตลาดแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน กองส่งเสริมการมีงานทำ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กองการจัดหางานต่างประเทศ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน สำนักงานกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ กองการเจ้าหน้าที่ และศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์

กรมการจัดหางานกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

กรมการจัดหางาน เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่จะต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมให้ประชากรในวัยทำงานได้มีงานทำเป็นการยกระดับรายได้ของประชาชนให้สูงขึ้นพ้นจากความยากจน และกรมฯ ได้มีนโยบาย/ภารกิจที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ดังนี้

1. การแนะแนวอาชีพในระดับหมู่บ้าน แนะนำอาชีพแก่เยาวชนที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ นักศึกษา พนารที่ปลดจากกองประจำการ และแก่ผู้ต้องขัง หรือผู้เพิ่งพ้นโทษ
2. การปรับปรุงระบบและวิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานทุกด้าน เพื่อให้สามารถบริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและสามารถขึ้นนำการผลิตกำลังคนได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการพัฒนาระบบงานและข้อมูลข่าวสารโดยใช้ระบบ Computer แบบต่อสาย (ON-LINE)
3. การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยไปต่างประเทศในแต่ละประเทศให้เหมาะสม การลดค่าใช้จ่ายและค่าบริการในการไปทำงานต่างประเทศ การป้องกันและปราบปราม การหลอกลวงคนหางาน
4. การจัดระบบควบคุมแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งดำเนินการจัดทำทะเบียนแรงงานต่างชาติที่ทำงานโดยผิดกฎหมาย การกำกับดูแลให้สถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
5. การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และวิธีการอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง ถูกต้องตามกฎหมาย โดยดำเนินการปรับปรุงระเบียบวิธีการอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวให้สะดวก และมีขั้นตอนน้อยลง ปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในกระบวนการพิจารณาอนุญาตการทำงาน

จากนโยบาย ภารกิจที่กรมการจัดหางานได้ดำเนินการไปแล้ว และที่จะกระทำต่อไปในอนาคตก็เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการสร้างและขยายโอกาสให้คนได้มีงานทำ ลดการแสวงหาผลประโยชน์จากผู้หางานทำต่างประเทศ ดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้เหมาะสมกับการขยายการลงทุนในประเทศ และกรมฯ ถือว่าเป็นภาระและหน้าที่อันยิ่งใหญ่ที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะผู้อยู่ในวัยแรงงาน ให้มีงานทำให้มากที่สุดตามความรู้และความสามารถ

แผนงานของกรมการจัดหางาน
สรุปแผนปฏิบัติการ 5 ปี ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544)

แผนหลัก การเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ ประกอบด้วยงาน 5 งาน ดังนี้

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
1	งานบริหารการจัดหางานในประเทศ ประกอบด้วย 11 โครงการ 4 กิจกรรม	
1.1	งานจัดหางานในประเทศ	ยุทธศาสตร์ที่ 1,2,3 และ 4
1.2	โครงการนัดพบแรงงาน (นัดพบแรงงานใหญ่/ย่อย)	ยุทธศาสตร์ที่ 1,2,3 และ 4
1.3	โครงการให้บริการจัดหางานและ คุ้มครองคนหางานตลอด 24 ชั่วโมง	ยุทธศาสตร์ที่ 1,2,3 และ 4
1.4	โครงการจัดหางานเคลื่อนที่	ยุทธศาสตร์ที่ 1,2,3 และ 4
1.5	โครงการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานกลาง	ยุทธศาสตร์ที่ 1,2,3 และ 4
1.6	โครงการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ	ยุทธศาสตร์ที่ 1,2,3 และ 4
1.7	โครงการจัดหางานทางสถานีวิทยุ กระจายเสียง	ยุทธศาสตร์ที่ 1,2,3
1.8	โครงการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็น ระบบ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 4
1.9	โครงการปรับปรุงระบบบริการจัดหางาน	ยุทธศาสตร์ที่ 1
1.10	วิเคราะห์สถานการณ์ด้านตลาดแรงงาน และอาชีพ	ยุทธศาสตร์ที่ 1

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
1.11	จัดทำข่าวสารตลาดแรงงานและข่าว ตำแหน่งงานว่างออกเผยแพร่	ยุทธศาสตร์ที่ 1
1.12	จัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 1
1.13	โครงการอาสาสมัครจัดหางาน	ยุทธศาสตร์ที่ 1
1.14	โครงการสำรวจและจัดทำทะเบียน กำลังแรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 1
1.15	โครงการสำรวจความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 1

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
2	<p>งานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ประกอบด้วย 8 โครงการ 5 กิจกรรม</p> <p>2.1 พิจารณาคำขอการจัดส่งคนหางาน และการส่งลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ และรับแจ้งการเดินทางไปทำงานต่าง- ประเทศ</p> <p>2.2 ดำเนินการลงทะเบียนคนหางาน ที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ</p> <p>2.3 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารตลาด- แรงงานไทยในต่างประเทศ</p> <p>2.4 โครงการความร่วมมือด้านแรงงาน ระหว่างประเทศ</p> <p>2.5 โครงการส่งเสริมตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ</p> <p>2.6 โครงการลงทะเบียนผู้ประสงค์ไป ทำงานต่างประเทศเคลื่อนที่</p> <p>2.7 โครงการนัดพบแรงงานเพื่อไปทำงาน ต่างประเทศ</p> <p>2.8 เก็บและบริหารเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือ คนหางานทำในต่างประเทศ</p> <p>2.9 โครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศ</p> <p>2.10 โครงการจัดส่งคนหางานไปทำงานใน ต่างประเทศโดยรัฐ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2</p>

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
2.11	โครงการส่งเสริมตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ	ยุทธศาสตร์ที่ 2
2.12	โครงการฝึกอบรมคนหางานเพื่อ เตรียมตัวไปทำงานต่างประเทศ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2
2.13	อบรมคนหางานก่อนเดินทางไป ทำงานต่างประเทศ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2
3	งานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย 1 โครงการ 2 กิจกรรม	
3.1	พิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว	ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2
3.2	โครงการบัตรแรงงานต่างด้าว	ยุทธศาสตร์ที่ 1
3.3	ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว และสถานประกอบการ	ยุทธศาสตร์ที่ 2
4	งานแนะแนวอาชีพ ประกอบด้วย 6 โครงการ 7 กิจกรรม	
4.1	แนะแนวอาชีพ	ยุทธศาสตร์ที่ 1
4.2	บริการทดสอบความพร้อมทางอาชีพ	ยุทธศาสตร์ที่ 1
4.3	จัดวันมหกรรมอาชีพ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2
4.4	โครงการจัดงานวันอาชีพ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2
4.5	โครงการส่งเสริมการมีงานทำให้ ทหารปลดจากกองประจำการ	ยุทธศาสตร์ที่ 1
4.6	โครงการพัฒนาแบบทดสอบ	ยุทธศาสตร์ที่ 1

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
4.7	โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ การแนะแนว	ยุทธศาสตร์ที่ 1
4.8	พัฒนานักกลางรแนะแนวอาชีพ	ยุทธศาสตร์ที่ 1
4.9	ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	ยุทธศาสตร์ที่ 1, 2 และ 3
4.10	จัดทำสื่อเพื่อการแนะแนวอาชีพ วีดิทัศน์/สไลด์/แผ่นพับ โปสเตอร์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2
4.11	เผยแพร่ข่าวสารการแนะแนวอาชีพ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2
4.12	โครงการจัดทำและปรับปรุงแฟ้มข้อมูล	ยุทธศาสตร์ที่ 1
4.13	โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลอาชีพ ในส่วนภูมิภาค	ยุทธศาสตร์ที่ 1
5	งานคุ้มครองคนหางาน	
	ประกอบด้วย 1 โครงการ 11 กิจกรรม	
5.1	ตรวจสอบควบคุมดูแลการจัดหางาน ในประเทศ	ยุทธศาสตร์ที่ 2
5.2	พิจารณาคำขออนุญาตจัดหางานภายใน ประเทศ	ยุทธศาสตร์ที่ 2
5.3	รับเรื่องราวทุกข์พิจารณาช่วยเหลือ ผู้ร้องทุกข์	ยุทธศาสตร์ที่ 2
5.4	โครงการป้องกันและปราบปรามการ หลอกลวงคนหางานในประเทศ	ยุทธศาสตร์ที่ 2
5.5	จัดทำเอกสารเผยแพร่ข้อมูล	ยุทธศาสตร์ที่ 2
5.6	พิจารณาคำขอใบอนุญาตบริษัท จัดหางานต่างประเทศ	ยุทธศาสตร์ที่ 2

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
5.7	ตรวจสอบ ควบคุม ดูแลการจัดหางาน การล่อลวงคนหางานไปทำงาน ต่างประเทศ	ยุทธศาสตร์ที่ 2
5.8	วินิจฉัยการร้องทุกข์และช่วยให้คน หางานได้รับเงินคืน	ยุทธศาสตร์ที่ 2
5.9	ให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนของการ ไปทำงานต่างประเทศตามกฎหมาย	ยุทธศาสตร์ที่ 2
5.10	สืบเบาะแสผู้กระทำผิดหรือสื่อเจตนา กระทำผิด	ยุทธศาสตร์ที่ 2
5.11	จับกุมดำเนินคดีผู้กระทำผิด พ.ร.บ. จัดหางานฯ	ยุทธศาสตร์ที่ 2
5.12	โครงการปิดกั้นการล่อลวงคนหางาน	ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540

กอง สำนักผู้ตรวจราชการกรม สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

แผนงานบริหารและพัฒนาแรงงาน

กรม/โครงการ

กิจกรรม	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2540													
			พ.ศ. 2539						พ.ศ. 2540							
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ก.ย.			
1. ตรวจสอบปกติ ให้คำปรึกษา แนะนำ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ครั้ง	96	-	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9
2. ตรวจสอบพิเศษ เช่น ตรวจสอบโครงการที่ได้รับมอบหมาย จาก กระทรวงฯ หรือกรมฯ รวมทั้งตรวจสอบคำร้องเรียน	ครั้ง	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
3. ตรวจสอบแรงงานต่างชาติ	ครั้ง	32	-	8	8	8	8	8	-	-	-	-	-	-	-	-

ลงชื่อ นายสุวิทย์ เรืองชัย หัวหน้าส่วนราชการ

(นางสาวมัญญา เรืองชัย)

วัน/เดือน/ปี..... โทร. แฟกซ์.....

แผนการเบิกจ่ายงบประมาณ พ.ศ. 2540

กอง สำนักผู้ตรวจราชการกรม สำนักงานจัดการงานจังหวัด.....

แผนงานบริหารและพัฒนาแรงงาน.....

กิจกรรม	งบประมาณ พ.ศ. 2540											
	พ.ศ. 2539					พ.ศ. 2540						
	ค.ศ.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ก.ย.	
ตรวจเยี่ยมปกติ ให้คำปรึกษา แนะนำ สำนักงานจัดการงานจังหวัด		36,918.18	36,918.18	36,918.18	36,918.18	36,918.18	36,918.18	36,918.18	36,918.18	36,918.18	36,918.18	36,918.18

ตรงชื่อ มัญญิลา เร่งเข้า หัวหน้าส่วนราชการ
(นางสาวมัญญิลา เร่งเข้า)
วัน/เดือน/ปี..... โทร..... แฟกซ์.....

การติดตามแผนงาน

เมื่อได้มีการจัดวางแผนการดำเนินการไว้เรียบร้อยแล้ว ผู้ตรวจราชการมีหน้าที่ตรวจสอบว่า แผนการปฏิบัติงานของกรม ซึ่งกำหนดไว้ 2 แผน 9 งาน และ 57 กิจกรรม มีกิจกรรมอะไรบ้างที่ต้องติดตาม และในแต่ละแผน ได้มีการดำเนินการตามแผนไปแล้วอย่างไร โดยตรวจสอบได้จาก รายงานแผน/ผลการดำเนินงาน รายงาน ณ วันที่..... ตามแบบแผนนี้ก็จะสามารถติดตามผลงานที่เหลือได้ และสามารถวิเคราะห์งานเพื่อชี้แจงแนะนำได้

รายงานแผน/ผลการดำเนินงาน

กรมการจัดหางาน

(รายงาน ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2540)

ลำดับที่	งาน - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน			
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	หมายเหตุ
1	งานบริหารทั่วไป	ล้านบาท	18.6	23.7	34.2		25.9	24.8	(6 เดือน)	
	1. จัดประชุมคณะกรรมการ/คณะทำงาน	ครั้ง/คน	-	30/1,000	33/1,039	34/1,059	-	32/1,021	17/519	
	2. ตรวจราชการ นิเทศงาน	ครั้ง/ หน่วยงาน	72/ 75	108/ 75	121/ 75	189/ 75	76/ 75	120/ 75	52/ 75	
	3. ผลิตและเผยแพร่สื่อการประชาสัมพันธ์	เรื่อง/ครั้ง	-/211	831/822	7,630/3,204	8,300/3,500	-/295	908/732	4,263/1,676	
	4. จัดฝึกอบรมบุคลากรหน่วยงาน	หลักสูตร/ ครั้ง/คน	-	12/ 15/1,860	12/ 18/2,500	14/ 20/2,750	21/ 33/1,903	13/ 18/2,682	8/ 10/515	
	5. จัดประชุม สัมมนาบุคลากรของ หน่วยงาน	ครั้ง/คน	4/348	15/1,860	18/2,500	20/2,750	4/348	18/2,682	1/158	
	6. บริหารงานบุคคล	อัตรา	1,468	1,468	1,483	-	1,468	1,483	1,483	

ลำดับที่	งาน - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายดำเนินงาน					ผลการดำเนินงาน		
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	หมายเหตุ
2	งานนโยบายและแผน	สัปดาห์	12.4	23.6	34.2	17.4	12.4	24.8	2540 (6เดือน)	
	1. กำหนดนโยบาย	เรื่อง	3	4	5	6	3	5	3	
	2. จัดทำแผน	แผนงาน/งาน/ โครงการ	1/6/ 3	2/6/ 2	2/8/ 1	3/8/ 2	1/6/ 3	2/6/ 2	2/8/ 1	
	3. รวบรวมและดำเนินการด้านนโยบายและแผน	ครั้ง	47	74	82	101	85	131	54	
	4. วิจัยเกี่ยวกับภาวะการมีงานทำ การว่างงานและรายได้	เรื่อง	5	2	3	3	3	2	2	
	5. ผลิตเอกสารสิ่งพิมพ์	เรื่อง/เล่ม	15/500	16/780	18/850	20/1,000	15/850	18/39,000	3/-	- อยู่ระหว่างดำเนินการ
	6. จัดทำมาตรฐานเอกสารกรม	หมวด/ เอกสารกรม	2/ 100	2/ 100	6/ 150	-	3/ 370	2/ 100	6/ 80	
	7. จัดทำมาตรฐานอาชีพ	หมวด/อาชีพ	3/100	3/300	6/300	-	3/720	3/300	6/140	
	8. จัดทำดัชนีอุตสาหกรรม	หมวด	-	2	3	3	-	2	1	

ลำดับที่	งาน - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน			
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	หมายเหตุ
	9. จัดทำนิยามศัพท์แรงงาน	คำ	-	30	33	33	-	30	20	
	10. จัดทำแผนอาชีพตามประเภทอุตสาหกรรม	หมวด	-	-	-	3	-	-	-	

ลำดับที่	งาน - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน			
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	2540
3	งานนิเทศการ	สำเนา	5.6	5.9	7.1		5.5	5.6	(6 เดือน)	หมายเหตุ
	1. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ความรับผิดชอบ	เรื่อง	80	90	100	107	136	93	30	
	2. ดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ที่อยู่ในความรับผิดชอบ	คดี	100	110	120	130	1,716	553	62	
	3. รวบรวมข้อเท็จจริงการถือครองหลักทรัพย์ ลงทะเบียนทะเบียนผู้มีใบอนุญาตจัดหางาน	เรื่อง	30	30	30	120	4	9	12	- อุทธรณ์ค่าตั้งน้อย
	4. สนับสนุนทางเทคนิคและวิชาการ	ครั้ง	-	-	12	12	10	17	10	
	5. เผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมาย	ครั้ง/ คน	60/ 4,000	6,000/ 225,000	20,000/ 270,000	22,000/ 280,000	531/ 422,481	6,530/ 227,554	10,329/ 226,444	
	6. จัดฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงาน	หลักสูตร/ ครั้ง/คน			1/ 3/240	1/ 3/240			1/ 3/180	
	7. จัดฝึกอบรมบุคลากรภายนอก (ผู้นำท้องถิ่น)	หลักสูตร/ ครั้ง/คน							1/ 6/784	

ลำดับที่	งาน - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน			
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	หมายเหตุ
	8. ให้อำเภอบึงสามพันและ ศูนย์หรือตำบลทุกหน่วย	ครั้ง/ คน	600/ 800	12,000/ 130,000	30,000/ 150,000	35,000/ 160,000	4,316/ 217,713	14,344/ 142,809	19,172/ 62,505	

ลำดับที่	งาน - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	2540	
4	งานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	สำเนา	10.2	14.9	25.89		10.2	14.9	(8 เดือน)		
	1. พิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว (รับคำขออนุญาต ออกใบอนุญาต ต่ออายุใบอนุญาต)	ราย	98,100	230,000	250,000	252,000	241,078	183,767	195,674		-ปี 2539 คนต่างด้าวยื่นคำขออนุญาต
	2. ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว และสถานประกอบการ(คนต่างด้าวผ่าน การตรวจสอบประกอบอาชีพปฏิบัติ ไม่ถูกต้อง)	ราย/แห่ง	19,840 / 14,340	20,000 / 14,500	21,000 / 15,000	22,000 / 15,500	23,957 / 14,490	41,678 / 24,811	17,117 / 7,303		
	3. พิจารณาและควบคุมการเข้ามา ดำเนินงานขององค์กรเอกชนต่างประเทศ	ครั้ง/เรื่อง	10/50	10/50	12/60	14/70	9/35	4/19	4/18		-ปี 2539 มีผู้ขอออกใบอนุญาตและการพิจารณาความมั่นคงต้องประสานกันหลายหน่วยงาน
	4. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว	ครั้ง/เรื่อง	10/50	6/5	8/20	10/15	9/35	2/2	22/91		-มีเรื่องพิจารณาบ่อย
	5. เก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาต	สำเนา	39.8	60	70	71	52.3	61	211		

ลำดับที่	งาน - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายดำเนินงาน					ผลการดำเนินงาน		
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	หมายเหตุ
5	งานบริหารการจัดการจัดงานในประเทศไทย	ล้านบาท	195.3	249.4	310.1	68.58	196.1	249.4	2540 (6 เดือน)	
	1. รับสมัครงาน	คน	150,000	200,000	250,000	300,000	261,778	321,603	219,506	
	2. หาดำเนินงานวาง	อัตรา	150,000	200,000	350,000	385,000	987,400	482,814	250,769	
	3. บรรจุงาน	คน	58,000	200,000	250,000	255,000	167,833	208,036	111,016	
	4. จัดค้นพบแรงงานใหญ่	ครั้ง	8	10	12	15	8	10	9	
	5. จัดค้นพบแรงงานย่อย	ครั้ง	-	66	704	760	426	261	361	
	6. จัดวันมหกรรมอาชีพ	ครั้ง	-	2	-	-	1	2	-	
	7. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแลการจัดหางาน ในประเทศไทย	ครั้ง	222	780	-	-	1,202	1,711	-	
	8. จัดทำข่าวสารตลาดแรงงานและ ด้านแรงงานว่างออกเผยแพร่	ฉบับ	662,100	700,500	750,000	770,000	2,431,285	1,265,638	579,160	

ลำดับที่	งาน - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายดำเนินงาน					ผลการดำเนินงาน					
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	หมายเหตุ			
		สำเนา											
9.	วิเคราะห์สถานการณ์ด้านตลาดแรงงานและอาชีพ	ครั้ง	282	1400	2000	2200	759	1027	1314				
10.	จัดทำทะเบียนกำลังแรงงานและอาชีพ	คน	280,440	300,000	320,000	350,000	286,928	598,060	232,852				
11.	ทดสอบทางอาชีพ	คน	8,060	3,500	-	-	60,111	119,332	-				
12.	ดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	คน	30	20	-	-	1,479	35,500	-				-ปี 38,39 มีเงินอุดหนุนให้โดยปี38 ทำได้275คน ปี39 ทำได้ 3,950คน
13.	อบรมสัมมนาบุคลากรแนะแนวอาชีพ (อบรมวิทยากร)	คน	150	120	-	-	5,182	2,357	-				
14.	จัดแนะแนวอาชีพแก่บุคคลทั่วไปและผู้สนใจ	คน	108,700	220,000	-	-	465,602	642,643	-				
15.	บริหารงานของกรมในส่วนภูมิภาค	จังหวัด/ อำเภอ	75/75	75/74	75/74	75/74	75/74	75/74	75/74				

ลำดับที่	งาน - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายค่าเงินบาท				ผลการดำเนินงาน			
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	หมายเหตุ
6	งานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	ล้านบาท	62.6	57.27	57.15	68.58	47.6	57.1	(6 เดือน)	
	1. จัดส่งคนงานไปต่างประเทศโดยรัฐ	คน	-	-	3,000	3,000	1,447	2,197	1,074	ข้อ 6 คนงานเดินทาง ไปทำงานต่างประเทศ น้อยในปี 2538
	2. พิจารณาช่วยเหลือโดยมูลนิธิ จัดหางาน	ราย	400	430	450	470	683	1,138	1,201	ข้อ 6.12 และ 13 โครงการสิ้นเรื่อง เริ่มให้ คนงานผู้บังคับตัว 1 กค 2538 ระยะเวลา 3 เดือน ก่อนสิ้นปีงบประมาณ
	3. พิจารณาค่าตอบแทนคนงานและ พาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ	คน	125,000	130,000	140,000	150,000	132,308	135,390	48,064	2538 คนงานบางราย ไม่ทราบว่ามีโครงการนี้ และโครงการสิ้นเรื่อง
	4. ตรวจสอบ ความคุ้มครองการจัดหางาน และการทวงถามคนงาน	ครั้ง/คน	2,120 /	930 /	-	-	660 /	1,557 /	-	กำหนดวงเงินให้คนงาน กู้ยืมไปเพียงหมกกับค่า ใช้จ่ายในการเดินทางไป ทำงานต่างประเทศ ตามหา งานส่วนมากจะกู้เงินจาก ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ซึ่งมีสาขาหลายประเทศ สะดวกในการโอนเงิน
	5. วินิจฉัยข้อร้องทุกข์และช่วยเหลือ คนงานที่ได้รับเงินเดือนคืน	คน/ ล้านบาท	3,025 /	2,650 /	-	-	1,992 /	3,421 /	-	
	6. เก็บและบริหารเงินกองทุนเพื่อ ช่วยเหลือคนงานไปทำงานในต่าง ประเทศ(รับเงินเข้ากองทุนจ่ายเงิน สงเคราะห์)	คน/ ล้านบาท	125,000 /	130,000 /	154,000 /	169,400 /	121,370 /	113,233 /	42,634 /	
			47.5	262	326	400	30.96	285	315	

ลำดับที่	งท - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน					
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	หมายเหตุ		
			เป้าหมายดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน					
		ล้านบาท										
7.	ดำเนินการรณรงค์หาพื้นที่ ประสงค์ทำงานในต่างประเทศ (โครงการอบรม)	คน	180,000	138,000	152,000	168,000	141,614	156,236	41,989			
8.	ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารตลาด แรงงานในต่างประเทศ	ฉบับ	250,000	400,000	551,000	600,000	480,309	402,566	448,271			
9.	ให้ความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการไป ทำงานในต่างประเทศ	คน	5,000	600	-	-	43,799	297,645	-			
10.	สืบเบาะแสผู้กระทำความผิดหรือส่งเจตนา การกระทำความผิด	ราย	500	400	-	-	510	3,608	-			
11.	จับกุมดำเนินคดีผู้กระทำความผิด พ.ร.บ. แรงงานฯ	ราย	200	250	-	-	276	650	-			

ลำดับที่	งาน - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายดำเนินงาน					ผลการทำงาน					
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	หมายเหตุ			
		ล้านบาท											
12.	ประสานงานกับ ส.กรรไทย ให้ คนทำงานกู้เงิน	คน/ ล้านบาท	10,000 / 500	10,000 / 500	14,000 / 700	16,000 / 800	- / 5	1 / 0.05	-				-โครงการสินเชื่อกำหนด วงเงินให้คนทำงานกู้เงิน ไม่เพียงพอทั้งค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศคนทำงาน ส่วนมากจะกู้เงินจาก ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด ซึ่งมีสาขาหลายประเทศ สะดวกในการโอนเงิน
13.	พิจารณาเบิกจ่ายส่วนต่างของ ดอกเบี้ยให้ธนาคาร	ครั้ง/ ล้านบาท	12 / 15	12 / 15	12 / 21	12 / 5	-	9 / 0.00078	2 / 0.000809				
14.	อบรมคนงานก่อนเดินทางไป ต่างประเทศ	คน	110,000	125,000	100,000	110,000	94,630	116,804	52,925				

ลำดับที่	งาน - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน					
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	หมายเหตุ		
7	งานแนะแนวอาชีพ	สำนัก			49.88							
	1. แนะนำอาชีพในหมู่บ้านและสถานศึกษา	คน	-	-	600,000	750,000	-	-	-	350,743		
	2. ทดสอบความพร้อมทางอาชีพ	คน	-	-	200,000	250,000	-	-	-	135,798		
	3. พัฒนาบุคลากรแนะแนวอาชีพ	ครั้ง/คน	-	-	78/4,680	80/4,800	-	-	-	41/3,815		
	4. ดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	คน	-	-	10,000	11,000	-	-	-	7,306		
	5. จัดวันมหกรรมอาชีพ	ครั้ง	-	-	6	8	-	-	-	3		
	6. จัดแนะแนวอาชีพ	ครั้ง	-	-	310	450	-	-	-	187		
	7. เผยแพร่ข่าวสารการแนะแนวอาชีพ	เรื่อง/ฉบับ	-	-	20/150,000	40/600,000	-	-	-	17/355,799		
	8. จัดทำและปรับปรุงแฟ้มข้อมูล	อาชีพ	-	-	20	30	-	-	-	-		

ลำดับที่	งาน - โครงการ - กิจกรรม	หน่วยงาน	เป้าหมายดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน				
			2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	หมายเหตุ	
8	งานคุ้มครองคนหางาน	ด้านบาท			50.87	61.05				2540 (6 เดือน)	
	1. ตรวจสอบ ความคุม ดูแลการจัดหางาน ในประเทศ	ครั้ง	-	-	800	820	-	-	-	430	
	2. ตรวจสอบ ความคุม ดูแลการจัดหางาน และการหลอกลวงคนงานไปทำงาน ต่างประเทศ	ครั้ง/ คน	-	-	1,020 / 2,050	1,120 / 2,240	-	-	-	810 / 2,900	
	3. วินิจฉัยข้อร้องทุกข์ และช่วยเหลือ คนหางานที่ได้รับเงินเคื่อนคืน	คน/ ด้านบาท	-	-	2,650 / 40	2,900 / 44	-	-	-	1,828 / 31	
	4. ให้ความรู้ในขั้นตอนการไปทำงาน ต่างประเทศตามกฎหมาย	คน	-	-	80,000	85,000	-	-	-	150,600	
	5. สืบเบาะแสผู้กระทำความผิด หรือ ต่อเจ้าหน้าที่	ราย/ครั้ง	-	-	500/2,000	550/2,200	-	-	-	307/1,420	
	6. ร้องทุกข์กล่าวโทษผู้กระทำความผิด พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528	ราย	-	-	300	350	-	-	-	183	

บทที่ 2

วิเคราะห์งานตรวจราชการ

1. ระบบงาน

โดยที่ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญของรัฐบาลในอันที่จะสนับสนุนให้การบริหารราชการแผ่นดิน และการพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการตรวจติดตาม กำกับ ดูแล สนับสนุนและประสานให้หน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้งานตรวจราชการเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงและกรม จำเป็นต้องศึกษาแผนการตรวจราชการเพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน

ระบบ จึงประกอบด้วย การให้ความสำคัญของผู้บริหารต่อผู้ตรวจราชการ ตัวผู้ตรวจราชการต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในงาน มีความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ตรวจราชการและผู้รับการตรวจว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน เป็นการประสานแนวทางเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุจุดหมาย

แต่ผู้บังคับบัญชาในปัจจุบัน มักมอบหมายภารกิจพิเศษอื่น ๆ ที่มีในงานตรวจราชการให้กับผู้ตรวจราชการมากเกินไป จนไม่สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ผู้ตรวจราชการได้ โดยเฉพาะเรื่องการสอบสวนข้อเท็จจริง ตามข้อร้องเรียนของคนหางานที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือไม่ก็มอบหมายภารกิจอื่นใดที่ไม่สอดคล้องกับความถนัดของผู้ตรวจราชการ ซึ่งลักษณะการมอบหมายงานเช่นนี้ เป็นกลไกที่ผู้บังคับบัญชาต้องการแสดงให้เห็นว่า มิได้มีวัตถุประสงค์จะให้ผู้ตรวจราชการ มีสิทธิหรือส่วนในการควบคุม กำกับ และตรวจสอบงานประจำที่ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบอยู่โดยตรง ดังนั้นการมอบหมายภารกิจพิเศษ จึงเป็นทางออกของผู้บังคับบัญชาที่จะแสดงให้เห็นว่า ได้พยายามมอบงานให้ผู้ตรวจราชการรับผิดชอบแล้ว มิได้นำเข้ามาเก็บในกรุหรือในโกดังแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้ ล้วนสะท้อนให้เห็นถึงความสุโทรม ของระบบอุปถัมภ์ทั้งสิ้น

ปัจจุบันระบบการตรวจราชการ เป็นกลไกในการสร้างสมรรถนะของผู้นำระดับบัญชา ที่มีอำนาจในการแต่งตั้งผู้ตรวจราชการ เพราะผู้นำระดับบัญชาส่วนใหญ่จะใช้ตำแหน่งผู้ตรวจ เพื่อรองรับบุคคลที่ไม่พึงประสงค์ของตนหรือใช้เป็นบรรทัดทางลัดในการส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วแก่คนของตน ทำให้ตำแหน่งผู้ตรวจราชการประหนึ่งไม่มีคุณค่า ไม่มีศักดิ์ศรี สำหรับข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรม จำเป็นต้องจัดระบบงานตรวจราชการให้ปราศจากระบบเหล่านี้

2. วัตถุประสงค์ของงาน

การตรวจราชการเป็นไปเพื่อส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายของการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างเสมอภาคทั่วหน้า อาจแบ่งประเภทการตรวจราชการตามวัตถุประสงค์ได้ 3 หลักการ คือ

- ตรวจสอบความรับผิดชอบและความอุตสาหกรรมของผู้ปฏิบัติงาน
- ตรวจสอบสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทั้งในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน

ตามแผนงาน งานและโครงการที่กำหนด

- ประมวลปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานและรายงาน

ซึ่งก็คือการตรวจระดับการบรรลุเป้าหมายของงานหรือความสำเร็จของงานในภาพรวม การตรวจดังกล่าวจะต้องส่งผลถึงการพิจารณาความดีความชอบของผู้รับการตรวจด้วย กล่าวคือ ถ้าผู้รับการตรวจปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการตรวจราชการ จะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติได้รับรางวัลความดีความชอบโดยตรงด้วยและในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผู้ปฏิบัติทำงานไม่ได้ผล หรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนและแก่รัฐ การตรวจราชการควรส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบหรือการลงโทษแก่ผู้ปฏิบัติด้วย นอกจากนี้ผู้ไม่มีผลงานจะต้องไม่ได้รับการปูนบำเหน็จความดีความชอบ เมื่อผู้ตรวจราชการไม่มีอำนาจให้ความดีความชอบต่อผู้รับการตรวจได้ การตรวจราชการเพื่อให้ผลบรรลุเป้าหมายของงาน หรือความสำเร็จของงาน จึงมีอาจเป็นไปได้

3. ความสอดคล้องของกระบวนการตรวจราชการ

การตรวจราชการโดยทั่วไปมีขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการ เช่น การวางแผน การตรวจ การวางแผนเป้าหมายการตรวจที่ชัดเจน สามารถประเมินระดับบรรลุผลได้ วิธีการตรวจ การประเมินผลการตรวจ การมีหน่วยงานสนับสนุน เพื่อช่วยเหลือผู้ตรวจราชการในการทำหน้าที่ เบิกจ่าย งานธุรการ รวบรวมข้อมูล ซึ่งได้แก่ บุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้และยานพาหนะต่าง ๆ ช่วยติดตามผลว่า หน่วยงานที่ได้รับการตรวจได้ดำเนินการแก้ไขตามข้อแนะนำไปแล้วอย่างไร หรือไม่ ช่วยทำหน้าที่พิมพ์รายงานผลการตรวจราชการ ทำกำหนดการเดินทาง จองตั๋วเครื่องบิน ฯลฯ จึงจะสอดคล้องสนับสนุนการทำงานไปสู่ความสำเร็จได้ แต่สิ่งเหล่านี้ยังไม่ได้รับการยอมรับ จากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรส่วนใหญ่ จึงเป็นไปได้ยากที่จะหวังให้การตรวจราชการเป็นกลไก ที่สำคัญต่อการควบคุม กำกับและตรวจสอบให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามแบบที่กำหนดไว้หรือ บรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการ

บทที่ 3

แนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรค

1. การเพิ่มศักยภาพด้าน “คน” หรือ “ด้านคุณสมบัติส่วนตัว”

1. เมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งเป็นผู้ตรวจราชการ ผู้รับคำสั่งจะต้องรับสำรวจ กาย ใจ และภูมิปัญญาแห่งตนก่อนอื่นว่ามีคุณสมบัติหรือคุณภาพเพียงพอ โดยการนำข้อดีหรือจุดดีของผู้ตรวจราชการที่กล่าวขานกันมาว่า ผู้ตรวจราชการเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ไม่มีสมรรถภาพในการทำงาน เป็นผู้มีสุขภาพไม่ดีสามวันสี่วันไข้ ฯลฯ ต้องให้มาอยู่ในกรุหรือในสถานคนสูงอายุเสมือนคนหาค่ามิได้ ฯลฯ เหล่านี้ มาปรับเปลี่ยนให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงกันข้ามกับคำกล่าวและพฤติกรรมต่าง ๆ เพิ่มศักยภาพแก่ตัวท่านเอง ดังนี้

(1) มีสุขภาพกายแข็งแรงและมีสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง พร้อมจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) มีความกระตือรือร้น ทำงานเชิงรุก

(3) มีอาวุโส มีคุณภาพ มีภูมิปัญญา มีข้อมูล มีความเชื่อถือ เชื่อมมั่นได้ ไม่เป็นผู้ต้องคดี ถูกกล่าวหาหรือถูกสอบสวนว่ากระทำผิด

(4) รู้ปัญหา

(5) มองความสำเร็จของงานยิ่งกว่าความสำเร็จของตัวเอง

(6) สามารถสะท้อนภาพเหตุการณ์จากล่างขึ้นมาได้ชัดเจน

(7) สามารถสะท้อนภาพความคิดของกระทรวง/กรม ลงล่างได้ชัดเจน

(8) สามารถสร้างจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ให้พูดภาษาเดียวกันรู้เรื่องเดียวกัน

(9) สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้รับการตรวจให้เป็นผู้รับใช้ประชาชน

(10) มีความรู้และความเข้าใจชัดเจนในข้อกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนที่มีอยู่ ว่ามันเอื้อหรือขัดหรือเป็นอุปสรรค ควรใช้ต่อไปหรือควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

(11) ปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีคุณค่า คุณภาพ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ไม่รบกวนและสร้างภาระ เบียดเบียนผู้รับการตรวจด้วยประการทั้งปวง

(12) อยู่ในกรอบของการเป็นผู้กำกับ ดูแล แนะนำ มิใช่ผู้ควบคุมจับผิด

(13) ไม่ยึดติดโรงแรม ร้านอาหาร ผู้บริการ

(14) สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง

(15) ทำงานหนักและรับผิดชอบ

2. การเพิ่มศักยภาพด้านงาน

(1) ตรวจสอบคำสั่ง เพื่อจะได้ทราบอำนาจหน้าที่ ขอบเขตตามที่กำหนด

(2) ศึกษาให้เข้าใจในนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงและกรม

(3) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและปัญหาของจังหวัดนั้น ๆ รวมทั้งผู้รับการตรวจ

(4) พิจารณารหัสนโยบายของกรม ผู้รับการตรวจและเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องต่อภารกิจ

(5) เขียนแผนการตรวจและการประเมินผลของโครงการที่จะไปดำเนินการ

(6) ศึกษาปัญหาเด่น ๆ ให้เข้าใจโดยละเอียด และเตรียมวิธีการแก้ไขไว้ชี้แจง

แนะนำ เช่น

- ปัญหาแรงงานลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย

- ปัญหาแรงงานไทยไปต่างประเทศ

- ปัญหาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน คนสนใจไปทำงานในต่างประเทศ

กันมาก เฉพาะอย่างยิ่งที่ได้เห็น ญี่ปุ่น ทำให้เกิดการหลอกลวงจากสายนายหน้า ตัวแทนและบริษัทจัดหางานเอกชน ฉวยโอกาสหาช่องทางเอารัดเอาเปรียบผู้หางานในทุกทาง และทุกโอกาส ผู้หางานในทุกทางและทุกโอกาสเป็นภาระของเจ้าหน้าที่ต้องชี้แจงให้ข้อเท็จจริงและจะแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร

(7) ปรับปรุงความเห็นของงานให้ตรงกับความเห็นของผู้บังคับบัญชา มิฉะนั้น ผู้รับการตรวจจะไม่สนใจคำทักท้วงหรือคำแนะนำของผู้ตรวจและอาจไม่เห็นความสำคัญของผู้ตรวจ

คิดว่าผู้ตรวจเป็นภาระที่ต้องจัดหายานพาหนะ สิ่งอำนวยความสะดวกในการตรวจ ซึ่งเป็นข้อทำลายคุณค่าระบบการตรวจราชการทั้งสิ้น วิธีนี้อาจแก้ไขได้ด้วยการจัดประชุมกับกองผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ และขอความเห็นชอบจากอธิบดีก่อนออกไปชี้แจง แนะนำ ให้ความเห็น

(8) ควรกำหนดมาตรฐานกลางการทำงานของจัดหางานจังหวัดโดยเร็ว เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวรับสถานการณ์ได้เร็วขึ้น โดยกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้ชัดเจน เพื่อเป็นมาตรฐานกลางที่ผู้รับการตรวจให้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการต่อไป เช่น นโยบายการจัดหางาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ จะต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง คือ

- ศักยภาพเกี่ยวกับวิธีการจัดหางานตามหลักวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม
- ปรับปรุงทะเบียนสถานประกอบการ
- นโยบายเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ

(9) รวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงและผลการตรวจราชการที่ผ่านมา รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมาประมวลไว้ เพื่อวิเคราะห์และแก้ปัญหาร่วมกันในระหว่างผู้ตรวจราชการกรม เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาก็กรมทราบต่อไป ดังตัวอย่าง

ตัวอย่าง : ความเห็นของผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ

เดือน	เรื่อง
มิถุนายน 2539	- โครงการอาสาสมัครจัดหางานของกรมการจัดหางาน มีกลุ่มเป้าหมายใกล้เคียงกับโครงการอาสาสมัครป้องกันแรงงานหญิงและเด็กของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรดำเนินการร่วมกันเพื่อประหยัดเวลาและงบประมาณ (แต่มีค่าตอบแทนแตกต่างกัน จึงอาจทำให้มีข้อเปรียบเทียบ) การอบรมจะกว้างขวางขึ้น รวดเร็วขึ้น

บทที่ 4 บทสรุป

1. ขอบเขต

(1) เพื่อให้กรมการจัดหางาน มีบุคลากรที่เป็นโครงสร้างขององค์กรที่มีความเหมาะสมใช้ศักยภาพที่มีอยู่และที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากเอกสารนี้ ตอบสนองการตรวจราชการได้อย่างบรรลุเป้าหมายของงาน

(2) เพื่อเพิ่มศักยภาพผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน ด้วยการให้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยกว้างและลึก เรียนรู้เร็วขึ้น ปฏิบัติงานได้ทันทีไม่ต้องเสียเวลาค้นคว้า

(3) เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารงานของกรมการจัดหางาน โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค 75 จังหวัด เป็นแนวทางเดียวกันในการรับการตรวจ

(4) เพื่อได้ทราบปัญหา อุปสรรค พร้อม ๆ กันและร่วมกันแก้ไขปัญหานั้นอาจเกิดขึ้นในภูมิภาคได้ด้วยความเร็ว ทันทีทั่วทั้ง กว้างขวาง ทั้งถึงตรงตามวัตถุประสงค์ของกรม

(5) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจงานของกรมการจัดหางานเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นของการไปตรวจราชการ

(6) เพื่อประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการภายในกับส่วนราชการภายนอก ในส่วนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือกระตุ้น แรงจูงใจและประสานการปฏิบัติงานของผู้รับการตรวจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของแผนงาน โครงการต่าง ๆ

(7) เพื่อให้ผู้ตรวจราชการ ปรับตัว ปรับกาย ปรับใจให้มีคุณสมบัติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจราชการ

(8) ให้ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรมได้รับการพัฒนาจากการเพิ่มศักยภาพนี้ โดยได้รับการยอมรับ มีศักดิ์ศรีและเป็นกลไกหนึ่งของระบบบริหารที่มีความจำเป็นจะขาดเสียมิได้

(9) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการตรวจ 75 จังหวัด

2. ทิศทางการทำงานของผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน

1. แนวทางปฏิบัติ

- (1) ยึดมั่นในนโยบายรัฐบาล นโยบายหลักของกระทรวง 4 ประการและนโยบายกรมการจัดหางานเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล
- (2) เน้นการทำงานในเชิงคุณภาพ โดยทุกภารกิจมีความพร้อมในเรื่องข้อมูลที่ชัดเจน ตลอดจนผู้ตรวจราชการที่มีประสิทธิภาพ
- (3) แผนการตรวจราชการ จัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินการไปก่อน-หลัง
- (4) ปฏิบัติงานในเชิงรุก โดยศึกษาปัญหาที่เกิดกับงานตั้งแต่แรกเริ่ม ตามลำดับเพื่อสามารถแก้ไขปัญหาค้นพบได้ทันทั้งที่และบรรลุผลที่ตั้งไว้
- (5) ติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด และนำผลการตรวจมาติดตามผลต่อไป
- (6) เพื่อประโยชน์ในการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงฯ ต้องขออนุมัติในหลักการขอเข้าร่วมประชุมกระทรวงฯ กรณีมีการประชุมเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของกรม
- (7) ต้องมีความรู้ ประสบการณ์ในเรื่องที่จะไปตรวจ ถ้าไม่มีต้องพัฒนาองค์ความรู้ของผู้ตรวจราชการด้วยการรับการฝึกอบรม เรียนรู้หรือเดินทางไปดูงานต่างประเทศด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้ในการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำ มาพัฒนางานตรวจราชการกรม
- (8) ผู้ตรวจราชการต้องปรับตัวให้มีคุณสมบัติและพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างคุณค่าของตัวผู้ตรวจราชการ โดยเฉพาะต้องไม่รบกวนหรือสร้างภาระใดๆ ให้กับผู้รับการตรวจและต้องรักษาความยุติธรรม ด้วยการยึดถือผลงานมากกว่าการประจบสอพลอ

- (9) เตรียมความพร้อมก่อนออกตรวจราชการด้านแรงงาน โครงการ ผลกระทบ และรับฟังปัญหา ความเห็น ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเห็นของผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ ผู้ตรวจสอบภายในของกรม ฯลฯ และทุกด้าน เพื่อจะได้มีข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อ แก้ไขปัญหาได้ตรงจุดหมาย
- (10) รายงานผลการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันเหตุการณ์ ข้อเสนอแนะ มีความชัดเจน ถูกต้อง สามารถปฏิบัติได้

2. ภารกิจ

กำหนดให้งานต่อไปนี้เป็นภารกิจ มีความสำคัญลำดับแรก

(1) การส่งเสริมการมีงานทำในประเทศ โดย

- ให้บริการข้อมูลและข่าวสารการมีงานทำอย่างรวดเร็ว ถูกต้องทัน เหตุการณ์ โดยการพัฒนาระบบการจัดหางานและระบบข้อมูล รวมทั้งการจัดตั้งอาสาสมัครจัดหางานประจำตำบล
- จัดวันนัดพบแรงงาน
- จัดแนะแนวอาชีพ
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

(2) การคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์ของคนงานไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศ

โดยยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ

- ต้องมีรายได้มากกว่าการทำงานในประเทศ
- ต้องได้รับสวัสดิการเพียงพอที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ต้องได้รับความรู้ ทักษะเพิ่มเติม

(3) การป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

รวมทั้งการลดค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(4) การให้สินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำกว่าดอกเบี้ยปกติของธนาคาร

(5) การจัดทำทะเบียนผู้ใช้แรงงาน

(6) การทดลองจัดทำบัตรผู้ใช้แรงงาน

(7) การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย

3. เป้าหมาย

ผู้ตรวจราชการกรม จำนวน 6 คน ออกปฏิบัติงานตรวจราชการในพื้นที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด และสำนักงานจัดหางานอำเภอ 74 แห่งในส่วนภูมิภาค โดยจะทำการตรวจราชการดังนี้

ตรวจปกติ

เดือนละ 10 วัน ปีละ 120 วัน ต่อผู้ตรวจราชการ 1 คน

ตรวจกรณีพิเศษ

เดือนละ 2 วัน ปีละ 48 วัน ต่อผู้ตรวจราชการ 1 คน

ตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ (เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนายจ้าง เพื่อผลในการปฏิบัติงาน)

เดือนละ 1 วัน ปีละ 12 วัน ต่อผู้ตรวจราชการ 1 คน

ประชุม บรรยาย สัมมนา อบรม ตามนโยบายกระทรวง/กรมหรือตามที่ หน่วยงานอื่นร้องขอ จำนวน 60 ครั้ง ต่อ ผู้ตรวจราชการ 6 คน

4. การบริหารงบประมาณ

โดยสร้างภาพรวมของผลงานและค่านึงถึงผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ โดยประหยัดและเคร่งครัดต่อระเบียบการเบิกจ่ายหรือมีวินัยทางการเงิน

5. การติดตามและประเมินผล

ติดตามรายงานผลการตรวจราชการตามแบบรายงานที่กำหนดไว้ทุกแบบ นำมาจัดทำรายงานในลักษณะภาพรวมทั่วประเทศหรือเป็นภาพรวมทั้งงานของโครงการ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง



เอกสารประกอบ

- พัฒนาการของระบบการตรวจราชการในประเทศไทย ของสำนักงานปลัด
สำนักนายกรัฐมนตรี
- มิติใหม่ของการตรวจราชการแผ่นดิน โดย ดร.สมบัติ อ่างรังธัญวงศ์
- การสัมมนาผู้ตรวจราชการ ของสำนักนายกรัฐมนตรี
- การสัมมนาผู้ตรวจราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจราชการของ

นายอालัย อิงคะวณิช

นายอนันต์ อนันตกุล

นายอเนก โรจนไพบุลย์

นายคงศักดิ์ ลีวมโนมนท์

นายประสิทธิ์ แต่งรัมย์

นายจำนง บุญชู

นายบุญสิน ชูนสั้น

นายยิ้ม เทียงประดิษฐ์

ร.ต. กิตติ ประทุมแก้ว

นายอินทัย สิงคาลวณิช



12.05.6
ศ1337
2340

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม
111 / ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ 10150
02837
การพิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์