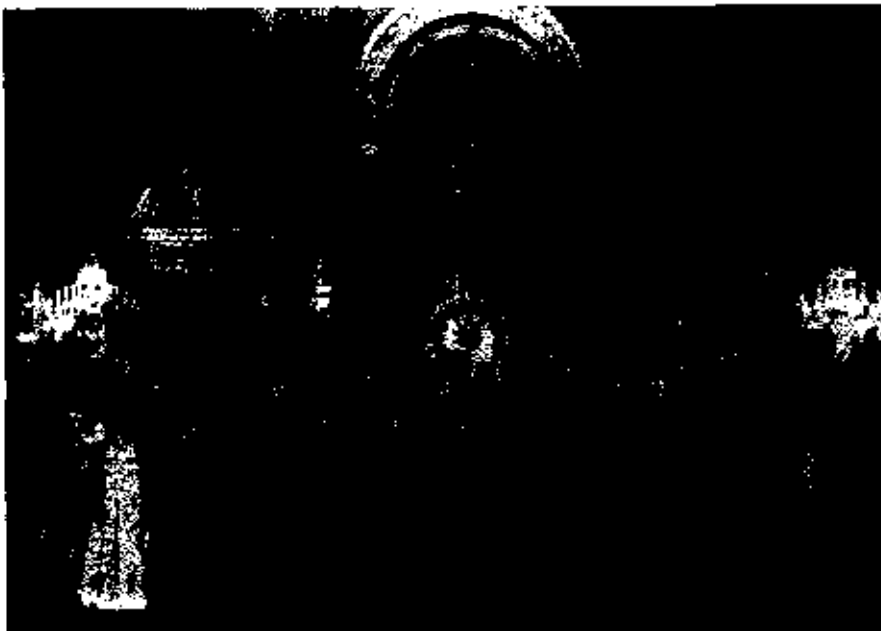


บทที่ 1

บทนำ

“ตึกสูงระฟ้า เริ่มจากอิฐทีละก้อน” ฉันทโค การประกันว่างงานของไทยคือก้าวแรกไปสู่การประกันมีงานทำจั้นนั้น การพัฒนาในระยะต่อไปอย่างน้อย 5 ปีข้างหน้า ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ ปัจจัย และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ท่ามกลางสิ่งที่ถือเป็นจุดเด่นและโอกาสที่มีอยู่ ในขณะที่ตัวดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขของคนไทยต้องมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ความรู้ ชีวิตการทำงาน รายได้และการกระจายรายได้ ชีวิตครอบครัว สภาพแวดล้อม และการบริหารจัดการที่ดี ทั้งนี้ การพัฒนาความรู้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นคำตอบของหลายเรื่อง ที่เห็นได้ชัดคือการทำให้สามารถมีอาชีพและสร้างรายได้พอเพียงกับการเลี้ยงชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การพัฒนาประเทศไทยเข้าสู่เศรษฐกิจใหม่หรือสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (New Economy and Knowledge-based Economy) โดยมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อน ประกอบกับโครงสร้างเศรษฐกิจภายในประเทศเปลี่ยนทิศทางการเติบโตทางเศรษฐกิจที่อาศัยความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Advantage) ของทรัพยากรมาให้ความสำคัญกับความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) ดังจะเห็นถึงปรากฏการณ์ที่ผ่านมาไม่นานนี้ ภาพของประเทศไทยที่กลายเป็นศูนย์กลางของโลกที่ทุก ๆ ประเทศทั้งในเอเปคและนอกเอเปคให้ความสนใจอย่างมาก



ภาพแสดงตึกสูงระฟ้า ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาเศรษฐกิจฐานความรู้ (New Economy and Knowledge-based Economy) ในประเทศไทย



ระบบการคุ้มครองทางสังคม : ภูมิคุ้มกันคนไทยในยุคเศรษฐกิจใหม่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมีบทบัญญัติหลายมาตราที่กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนในการได้รับความคุ้มครองทางสังคมหลายประการ โดยเฉพาะการจัดบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพแก่ประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน การกำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานมีงานทำ การให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างหลักประกัน ความมั่นคงให้คนในสังคม การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทย โดยยึดนโยบายระบบเศรษฐกิจคู่ขนาน (Dual Track Economy) จะส่งผลกระทบต่อรูปแบบการคุ้มครองคนในสังคม โดยเฉพาะการปรับตัวเน้นเข้าสู่อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ธุรกิจบริการและเศรษฐกิจระดับชุมชนมากขึ้น จะมีผลให้ต้องขยายระบบประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบในสาขาการผลิตดังกล่าวเพิ่มขึ้นด้วย ขณะเดียวกันประเทศไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงกระแสเศรษฐกิจในเชิงแข่งขันในเวทีการค้าโลกได้ จึงจำเป็นต้องสร้างระบบการคุ้มครองทางสังคมเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันให้กับคนไทยในกรณีที่อาจถูกเลิกจ้าง เนื่องจากไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับเทคโนโลยีการผลิตที่เปลี่ยนแปลงไปหรือได้รับผลกระทบจากการปิดสถานประกอบการเพราะความผันผวนทางเศรษฐกิจ โดยจะต้องมีการคุ้มครองการถูกเลิกจ้าง การเตรียมประกันว่างงาน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการจัดหางานอย่างเหมาะสม

วิวัฒนาการงานจัดหางานและการประกันสังคม



งานจัดหางานเป็นงานดั้งเดิมเริ่มแรกก็ถือได้ว่าเป็นรากแก้วของงานแรงงานในประเทศไทยเพราะได้เริ่มขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2475 เป็นหน่วยงานแรงงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยแรก และท่านศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร เป็นผู้มืบทบาทสำคัญในการพัฒนางานจัดหางานอย่างจริงจังต่อเนื่องกันมาจนได้รับการยกฐานะเป็นส่วนแรงงาน กรมแรงงาน ซึ่งท่านเป็นอธิบดีกรมแรงงานคนแรกของประเทศไทย และในที่สุดจึงเป็นกรมการจัดหางาน สำนักจัดหางานที่จัดตั้งขึ้นเป็นแห่งแรกคือสถานีรถไฟหัวลำโพง เพื่อช่วยให้ข้อมูลแก่แรงงานอพยพเรื่องการทำงานในเมืองหลวง ต่อมาตั้งเพิ่มที่สถานีขนส่งสายเหนือ (ตลาดหมอชิต) สถานีรถไฟศรีสะเกษ สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดนครราชสีมา นับเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคครั้งแรก เมื่อกรมแรงงานได้รับการสถาปนาขึ้น ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศสหรัฐอเมริกา ส่ง Mr. G. HALM มาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดหางาน ซึ่งช่วยปรับปรุงงานทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เข้าใจกระบวนการจัดหางานและการใช้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน รวมทั้งการประสานงานกับกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนางานแนะแนวอาชีพ

นอกจากงานจัดหางานแล้ว ท่านคือบุคคลสำคัญที่ทำให้พระราชบัญญัติประกันสังคม มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรกในประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา หลังจากความพยายามที่ มุ่งมั่น ยืนหยัด ผลักดัน ตลอดระยะเวลาอันยาวนานถึง 35 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2497 จนได้รับการขนานนามว่าเป็น Labour Man อย่างเต็มตัว ในที่สุดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ก็ได้เกิดขึ้น เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2536 บัดนี้ ดวงวิญญาณของท่านอาจารย์คงเป็นสุขยิ่งขึ้นหากรู้ว่าการประกันว่างงานเกิดขึ้นแล้ว ขอให้ท่านเป็นพลังใจให้แก่ผู้ที่ยังทำงานเพื่อพิทักษ์ และพัฒนาระบบเหล่านี้ให้เกื้อกูลต่อประโยชน์ยิ่งขึ้นในการผลักดันให้เป็นการประกันมีงานทำต่อไป

การคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทยที่รัฐบาลให้ความคุ้มครองกับกลุ่มประชากรที่เรียกว่า “ผู้ประกันตน” หมายถึง “ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533” ซึ่งในมาตรา 54 ได้กำหนดให้ ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 73 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม 7 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน ในมาตรา 104 ได้กำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บเงินสมทบของ 6 กรณีแรกไว้ชัดเจน สำหรับกรณีว่างงานจะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และบัดนี้สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมกรณีว่างงานแล้ว ซึ่งได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 120 ตอนที่ 80 ก เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2546 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป

ดังนั้น เพื่อเป็นถวามเตรียมความพร้อมของทุกหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบ จึงมีการตั้ง คณะทำงานไตรภาคีชุดต่าง ๆ ขึ้นดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง กรมการจัดหางานซึ่งเป็นองค์กรหลักของรัฐในการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนที่ว่างงานให้มีงานทำโดยเร็วด้วยบริการที่มีประสิทธิภาพที่สุด จึงได้เตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นมา ทั้งด้านพัฒนาระบบบริการจัดหางาน การเชื่อมโยงเครือข่ายฐานข้อมูลตำแหน่งงานว่าง การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริการให้สอดคล้องความที่กฎหมายกำหนดในมาตรา 78 (1) คือ รับขึ้นทะเบียน บริการจัดหางาน ประสานส่ง ผูกอาชีพ และรับรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

จากการประสานภารกิจในช่วงเตรียมความพร้อมเพื่อการประกันว่างงานของประเทศไทย ซึ่งมีระบบประกันว่างงานเป็นประเทศล่าสุดของโลก ผู้เขียนมีความเห็นว่าหากทุกหน่วยงานบูรณาการพันธกิจเข้าด้วยกัน (Working Together) เพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมให้มีคุณภาพและเกิดความยั่งยืน ย่อมเป็นการเสริมพลังสร้างภูมิคุ้มกันให้คนไทยได้ในระดับหนึ่ง ด้วยวิธีการช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดระบบการประกันมีงานทำ โดยเน้นการประกันว่างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดหางานอย่างเป็นระบบครบวงจร และมีการกำหนดเงื่อนไขการรับสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจน จะเป็นการคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net) ที่บรรเทาความเสี่ยงทางสังคม (Social Risk Management) ได้เป็นอย่างดี

การประกันว่างงานกับการส่งเสริมการมีงานทำ

แม้ว่าการส่งเสริมการมีงานทำจะเป็นงานหลักของกรมการจัดหางาน แต่ 10 ปีที่ผ่านมาพอประเมินได้ว่าพันธกิจนี้ยังไม่บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้เท่าที่ควร เนื่องจากเหตุปัจจัยหลายประการ เหนือสิ่งอื่นใดคือกรมการจัดหางานยังขาดพลังเหนียวแน่นให้เกิดความร่วมมือในรูปใดก็ตามและทุกภาคในเชิงเครือข่ายที่ก่อให้เกิดการจ้างงานอย่างยั่งยืน เพราะการไม่มีสภาพบังคับทางกฎหมาย การที่นายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการกลุ่มใหญ่ ยังไม่นิยมใช้บริการภาครัฐ ผู้สมัครงานมีคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานว่าง และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานยังเป็นเรื่องยากที่จะนำไปประยุกต์ใช้ แต่บัดนี้โอกาสใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นควบคู่กับการมีเงื่อนไขข้อจำกัดที่รุนแรงยิ่งกว่าเดิม เช่น กรณี “การประกันว่างงาน” ซึ่งเป็นระบบที่กรมการจัดหางานต้องเชื่อมโยงการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนจึงคิดว่า “การประกันว่างงาน” จะเป็นเครื่องมือที่ใช้สร้างประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้ โดยใช้ทิศทางใหม่ทางยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งปรับ “แผนกลยุทธ์” (Strategic Plan) ให้ตรงกับเงื่อนไขและความต้องการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต นั่นคือความอยู่ดีมีสุขของประชาชนที่เกิดจากความมั่นคงในการทำงานนั่นเอง

นอกจากนี้ องค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างประเทศ และจากผู้เชี่ยวชาญ ILO ผู้เชี่ยวชาญธนาคารโลก (Mr. Alan ABRAHART) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เชี่ยวชาญ JICA ประจำกรมการจัดหางาน ตามโครงการดำเนินนโยบายการมีงานทำที่ครอบคลุม เป็นเวลา 5 ปี (Comprehensive Employment Policy and Relevant Labour Administration) มีส่วนทำให้ผู้เขียนมีโอกาสศึกษา วิเคราะห์ เรื่องความมั่นคงทางสังคม การคุ้มครองทางสังคม การประกันการจ้างงาน การประกันมีงานทำและการประกันว่างงาน ของนานาประเทศในรูปแบบต่างๆ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ JICA 2 ท่านแรก คือ Mr.Masayuki NOMIYAMA และ Mr.Isao NAKANISHI ได้จัดทำกรอบนโยบายซึ่งประกอบด้วยมาตรการสำคัญ 4 ประการ คือ การสร้างงานและการป้องกันการว่างงาน การให้บริการจัดหางานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการคุ้มครองผู้ที่ถูกเลิกจ้างและการช่วยเหลือผู้ว่างงาน ต่อมารัฐบาลญี่ปุ่นได้ส่งผู้เชี่ยวชาญ JICA ระยะที่สอง มาปฏิบัติงานแทนอีก 3 ท่าน คือ Mr.Akira MIZUTANI Mr.Yasuo YASHIMA และ Mr.Toshiyuki KUGOTANI ซึ่งทุกท่านที่กล่าวมาได้ให้การสนับสนุนการเตรียมงานประกันว่างงานทั้งทางวิชาการและงบประมาณที่

ใช้ในการทดสอบระบบของโครงการทดลอง ทำให้ผู้เขียนมีความสนใจในระบบการประกัน
มีงานทำหรือระบบความมั่นคงในการจ้างงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการเสนอผลงาน

เนื่องจากผู้เขียนได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าสำนักงาน โครงการประกันการมี
งานทำ โดยมีความรับผิดชอบในการเตรียมความพร้อมของกรมการจัดหางานที่ต้องประสาน
ภารกิจกับสำนักงานประกันสังคมตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
มาตรา 78 (1) เมื่อกฎหมายมีผลบังคับใช้ โดยรับขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนเพื่อจัดหางานใหม่
ที่เหมาะสมให้ หากจำเป็นจะพิจารณาตั้งศึกษาชีพเพิ่มเติมเพื่อสมัครงานใหม่ และรับรายงาน
ตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง แต่จากการเตรียมการตลอดมาได้มีโอกาสศึกษาวิเคราะห์
ระบบการประกันมีงานทำในประเทศต่าง ๆ ทำให้เห็นโอกาสที่กรมการจัดหางาน
จะทำงานเชิงป้องกันมากกว่าแก้ไขปัญหา และคิดว่าเป็นการเริ่มต้นที่ดีในยุคของการแข่งขัน
เชิงสร้างสรรค์นี้ จึงมีวัตถุประสงค์การเขียนผลงาน ดังนี้

1. สรุปบทบาทของกรมการจัดหางานในการพัฒนาประเทศ
2. นำเสนอระบบความมั่นคงทางสังคม และการคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทย
3. สรุปการเตรียมความพร้อมในการรองรับการประกันว่างงานของกรมการจัดหางาน
4. สรุปผลโครงการทดลองการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน
5. นำเสนอการใช้ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการ
ทำงานและใช้เงื่อนไขของกฎหมายประกันสังคมขับเคลื่อนให้เกิดการประกันมีงานทำ
6. นำเสนอองค์ความรู้ด้านพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการปรับเปลี่ยน
วัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

ขอบเขตการเสนอผลงาน

1. เอกสารวิชาการนี้จะนำเสนอระบบความมั่นคงทางสังคมและการคุ้มครองทาง
สังคมในระดับมหภาค เพื่อเชื่อมโยงถึงการประกันว่างงานที่มีผลบังคับใช้แล้วในประเทศไทย
2. แสดงขอบเขตภารกิจของกรมการจัดหางานที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติประกัน
สังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 78 (1) และมาตราอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. สรุปผลการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประกันว่างงานทั้งภาคทฤษฎีและ
การทดสอบระบบด้วยโครงการทดลอง

4. เสนอรูปแบบการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจาก Learning Organization เป็น Teaching Organization โดยเน้นการสร้างบุคลากรต้นแบบ

5. เสนอกระบวนการให้บริการผู้ประกันตนกรณีว่างงานด้วยระบบ IT ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการให้บริการจัดหางานแบบ E-employment

6. เสนอการนำยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำเป็นตัวขับเคลื่อนการประกันว่างงานสู่ระบบการประกันมีงานทำ

วิธีการเสนอผลงาน

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการของต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการใช้ระบบประกันมีงานทำแล้ว

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติในกิจกรรมแต่ละภาคส่วนในระดับจุลภาค เพื่อสนับสนุนความน่าเชื่อถือของโครงการเตรียมความพร้อมในภาพรวม

3. แสดงแนวคิดและหลักที่ใช้ในการบริหาร โครงการทุกขั้นตอนด้วยกลยุทธ์การบริหารโครงการของ Dr. James P. Lewis (President of The Lewis Institute, Inc.)

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. เนื่องจากผู้เขียนได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมสื่อสารในยุคโลกาภิวัตน์ จากผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ ซึ่งเป็นการหยิบยื่นเข็มทิศให้ผู้เขียนได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีทิศทาง จึงใคร่ขอความกรุณาที่จะแสดงถึงที่มาหรือแนวคิดหลักโดยตรงเป็นการให้เกียรติท่านเหล่านั้น เช่น หลักการบริหารโครงการของ Dr. James P. Lewis ซึ่งได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว

2. เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกแห่งความเร่งด่วน (Sense of urgency) ในองค์กรด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับภารกิจใหม่ ผู้เขียนจึงขอใช้นวัตกรรมการนำเสนอผลงานด้วยระบบ Visual Control (การควบคุมด้วยอารมณ์มองเห็น) ซึ่งเป็นสื่อความข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงานผ่านการมองเห็นที่ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายขององค์กรที่มีประสิทธิภาพที่สุดในยุคแห่งความเร็วนี้ ดังภาษิตที่ว่า ลิบปากว่า ไม่เท่าตาเห็น (Seeing is believing)

3. เนื่องจากการศึกษาวิเคราะห์อย่างละเอียดในบางเรื่องจะเป็นประโยชน์ในการสร้างความเข้าใจระบบการประกันมีงานทำได้ดียิ่งขึ้น แต่เพื่อไม่ให้เกิดการนำเสนอผลงานขาดความต่อเนื่อง จึงนำไปบรรจุไว้ในภาคผนวกเพื่อสะดวกในการศึกษาเพิ่มเติมเฉพาะเรื่อง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นการสร้างองค์ความรู้ซึ่งเป็นภารกิจใหม่ของกรมการจัดหางาน
2. สามารถนำผลการศึกษาแต่ละส่วน ไปขยายผลต่อยอดในส่วนที่เกี่ยวข้องได้
3. การศึกษาในระดับจุลภาค สามารถนำไปวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานได้
4. สามารถนำไปพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศให้ได้มาตรฐาน และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการบริการจัดหางานระบบ E-employment
5. แนวทางและกลยุทธ์การบริหารโครงการ ซึ่งผู้เขียนนำเสนอโดยตรงจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับใช้ได้ทันที สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ
6. เป็นการแสวงหาแนวร่วมในการทำงานเชิงรุก โดยใช้ยุทธศาสตร์ภาคบังคับเป็นแรงขับเคลื่อน ให้เกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อบุกเบิกเส้นทางใหม่ (Path breaking) ร่วมกัน

นิยามศัพท์

ในเอกสารวิชาการฉบับนี้ ขออธิบายศัพท์ที่ใช้ในการนำเสนอ ดังนี้

“ผู้เขียน”	หมายถึง	ผู้ขอรับการประเมินผลงานวิชาการ
“ผู้ประกันตน”	หมายถึง	ผู้ประกันตนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
“การประกันว่างงาน”	หมายถึง	การประกันสังคมกรณีว่างงาน
“การประกันมีงานทำ”	หมายถึง	การประกันการจ้างงานหรือการประกันการมีงานทำ



บทที่ 2

พันธกิจกรมการจัดหางานกับการส่งเสริมการมีงานทำ

หากมีคำถามว่าประเทศไทยในวันนี้จะสามารถพัฒนาประเทศไปถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ ส่วนใหญ่ของคำตอบก็ขึ้นอยู่กับกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนหรือมีบทบาทในการพัฒนาประเทศ ซึ่งยังคงถือว่าทรัพยากรมนุษย์คือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ดังคำกล่าวที่ว่า “การพัฒนาคน คู่การพัฒนาชาติ” การทำให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ มีศักยภาพในการดำรงชีวิต ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศที่ยั่งยืน กรมการจัดหางานเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองคนหางาน และเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศ จึงได้มีการวางยุทธศาสตร์การมีงานทำไว้ในแผนพัฒนาแรงงานฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546 – 2549) ดังนี้

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ¹

ยุทธศาสตร์ตามที่บรรจุในแผนพัฒนาแรงงาน ฉบับที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมประชากรกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมในการทำงานทั้งในและต่างประเทศ และได้รับการบรรจุงานตามความประสงค์ โดยมีเป้าหมายคือประชากรทั้งในวัยเรียนและวัยทำงาน มีความเข้าใจเรื่องการวางแผนอาชีพ และเตรียมความพร้อมเพื่อการมีงานทำหรือเปลี่ยนงานได้อย่างเหมาะสม คนหางานได้รับการบรรจุงานตรงตามความประสงค์ หรือความต้องการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ของผู้สมัครงาน และกลุ่มเป้าหมาย คือ ประชากรวัยเรียนและวัยทำงาน ผู้ว่างงาน ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้เกษียณอายุที่ต้องการทำงาน และคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในราชอาณาจักร ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การเตรียมความพร้อมและเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ โดยมุ่งที่จะดำเนินการให้คนไทยทั้งในวัยเรียนและวัยทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในศักยภาพและความถนัดในการประกอบอาชีพของตนเอง รู้และเข้าใจในเรื่องอาชีพ ทิศทางของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้มีความสามารถในการวางแผนอาชีพและมีงานทำตรงตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ มีรายได้ ดังนี้

¹ พทสรชใหม่ กระบวนทัศน์ใหม่ กรมการจัดหางาน ครบรอบ 10 ปี กรมการจัดหางาน , 23 กันยายน 2546

1.1 พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล โดยการพัฒนาหลักสูตรสำหรับอบรมนักแนะแนวอาชีพ การปรับปรุงฐานข้อมูลอาชีพและระบบสารสนเทศเพื่อการแนะแนวอาชีพให้ทันสมัย รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของสื่อที่ต้องใช้ในการแนะแนวอาชีพให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน

1.2 สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลอาชีพ หน่วยงานการแนะแนวอาชีพ จัดตั้งเครือข่ายในสถาบันศึกษาต่าง ๆ และเขตการปกครองท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างทั่วถึง โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลอาชีพ สถาบันการศึกษา และองค์กรปกครองท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายข้อมูลอาชีพในทุกระดับการศึกษา

1.3 ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและข้อมูลอาชีพในพื้นที่ต่าง ๆ เช่น การจัดงานวันมหกรรมอาชีพ วันแนะแนวอาชีพ รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ต่าง ๆ ทุกภูมิภาคของประเทศ โดยมีการประสานงานกับจังหวัด องค์กรปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษา เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์สูงสุด

1.4 พัฒนาและขยายองค์กรเครือข่ายเพื่อการแนะแนวอาชีพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ โดยการจัดฝึกอบรมความรู้ด้านการแนะแนวอาชีพแก่ ครู อาจารย์ในโรงเรียนและสถาบันศึกษาระดับต่าง ๆ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่สนใจ

1.5 ปรับปรุงและจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.6 ประสานให้คนหางานและผู้ต้องการเปลี่ยนงานสามารถพัฒนาทักษะฝีมือได้ตามต้องการและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน

2. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และใช้ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย และทิศทางการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ จึงต้องมีกระบวนการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ครอบคลุมและทันสมัยอยู่เสมอ ดังนี้

2.1 พัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานตอบสนองต่อทุกภารกิจตามแผนการส่งเสริมการมีงานทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลความต้องการแรงงานและจัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศ เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำโดยให้มีความเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

2.3 การสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในเรื่องข้อมูลการว่างงาน ความต้องการแรงงาน และการบรรจุงาน

3. การเร่งรัดและขยายการมีงานทำทั้งในระบบและนอกระบบ โดยมุ่งที่จะดำเนินการประสานการบรรจุงาน ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และผู้ประกอบการรายย่อย (SME) แก่คนหางาน และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส โดย

3.1 พัฒนาและขยายเครือข่ายขององค์กรเพื่อการประสานการบรรจุงานไปยังภาคเอกชน และองค์กรปกครองท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างทั่วถึง โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก่เอกชนและองค์กรปกครองท้องถิ่นที่สนใจและมีความพร้อมในการให้บริการจัดหางานในเขตพื้นที่ของตน

3.2 ดำเนินการและสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประสานการบรรจุงาน เช่น การจัดงานวันนัดพบแรงงาน การจัดหางานเคลื่อนที่ และการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบในพื้นที่ต่าง ๆ ให้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

3.3 พัฒนาและขยายเครือข่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ผู้รับงานไปทำที่บ้านทั่วประเทศเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ

3.4 สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบการรายย่อย โดยจัดตั้งกองทุนในหน่วยงาน ประสานกับธนาคารจัดให้มีสินเชื่อรายช่อยคอกเบี้ยต่ำแก่ผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพ

จากแนวทางการยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ ทั้ง 3 ประการดังกล่าวข้างต้น สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากรมการจัดหางานมีกระบวนการทำงานเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง หากข้าราชการทุกคนตระหนักถึงบทบาทในการส่งเสริมความสัมพันธ์ทางราบ และการถักทอทางสังคมให้เกิดพลังงานทางสังคม (Social energy) โดยส่งเสริมการร่วมคิดร่วมทำเป็นภาคีในรูปแบบต่างๆ ให้เต็มพื้นที่ ซึ่งจะทำให้เกิดประชาสังคม (Civil society) อันจะเกิดสถานะผู้นำจำนวนมาก และสังคมสามารถพัฒนาได้ทั้งทางเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เป็นหนทางสู่การสร้างวิสัยทัศน์ของประเทศร่วมกันอย่างมีพลังสร้างสรรค์ ยุทธศาสตร์นี้จึงมีความสำคัญยิ่งต่ออนาคตของประเทศไทย

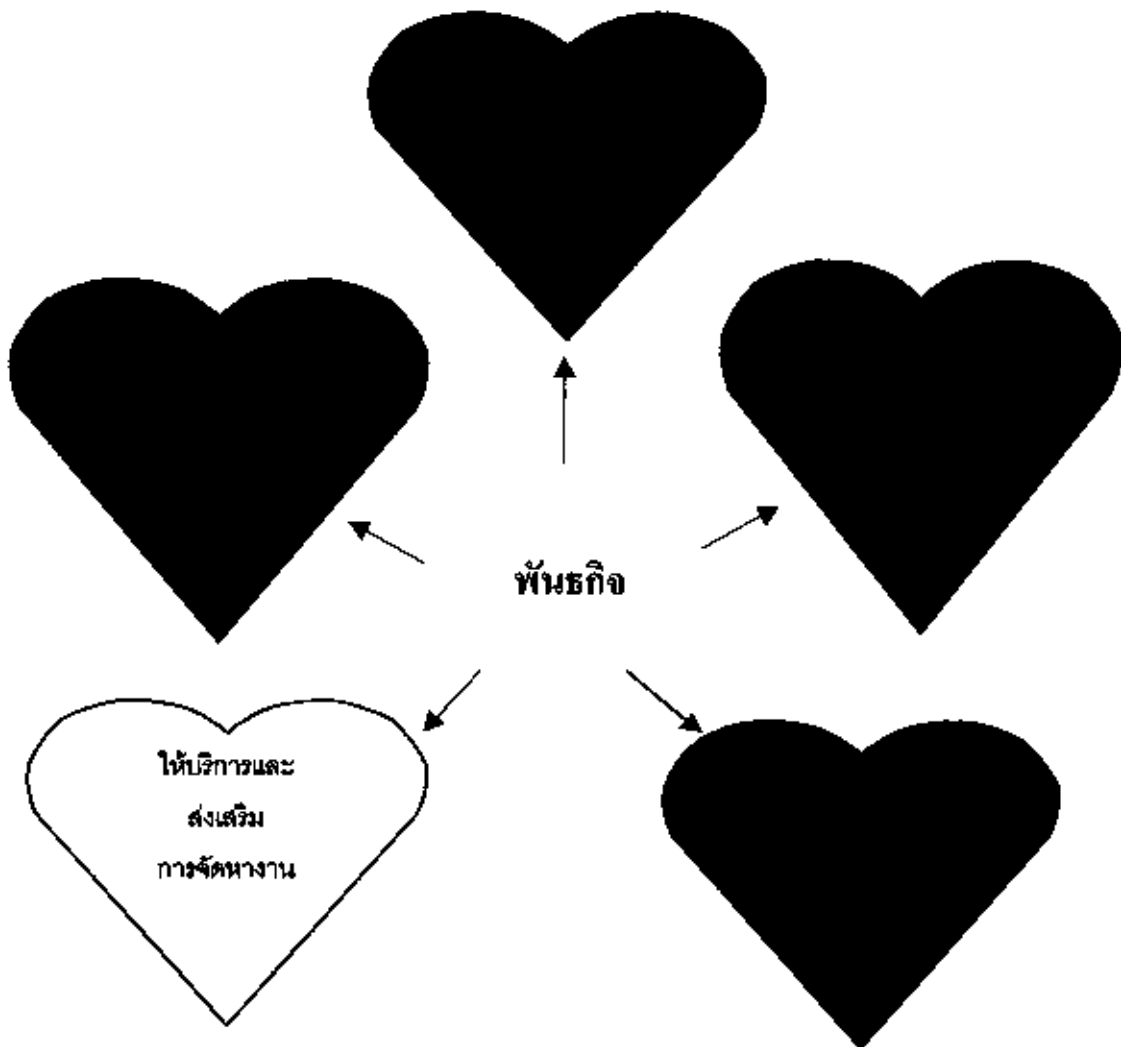
ภาพที่ 1 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ



พันธกิจกรมการจัดหางาน

สืบเนื่องจากกรมการจัดหางานมีวิสัยทัศน์ว่า “เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ คู่คุ้มครองคนหางาน และเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศ” จึงกำหนด “พันธกิจ” ซึ่งโดยปรัชญาของพันธกิจทั้ง 5 พันธกิจของกรมการจัดหางาน มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีงานทำโดยรวมอยู่แล้ว แต่การนำเสนอในผลงานครั้งนี้มุ่งเน้นภาคส่วนที่เป็นการมีงานทำในประเทศ ซึ่งเป็นการบูรณาการงาน 3 พันธกิจ คือ งานพัฒนาระบบบริการจัดหางาน งานส่งเสริมการมีงานทำ และงานวิจัยตลาดแรงงาน ดังรูปภาพต่อไปนี้

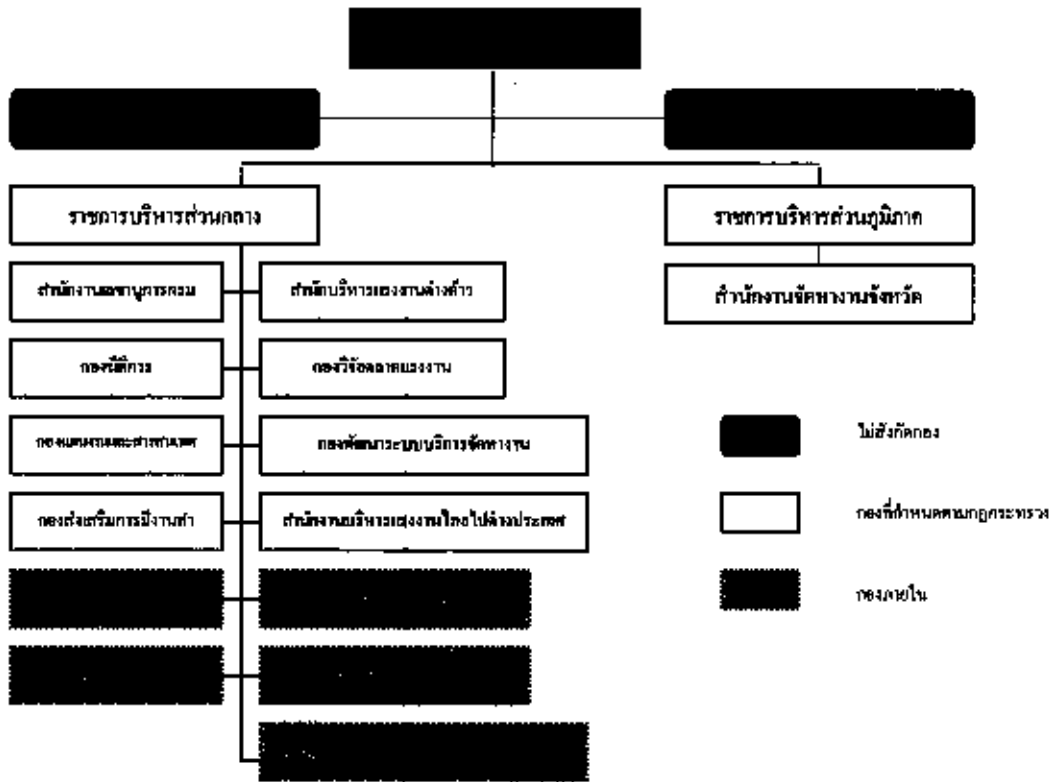
ภาพที่ 2 พันธกิจกรมการจัดหางาน



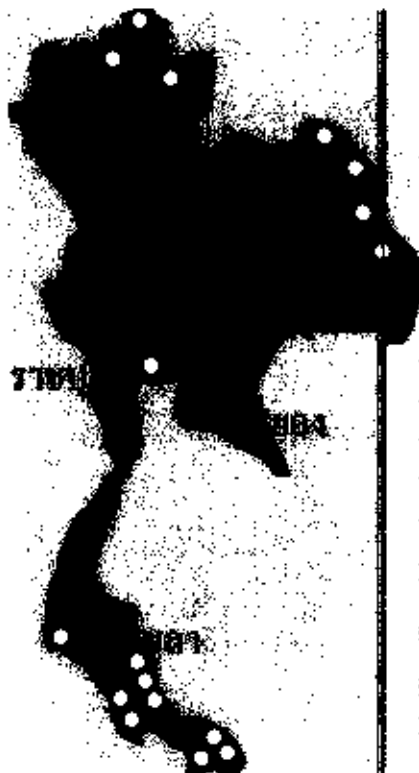
โครงสร้างและอัตรากำลังกรมการจัดหางาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546)

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามพันธกิจบรรลุผลจึงกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังดังนี้

ภาพที่ 3 หน่วยงานกรมการจัดหางานส่วนกลาง



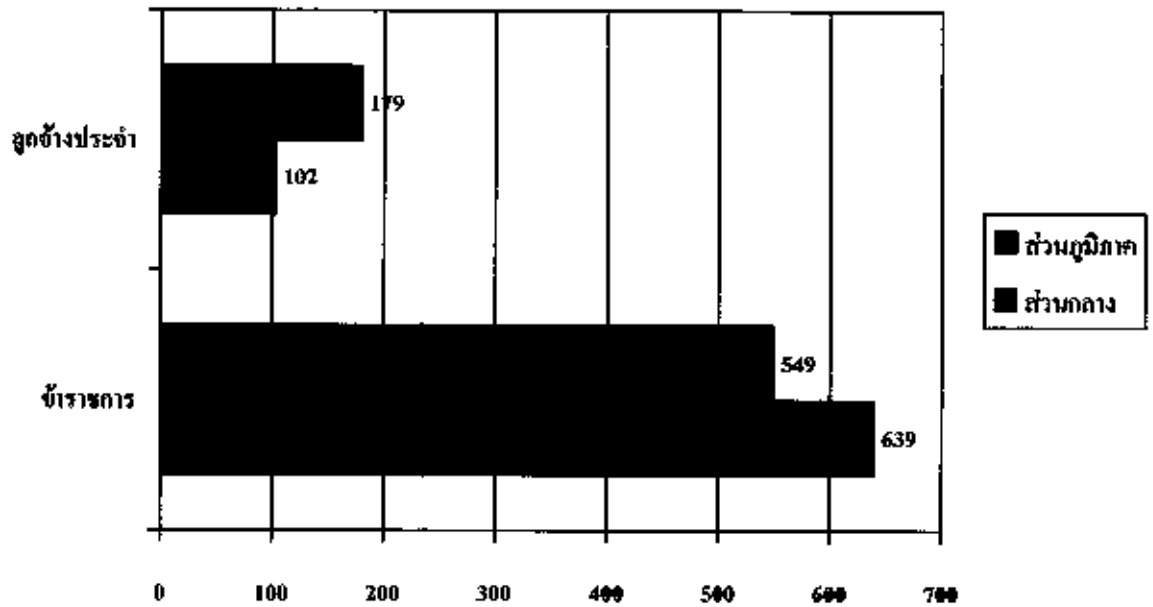
ภาพที่ 4 หน่วยงานกรมการจัดหางานส่วนภูมิภาค



หน่วยงานที่ดำเนินงานในภูมิภาค

- สำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด
- ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค 6 ศูนย์
- ด้านตรวจคนหางาน 17 แห่ง
 - เชียงราย, เชียงใหม่, น่าน
 - หนองคาย, นครพนม, มุกดาหาร, อุบลราชธานี
 - ดอนเมือง, กรุงเทพฯ
 - ปาดังเบซาร์ สงขลา, หาดใหญ่ สงขลา, สะเตาะ สงขลา, เขตง ยะลา, ตากใบ นราธิวาส, สุโงโก-ลก นราธิวาส, ภูเก็ต, สตูล, วังประจัน สตูล

แผนภูมิที่ 1 กราฟแท่งแสดงอัตรากำลังของกรมการจัดหางาน



หมายเหตุ อัตรากำลัง 1,469 อัตรา (ข้าราชการ 1,188 อัตรา ลูกจ้างประจำ 281 อัตรา)

ภารกิจของหน่วยงานที่ส่งเสริมการมีงานทำ

หน่วยงานของกรมการจัดหางานที่ค้ำประกันการยอมรับค้ำประกันเพื่อให้ประชาชนมีงานทำอย่างยั่งยืน คือ

1. กองส่งเสริมการมีงานทำ

1.1 พัฒนาและส่งเสริมแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ และการรับงานไปทำที่บ้าน

1.2 ศึกษาจัดทำข้อมูลอาชีพและแบบทดสอบเพื่อการแนะแนวอาชีพ

1.3 ศึกษา จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และจัดฝึกอบรมบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ

1.4 เป็นศูนย์กลางข้อมูลอาชีพและส่งเสริมการจัดตั้งและดำเนินงานศูนย์ข้อมูลทั่วประเทศ

1.5 ศึกษา จัดทำ พัฒนา และเผยแพร่มาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม

1.6 จัดตั้งและบริหารกองทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1.7 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองวิจัยตลาดแรงงาน

2.1 พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลตลาดแรงงาน

2.2 รวบรวมและวิเคราะห์ตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน

2.3 ประสานการให้บริการข้อมูลตลาดแรงงานแก่ประชาชนถึงระดับตำบลและหมู่บ้าน

2.4 ประสานความร่วมมือในการวางแผนพัฒนากำลังแรงงาน

2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

3.1 พัฒนาระบบ กลไกและกระบวนการจัดหางานในประเทศให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

3.2 ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และหามาตรการในการบริการจัดหางานให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

3.3 ส่งเสริมสนับสนุนการบริการจัดหางานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจ้างงานมั่นคงอย่างต่อเนื่องตลอดด้วยทำงาน

3.4 เป็นศูนย์ข้อมูลตำแหน่งงานและทะเบียนคนหางานในประเทศ

3.5 ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย

3.6 คุ้มครองและดูแลช่วยเหลือคนหางานที่ทำงานในประเทศให้ได้รับการปฏิบัติตามกฎหมาย

3.7 กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกอบการคนกรณีว่างงานและการประกันมีงานทำ

3.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

การบูรณาการภารกิจสู่ภาคปฏิบัติ

ภาพที่ 5 พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว



1. การเพิ่มหน่วยงานบริการด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้มากขึ้น เน้นบริการ การให้คำปรึกษาแนะนำ การแนะแนวอาชีพ และการให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการบรรจุงาน และตระหนักอยู่เสมอว่าหัวใจสำคัญของ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำอยู่ที่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในภาครัฐซึ่งคือ กรมการจัดหางาน โดยเฉพาะกองวิจัยตลาดแรงงานต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทุกด้าน เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลาดแรงงาน นโยบายรัฐด้านการส่งเสริมการมีงานทำ และกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก กรมการจัดหางานจึงควรเร่งสร้างบุคลากรมีอาชีพ ที่มีสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ที่มีความสามารถด้านเศรษฐศาสตร์ สถิติ ฯลฯ เพื่อวิเคราะห์ถึงแนวโน้มของตลาดแรงงาน พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะชน และส่ง ต่อให้กองส่งเสริมการมีงานทำแนะแนวอาชีพ โดยอาศัยทักษะความชำนาญที่มีอยู่ในการให้ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน แก่ทุกกลุ่มเป้าหมายที่ใช้บริการอยู่ทั่วประเทศ และขยายผลออกไปทุกชุมชนทั่วประเทศให้ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งแรงงานไทยในต่างประเทศ ยังมีความจำเป็นต้องทันต่อเหตุการณ์ในยุคของการแข่งขันทางการค้า จึงควรมีโอกาสได้ใช้ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ไขปัญหาค่าจ้างงานเป็นนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญของรัฐบาลในขณะนี้ เพื่อที่จะขจัดความยากจนให้หมดสิ้นไป ภายในปี พ.ศ. 2551 จึงมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “ การแก้ไขปัญหาลังคัมและความยากจนเชิงบูรณาการ ” ขึ้นซึ่งนายกรัฐมนตรีมีความประสงค์ที่จะให้หน่วยงานต่างๆมารวมพลังทุ่มเทศมองช่วยพลิกฟื้นความหวังที่เป็นรูปธรรม โดยเห็นว่าการกิจที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน 3 ประการ คือ หนึ่งสินของคนยากจน การจัดสรรทรัพยากรธรรมชาติ และการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ

2. การสื่อสารด้านข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานระหว่างผู้บริการและผู้ให้บริการ

ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการมีงานทำจะมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพต่อเมื่อผู้ให้บริการมีข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมากพอ และเมื่อได้รับคำปรึกษาแนะนำการใช้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานแล้ว สามารถนำไปวิเคราะห์โอกาสในการมีงานทำ ทำให้แสวงหางานทำทั่วทุกแห่งในโลก ได้รับการจ้างงานรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความพร้อมของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีความครอบคลุม ดังนั้น กรมการจัดหางาน จึงต้องเป็นแหล่งการรวบรวม จัดเก็บ และประมวลข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อบริการแก่กลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนการจัดพิมพ์เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานที่มีคุณภาพ ตั้งแต่ข้อมูลทั่วไปทุกภูมิภาคในด้านการตลาด แรงงานในประเทศและต่างประเทศ รวมตลอดถึงข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา

3. กลยุทธ์ที่บริการอยู่ในรูปข้อมูลข่าวสาร วัตถุประสงค์ และความรู้สึกทางด้านจิตใจ

การบริการข้อมูลข่าวสารในแต่ละท้องถิ่นอาจทำได้โดยการวิจัยตลาดแรงงานในแต่ละหน่วยงานที่บริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้ และคำนึงถึงความต้องการ ความสะดวก ของผู้ที่จะได้ประโยชน์จากข้อมูลเป็นสำคัญ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่ายุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำจะบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่กรมการจัดหางานวางไว้ เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานทุกระดับ ตั้งแต่ผู้ปฏิบัติการในพื้นที่ จนถึงผู้บริหาร ต้องร่วมแรงร่วมใจร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสนใจในวิธีการใหม่ๆ ที่ควรนำมาใช้ในองค์การจัดหางาน เช่น การดำเนินงานของ P.S.O. ระบบการติดตามประเมินผล RBM หรือการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์คือความสัมฤทธิ์เป็นหลัก รวมทั้งใช้เครื่องมือสำคัญคือระบบสารสนเทศด้านตลาดแรงงาน วิธีการกำหนดตัวชี้วัดทางสถิติสำหรับงานที่มีคุณค่า (Labour Market Indicators for Decent Work) และถึงที่ควรคำนึงอย่างยิ่งคือความรู้สึกทางจิตใจของผู้ให้บริการ โดยพยายามหาตัวชี้วัดที่แสดงถึงความ

อยู่ดีและมีความสุข สังคมไทยมีเสถียรภาพและชาติไทยมีเกียรติภูมิได้รับความเชื่อมั่น
 และมีความสามารถสูงเพื่อแข่งขันในเวทีโลกได้ โดยสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม
 ผลการประเมินนี้นำไปใช้ในการตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการทำงาน ใช้แสดงผลงานต่อ
 สาธารณะ และเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นหรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า
 เป็นการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริการมาอย่างประหยัด สามารถบริหารทรัพยากรอย่างมี
 ประสิทธิภาพ และได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ภาพที่ 6 การย่างก้าวอันมั่นคง



บทที่ 3

ระบบความมั่นคงทางสังคม

ความหมายของระบบ

ระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security System) เป็นกลุ่มการให้ความคุ้มครองที่แบ่งตามขอบเขตได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection)

มีความหมายและขอบเขตที่กว้างมากที่สุด เพราะรวมการให้ความคุ้มครองทางสังคมในภาวะปกติ การบริการทางสังคม และการให้ความช่วยเหลือทางสังคมเข้าไปด้วย

2. ข่ายความคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net)

ธนาคารโลก (World Bank) ให้ความหมายว่า “เป็นการบรรเทาความยากจนและการลดความเสี่ยงจากความยากจน”

3. การประกันสังคม (Social Security หรือ Social Insurance)”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office : ILO) ให้ความหมายว่า “เป็นการคุ้มครองทางสังคมที่จัดให้สำหรับสมาชิก ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจและสังคมที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้หรือมีรายได้ลดลง โดยมีเหตุจากการเจ็บป่วย ตั้งครรภ์ บาดเจ็บจากการทำงาน การถูกเลิกจ้าง ความพิการ เกษียณอายุ และเสียชีวิต” และหมายรวมถึงการกำหนดให้มีการรักษาพยาบาล และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวที่มีบุตรด้วย

ประเภทของความมั่นคงทางสังคม

คือการแบ่งลักษณะการให้ความคุ้มครองทางสังคมเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ความคุ้มครองทางสังคมในระบบเศรษฐกิจทางการ เป็นระบบที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ และมีระบบการจัดเก็บและการจัดสรรเงินที่ชัดเจน

2. ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับสาธารณชนทั่วไป ซึ่งรวมถึงกลุ่มที่อยู่นอกระบบเศรษฐกิจทางการ (Informal Sector) ด้วย

3. ความคุ้มครองทางสังคมกรณีพิเศษ เป็นการคุ้มครองในรูปแบบของเงินทุน หรือแผนงานที่มีเป้าหมายในการบรรเทาผลกระทบทางสังคมในระหว่างวิกฤติ

การคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทย

โครงการคุ้มครองทางสังคมที่พบในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. โครงการความคุ้มครองทางสังคมในระบบเศรษฐกิจทางการ (Formal Sector)
2. โครงการความคุ้มครองทางสังคมสำหรับประชาชนทั่วไปที่อยู่นอกระบบเศรษฐกิจทางการ (Informal Sector)
3. การคุ้มครองทางสังคมรูปแบบพิเศษในภาวะวิกฤติ

โครงการความคุ้มครองทางสังคมในระบบเศรษฐกิจทางการ (Formal Sector)

โครงการความคุ้มครองทางสังคมในระบบเศรษฐกิจทางการ หมายถึง โครงการคุ้มครองสำหรับกลุ่มของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างภาคเอกชนที่ได้รับการคุ้มครองในโครงการประกันสังคม นับเป็นโครงการที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างกว่า 30 % ของแรงงานทั่วประเทศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. โครงการความคุ้มครองทางสังคมสำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นการคุ้มครองทางสังคมเต็มรูปแบบที่ให้ประโยชน์แก่สมาชิกสูงสุด โดยให้การดูแลเรื่องการรักษาพยาบาลของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ รวมถึงคู่สมรส บิดามารดาและบุตรด้วย แต่การให้ความคุ้มครองบุคคลกลุ่มนี้เป็นการให้ประโยชน์แก่คนกลุ่มน้อย (มีประมาณ 4 % ของจำนวนประชากร) โครงการคุ้มครองสำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ จะมีกองทุนใหญ่ ๆ ในการดูแลคุ้มครองแบ่งออกเป็น 2 กองทุน คือ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 1 โครงการความคุ้มครองสำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

	ชื่อโครงการ	หน่วยงานที่จัดหรือชื่อ	กลุ่มเป้าหมาย	เงื่อนไข / ขอบเขต	ผลตอบแทน
1	กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	สำนักงานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	ข้าราชการ	มีผลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	บำนาญหรือการรักษาพยาบาลฟรีสำหรับตนเองและครอบครัว การศึกษาบุตร
2	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานในรัฐวิสาหกิจ	ถูกจ้างจ่าย 3-5 % ของค่าจ้างและนายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่าที่ถูกจ้างจ่ายแต่ไม่เกิน 15 %	จ่ายเงินในกรณีตายเกษียณ และสิ้นสุดการเป็นสมาชิก

2. โครงการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงานภาคเอกชน

การให้ความคุ้มครองในส่วนของผู้จ้างภาคเอกชน เป็นการควบคุม โดยหน่วยงานของรัฐ เงินสนับสนุนโครงการจะได้จาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล แบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบคุ้มครองแรงงาน และระบบสวัสดิการแรงงาน

2.1 ระบบคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองทางสังคมสำหรับลูกจ้างในภาคเอกชนมี พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีลักษณะขอบเขตการให้ความคุ้มครอง ดังนี้

2.1.1 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นกฎหมาย ประกันสังคมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จะให้ความสำคัญกับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลและ ประโยชน์ทดแทนกรณีต่าง ๆ จำนวน 7 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และ กรณีว่างงาน สำหรับการคุ้มครองจะอยู่ในรูปแบบของกองทุนประกันสังคม ซึ่งบริหาร โดยคณะกรรมการประกันสังคมที่มีสำนักงานประกันสังคมดูแลรับผิดชอบ

กองทุนประกันสังคม คือ ระบบกองทุนประกันสังคมที่ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ร่วมกันจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ปัจจุบันกองทุนประกันสังคมได้มีการกำหนดรายละเอียดเรื่องการส่งเงินสมทบเข้ากองทุน และสิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีต่าง ๆ ครบแล้วทั้ง 7 กรณี โดยกรณีว่างงานเป็นกรณี สุดท้ายที่คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบ เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2546

อนึ่ง กองทุนประกันสังคมได้มีการขยายความคุ้มครอง จากเดิม ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ขยายถึงสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2545 ทำให้การคุ้มครองทางสังคมในระบบนี้มีขอบเขตที่กว้างขวาง และ ครอบคลุมมากขึ้น

2.1.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(1) กองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทน คือกองทุนที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพียงฝ่ายเดียว เพื่อให้หลักประกันสำหรับลูกจ้างที่เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งรวมถึงกรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงาน เมื่อเงินสมทบจากนายจ้างได้ถูกนำเข้ากองทุนเงินทดแทนแล้ว กองทุนจะเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง การกำหนดควมคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทน เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีการบังคับใช้อยู่แล้ว ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 โดยมีรายละเอียดตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

ดังนั้น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จึงไม่รวมถึงการคุ้มครองกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานไว้ด้วย แต่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย ให้โอนกองทุนเงินทดแทน ไปอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม และ ใน พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ดังกล่าว ผู้บริหารกองทุนเงินทดแทน คือสำนักงานประกันสังคมจนถึงปัจจุบันนี้

ความแตกต่างด้านการคุ้มครองระหว่างกองทุนเงินทดแทนกับกองทุนประกันสังคม ซึ่งต่างก็เป็นกองทุนที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในภาคเอกชนเหมือนกัน และอยู่ในความดูแลของสำนักงานประกันสังคมเช่นเดียวกัน แต่มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในรายละเอียดที่แตกต่างกัน โดยได้สรุปวิเคราะห์ไว้ใน ภาคผนวก ก.

(2) เงินชดเชย

เงินชดเชย คือ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น (ตามมาตรา 5 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น โดยที่ลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและมีได้กระทำผิด

การกำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยเกิดจากแนวความคิดพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาระงงาน เมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างจะต้องคุ้มครองลูกจ้างอย่างเพียงพอและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจากการเลิกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระยะเวลาที่กฎหมายประกันสังคมกรณีว่างงานยังไม่มีผลบังคับใช้

จึงมีความจำเป็นต้องให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้มีเงินจำนวนหนึ่งสำหรับใช้จ่าย ในระหว่างว่างงานหลังจากถูกเลิกจ้าง โดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด ถือเป็นรูปแบบการประกันสังคมกรณีว่างงานรูปแบบหนึ่ง อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ากฎหมายการประกันว่างงานมีผลบังคับใช้แล้วในขณะนี้ แต่จากผลการศึกษาและหารือต่างก็เห็นชอบให้คงเงินชดเชยไว้ต่อไป ซึ่งในปัจจุบันกฎหมายกำหนดอัตราการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเป็น 5 อัตรา ดังนี้

ตารางที่ 2 อัตราการจ่ายค่าชดเชย

ที่	อายุการทำงาน ของลูกจ้าง	อัตราค่าชดเชย ไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย	หมายเหตุ
1	120 วัน - ไม่ครบ 1 ปี	30 วัน	หากออกจางานเพราะ มีความผิดตามมาตรา 119 ตาม พรบ. คุ้มครองแรงงาน 2541 จะไม่ได้รับเงินชดเชย
2	1 ปี - ไม่ครบ 3 ปี	90 วัน	
3	3 ปี - ไม่ครบ 6 ปี	180 วัน	
4	6 ปี - ไม่ครบ 10 ปี	240 วัน	
5	10 ปีขึ้นไป	300 วัน	

(3) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพคือกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยความสมัครใจ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัวในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ลาออกจากงาน เกษียณอายุ หรือลาออกจากกองทุน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นับว่าเป็นการคุ้มครองทางสังคมภาคเอกชนที่ใหญ่ที่สุด แต่เป็นระบบที่เป็นไปโดยความสมัครใจ จึงยังไม่มีประกันบังคับใช้อย่างจริงจัง การจัดตั้งกองทุน ต้องจัดตั้งเป็นนิติบุคคลโดยจดทะเบียนกับกระทรวงการคลัง และจ้างผู้จัดการกองทุนจากสถาบันการเงินที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังเท่านั้น

(4) กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

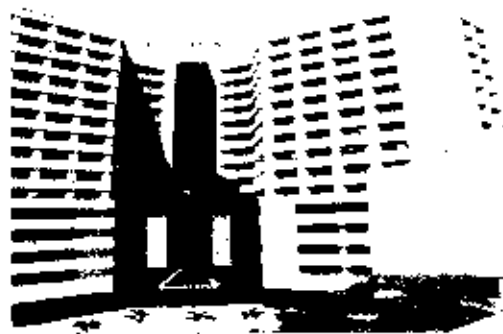
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2542 มาตรา 126 กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือ ผ่อนคลาย หรือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างและครอบครัว ในกรณีลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือกรณีอื่น ตามที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด ลูกจ้างและนายจ้างต้องมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนด้วย

2.1.3 ระบบสวัสดิการแรงงาน

ระบบสวัสดิการแรงงานเป็นการให้ความช่วยเหลือในรูปแบบที่ไม่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติประกันสังคมและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่มีลักษณะให้ความช่วยเหลือเฉพาะกลุ่ม และเป็นการให้สวัสดิการและสงเคราะห์ที่ดำเนินการโดยหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน

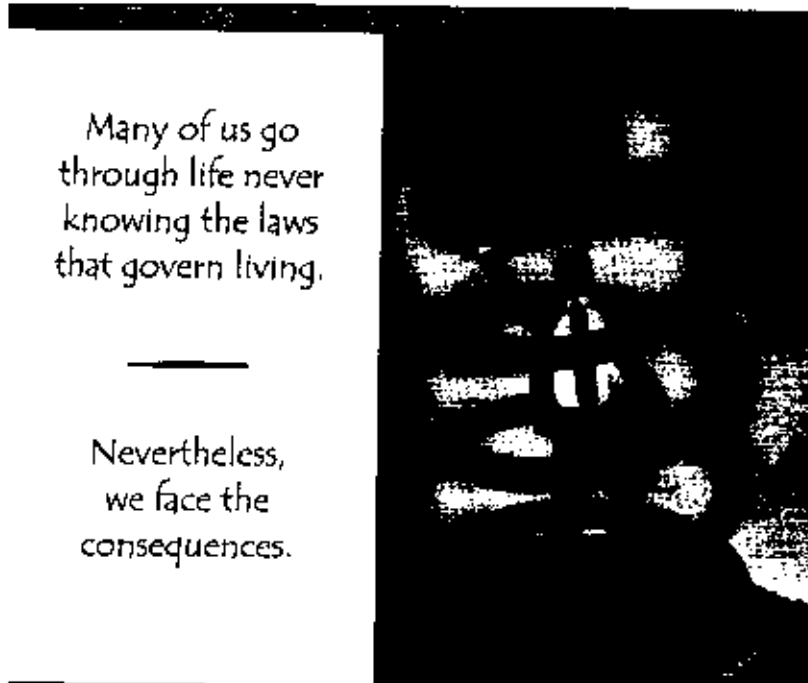
ตารางที่ 3 ขอบข่ายความคุ้มครองทางสังคมภายใต้กระทรวงแรงงาน

ชื่อโครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	กลุ่มเป้าหมาย	เงื่อนไขและขอบเขต	ผลตอบสนอง
1. กองทุนประกันสังคม	สพส.	ลูกจ้าง/ ผู้ประกอบการ	ลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร่วมกับนายจ้างและรัฐบาล	ได้รับเงินทดแทนในกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร พุทผลากาต เสียชีวิต ขราบาท สงเคราะห์บุตร และว่างงาน
2. กองทุนเงินทดแทน	สพส.	ลูกจ้าง	ให้สิทธิประกันแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงานโดยนายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนอัตรา 0.2-1 % ของค่าจ้าง	ให้เงินทดแทนในกรณีเสียชีวิต ประสบอันตราย เจ็บป่วย และสูญเสียอวัยวะเนื่องจากการทำงาน
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	รัฐวิสาหกิจ	ลูกจ้าง	ลูกจ้างจ่าย 3-15% ของค่าจ้างและนายจ้างจ่ายสมทบ ไม่น้อยกว่าที่ลูกจ้างจ่ายแต่ ไม่เกิน 15%	จ่ายเงินไว้ในกรณีเกษียณอายุ หรือสิ้นสุดการเป็นสมาชิก
4. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ลูกจ้าง	เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินค่าปรับและอื่นๆ	-กรณีลาออกได้รับเงินสะสม เงินสมทบและดอกผลจากกองทุน -กรณีเสียชีวิตได้รับเงินสะสม เงินสมทบและดอกผลแก่ครอบครัว -กรณีถูกเลิกจ้างและนายจ้างไม่สามารถจ่ายเงินตามกฎหมาย แรงงานได้ จะได้รับเงินชดเชย 30 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ



ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับประชาชนทั่วไปนอกกระบวนเศรษฐกิจทางการ
(Informal Sector)

ภาพที่ 7 ความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต



1. โครงการประกันสุขภาพสำหรับประชาชนทั่วไป

รัฐบาลพยายามให้การดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ โดยเน้นประชาชนผู้ยากไร้มีรายได้น้อย ผู้ว่างงาน ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีหลายโครงการได้แก่

- 1.1 โครงการบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค)
- 1.2 โครงการบัตรสุขภาพสำหรับผู้มีรายได้น้อย ได้แก่ คริวเรือนที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 2,800 บาท หรือคนโสดที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 2,000 บาท
- 1.3 โครงการสงเคราะห์ผู้ทุพพลภาพ
- 1.4 โครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- 1.5 เงินอุดหนุนค่าอุปกรณ์สำหรับผู้พิการ
- 1.6 การจัดบริการทางสังคมแก่ผู้ป่วยโรคเอดส์และครอบครัว

2. โครงการด้านการศึกษาสำหรับประชาชนทั่วไป

ได้แก่ โครงการสวัสดิการด้านการศึกษาและโครงการสุขภาพอนามัยโดยรวมตาม ตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 โครงการความคุ้มครองทางสังคมภายใต้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ชื่อโครงการ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	กลุ่มเป้าหมาย	เงื่อนไขและขอบเขต	ผลตอบแทน
1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พรบ.การศึกษา	กระทรวงศึกษาธิการ	ป. 1 ถึง ม.6	จัดการศึกษาตามเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง	รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้โดยทั่วถึงและไม่เก็บค่าใช้จ่ายคือ ค่าเล่าเรียนและอุปกรณ์การเรียน
2. กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (มคิ ครม. 2538)	- กระทรวงศึกษาธิการ -ทบวงมหาวิทยาลัย	ม.ปลาย ถึง ป.ตรี	- ครอบครัวที่มีรายได้ น้อยไม่เกิน 2 เท่าของ รายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากรของประเทศ - ต้องชำระคืนพร้อมดอกเบี้ยต่ำตั้งจบการศึกษา	- ค่าบำรุงการศึกษาหรือค่าเล่าเรียน - ค่าใช้จ่ายจำเป็นเกี่ยวกับการศึกษา - อัตราดอกเบี้ย 1% ต่อปี ชำระหลังจบการศึกษา 2 ปี และให้ชำระหมดในเวลา 15 ปี
3. โครงการอาหารกลางวัน	กระทรวงศึกษาธิการ	นักเรียนชั้น ประถมศึกษา	จัดอาหารกลางวันแก่เด็กชั้น ป.1-6	อาหารกลางวัน
4. โครงการอาหารเสริม(นม)โรงเรียน	สนง.อาหารกลางวัน สช.	เด็กก่อนประถมศึกษา ถึง ป.4	-เฉพาะเด็กในสังกัด สปช. -ดื่มนมทุกวันทำการ วันละ 1 กล่อง/ขวด/ถุงๆละ 200 ซีซี ปีละ 200 วัน	อาหารเสริม(นม)

3. โครงการสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวกับแรงงาน

นอกจากโครงการความคุ้มครองทางสังคมภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคมและกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ยังมีเครือข่ายความคุ้มครองทางสังคมที่ได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณของรัฐสำหรับคนงานนอกระบบเศรษฐกิจทางการ โดยให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ตามตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 โครงการสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวกับแรงงาน

ชื่อโครงการ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	กลุ่มเป้าหมาย	เงื่อนไขและขอบเขต	ผลตอบสนอง
1. กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ	กรมการ จัดหางาน	คนหางาน ซึ่งไปหรือ จะไปทำงาน ต่างประเทศ	ผู้ได้รับอนุญาตให้ไป ทำงานในต่างประเทศ	ได้รับการสงเคราะห์กรณี - ประสบความเดือดร้อน เช่น ตาย ทิการ ทูตสภาพ - ถูกนายจ้างทอดทิ้ง - ประสบปัญหาในต่างแดน
2. โครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ	กรมการ จัดหางาน	ผู้ที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ	ผู้ได้รับอนุญาตให้ไป ทำงานในต่างประเทศ	ได้รับขีดเชงคอกเบือส่วนต่าง ร้อยละ 3 ภายในวงเงินกู้
3. กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่ยากจน	กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน	ผู้ใช้แรงงานที่มี เงินด้นนอกระบบ	ผู้ใช้แรงงานในสถาน ประกอบการ	เป็นสินเชือในการปลดเปลื้องหนี้ สินนอกระบบของู้ใช้แรงงาน
4. โครงการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างคนงานก่อสร้างและบุตร	กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน	ลูกจ้างและบุตร	ลูกจ้างและบุตร ที่ทำงานใน สถานก่อสร้าง	เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและบุตรให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือการ ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรของ ลูกจ้าง
5. กองทุนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	- แรงงานใหม่ที่ เข้าสู่ระบบการ ทำงาน - แรงงานที่ถูก เลิกจ้าง - แรงงานใน ระบบ		เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรม รวมถูกจ้างที่อยู่ในระบบการจ้าง งานแล้วและถูกปลดออกจากงาน ตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ ตลาดแรงงานและยกระดับฝีมือ แรงงานให้สูงขึ้น โดยให้กู้เงิน ระยะสั้น

4. โครงการสวัสดิการกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

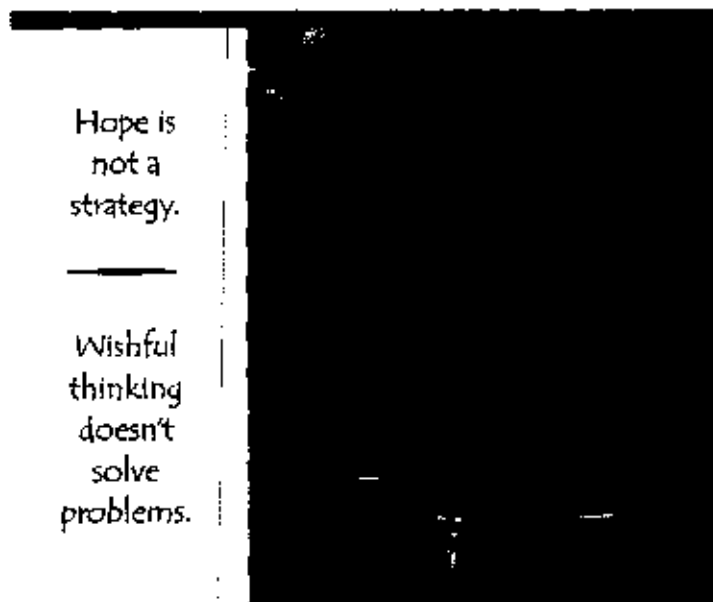
โครงการคุ้มครองนี้จัดให้สำหรับกลุ่มพิเศษที่ประสบปัญหาเฉพาะด้าน จึงไม่ใช่การให้ความคุ้มครองแก่ทุกคน ได้แก่

- 4.1 การสงเคราะห์เด็กภายในครอบครัว เช่น การรับบุตรบุญธรรม การจัดครอบครัวอุปถัมภ์ การรับเข้าสถานสงเคราะห์เด็ก
- 4.2 งานสงเคราะห์และจัดสวัสดิการสตรี
- 4.3 เงินทุนประกอบอาชีพสำหรับสตรี
- 4.4 สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ

- 4.5 การจัดสวัสดิการสำหรับผู้พิการและทุพพลภาพ
 - 4.6 การส่งเสริมและพัฒนาชาวเขา
 - 4.7 การจัดสวัสดิการครอบครัวและชุมชน
 - 4.8 การช่วยเหลือผู้ประสบภัย
 - 4.9 งานรณานุกรณะ
 - 4.10 การจัดสวัสดิการสำหรับคนไร้ที่พึ่ง
 - 4.11 การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์ที่ประสบปัญหาเคื้อครื้อน
 - 4.12 ศูนย์สวัสดิการหมู่บ้าน
5. การพัฒนาชุมชน
 - 5.1 กองทุนหมู่บ้าน
 - 5.2 กองทุนพัฒนาและฟื้นฟูเกษตรกร
 - 5.3 โครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน
 - 5.4 กิจกรรมธุรกิจชุมชน เช่นกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต การพัฒนาอาชีพ
 - 5.5 ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน
 6. การคุ้มครองคนหางาน

การคุ้มครองคนหางาน เป็นระบบการป้องกันการหลอกลวงคนหางานและปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางาน ด้วยการหลอกลวงและชวนเชื่อคนหางานให้ไปทำงานโดยผิดพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

ภาพที่ 8 ปาฏิหาริย์ไม่อาจแก้ปัญหาได้



การคุ้มครองทางสังคมรูปแบบพิเศษในภาวะวิกฤติ

1. โครงการลงทุนทางสังคมของธนาคารโลก

ธนาคารโลกได้ให้การสนับสนุนโครงการลงทุนทางสังคม (Social Investment Project) หลายโครงการ เช่น การสนับสนุนโครงการเพื่อก่อให้เกิดรายได้ โครงการสวัสดิการสังคม โครงการลงทุนเพื่อสังคม

2. แผนงานภาคสังคมด้วยเงินกู้จากธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย

ได้แก่ โครงการศึกษาภาวะการว่างงานและการมีงานทำ โครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ โครงการพัฒนาระบบข้อมูลการว่างงานเพื่อช่วยเหลือประชาชน

3. เงินกู้จากแผนมิยาซาวา

เช่น โครงการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชน ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารของภาครัฐการ เป็นต้น



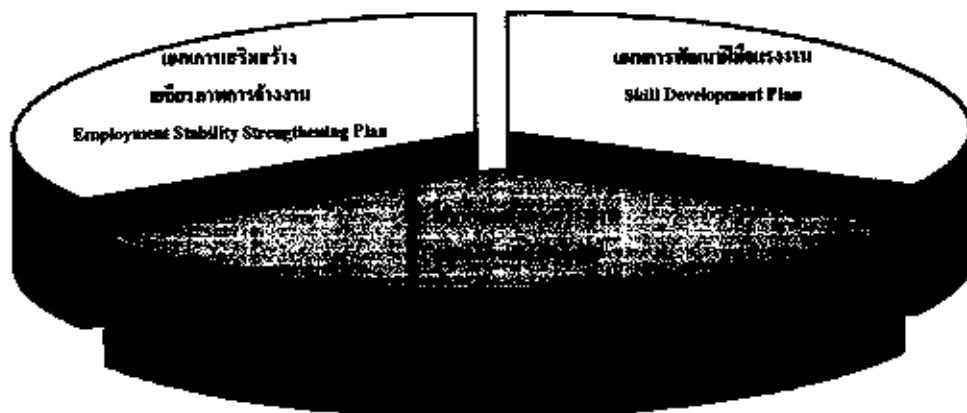
การประกันมีงานทำและการประกันว่างงาน

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการประกันสังคมเป็นลักษณะการคุ้มครองทางสังคมในระบบเศรษฐกิจทางการ (Formal Sector) ซึ่งเป็นหนึ่งใน 3 ประเภทของความมั่นคงทางสังคม ผู้เขียนจึงขอขยายความเปรียบเทียบเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างการประกันมีงานทำและการประกันว่างงาน ดังนี้

ความหมายของการประกันมีงานทำ

การประกันมีงานทำหรือการประกันการจ้างงาน (การมีงานทำ) (Employment Insurance System) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ แผนการเสริมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stability Strengthening Plan) แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development Plan) และประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่ไม่เพียงแต่จ่ายประโยชน์ทดแทนการว่างงานซึ่งเป็นตัวเงินเท่านั้น แต่มีการดำเนินงานของระบบที่จะช่วยป้องกันการว่างงานควบคู่ไปด้วย

ภาพที่ 9 โครงสร้างระบบการประกันมีงานทำ (Employment Insurance Structure)



คำจำกัดความและความเป็นมาของการประกันว่างงาน

1. คำจำกัดความ

สมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (International Social Security Association : ISSA) ให้ความหมายว่า การประกันว่างงานเป็นแขนงหนึ่งของการประกันสังคมที่ให้ความคุ้มครองในเรื่องของการว่างงานโดยมิได้สมัครใจ โดยเงินช่วยเหลือจะจ่ายให้แก่ผู้ที่ต้องออกจากงานในช่วงระยะเวลาที่จำกัด และผู้ว่างงานที่มาขอรับสิทธิต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานและพร้อมที่จะทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ให้ความหมายว่า การประกันว่างงานเป็นระบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ทำงานที่ว่างงานโดยมิได้สมัครใจเป็นผลให้สูญเสียรายได้ ผู้รับความช่วยเหลือจะได้รับเงินช่วยเหลือภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งต้องยังคงว่างงานจริงและมีความพร้อมที่จะทำงาน

ดังนั้น การประกันว่างงานจึงเปรียบเสมือนมาตรการการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน ซึ่งถูกออกแบบระบบมาเพื่อให้ความคุ้มครองรายได้แก่ลูกจ้างที่ต้องสูญเสียงานโดยมิได้สมัครใจ และเงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างไปตลอดช่วงระยะเวลาหนึ่งของการทำงาน

2. ความเป็นมาของการประกันว่างงาน

2.1 เริ่มต้นครั้งแรกในยุโรปช่วงก่อนศตวรรษ 19

2.2 ดำเนินงานในรูปแบบสมัครใจ โดยสหภาพแรงงาน

2.3 จัดตั้งกองทุนว่างงานขึ้นเพื่อช่วยเหลือสมาชิกที่ว่างงาน

2.4 ขยายผลไปสู่ นายจ้างในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อรักษาลูกจ้างที่มีฝีมือ

2.5 รัฐเริ่มเข้ามาให้การช่วยเหลือโดยให้เงินสนับสนุนแก่กองทุนว่างงาน

ของสหภาพในภาคเอกชน และพัฒนาไปสู่ระดับชาติ ซึ่งการประกันว่างงานในระดับชาติมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- พัฒนามาจากกองทุนว่างงานในภาคเอกชนที่ให้ลูกจ้างเข้าร่วมเป็นสมาชิกโดยสมัครใจ เกิดแห่งแรกที่นอร์เวย์และเดนมาร์ก

- จัดตั้งกองทุนประกันว่างงานแบบบังคับครั้งแรกเมื่อ ค.ศ.1911

ในประเทศอังกฤษ

- ค.ศ.1919 เริ่มดำเนินการภาคบังคับในประเทศอิตาลี

- ค.ศ.1920 เป็นต้นมาดำเนินการในประเทศกลุ่มยุโรป

- ค.ศ.1930 ดำเนินการในประเทศแคนาดาและสหรัฐอเมริกา

หลักการประกันว่างงาน

ILO ได้ให้หลักการไว้ดังนี้

1. เป็นระบบการให้ความช่วยเหลือผู้ทำงานที่อยู่ในภาวะการว่างงานโดยมิได้สมัครใจ
2. ให้เงินช่วยเหลือในระยะเวลาที่กำหนด
3. ผู้รับความช่วยเหลือต้องว่างงานจริงและพร้อมที่จะทำงาน

- รูปแบบการประกันว่างงาน

รูปแบบการประกันว่างงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การประกันว่างงานแบบบังคับ (Compulsory Unemployment Insurance)
2. การประกันว่างงานโดยสมัครใจ (Voluntary Unemployment Insurance)

การประกันสังคมกรณีว่างงานในต่างประเทศ

1. ผู้อยู่ในความคุ้มครอง

- ลูกจ้างในสถานประกอบการหรือผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน

2. แหล่งเงินกองทุน

- 2.1 เงินสมทบจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล
- 2.2 ลักษณะการจ่ายแตกต่างกันในแต่ละประเทศ
- 2.3 ส่วนใหญ่นายจ้าง ลูกจ้าง ร่วมกันจ่ายเงินสมทบ รัฐบาลอุดหนุนเมื่อจำเป็น

3. อัตราสมทบ

- 3.1 ส่วนใหญ่นายจ้างจ่ายสมทบในอัตราสูงกว่าลูกจ้าง
- 3.2 อัตราเงินสมทบหลายประเทศขึ้นอยู่กับประโยชน์ทดแทนในปีถัดไป
- 3.3 นิยมใช้ระบบกองทุนแบบสมดุกล (Pay As You Go)

4. ประโยชน์ทดแทน

- 4.1 การช่วยเหลือรายได้เป็นตัวเงิน (Cash) ในระหว่างที่ว่างงาน

ประมาณ 40-75% ของรายได้เฉลี่ย

หมายเหตุ ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามอนุสัญญา ILO

- จ่ายรายงวด 45% ของค่าจ้าง
- จ่ายไม่เกิน 13 สัปดาห์
- รอการเกิดสิทธิ 7 วัน

- การจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่คนงานตามฤดูกาลปรับเปลี่ยนตามสภาพการจ้างงาน

4.2 การช่วยเหลือเป็นบริการ (Service) ให้มีงานทำใหม่และควบคู่ไปกับพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. เงื่อนไขการมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

- 5.1 จ่ายเงินสมทบหรือมีระยะเวลาการทำงานครบตามที่กำหนด
- 5.2 ขึ้นทะเบียนที่สำนักงานจัดหางาน
- 5.3 มีความพร้อมและเต็มใจที่จะทำงาน

6. เงื่อนไขการว่างงาน ผู้ว่างงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจาก

- 6.1 ออกจากงานโดยสมัครใจ
- 6.2 ถูกปลดเนื่องจากประพฤติมิชอบ / ละเมิดกฎระเบียบสำนักงาน
- 6.3 ร่วมอยู่ในกรณีพิพาทแรงงาน
- 6.4 ปฏิเสธงาน / ปฏิเสธการฝึกงานใหม่
- 6.5 ละเมิดเงื่อนไขการบรรจุนาน / ละเมิดการฝึกงาน
- 6.6 ละทิ้งหน้าที่โดยปราศจากเหตุผล

7. เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจัดหางานที่เหมาะสมให้ผู้ว่างงาน

- 7.1 อัตราการจ่ายเงินค่าจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ที่เคยได้รับ
- 7.2 ระยะทางในการเดินทางไปทำงาน
- 7.3 ความสามารถและประวัติการฝึกอบรม
- 7.4 ความเสี่ยงอันตรายของงานหรือสุขอนามัยในการทำงาน

8. การจัดองค์กรและการบริหารงาน

8.1 บริหารงานโดยองค์กรของรัฐบาลหรือหน่วยงานอิสระ ภายใต้การดูแลของ ผู้แทนจากผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาล

8.2 การประกันว่างงานและการบริการจัดหางานจะต้องบริหารและประสานกันอย่างใกล้ชิด

8.3 มีการเชื่อมโยงระหว่างการจัดหางานและการฝึกอาชีพให้ผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้โดยเร็ว

8.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะหยุดจ่ายเมื่อไม่สามารถรับงานใหม่ที่เสนอให้ได้

8.5 การจ่ายประโยชน์ทดแทนจะเริ่มขึ้นเมื่อพิสูจน์แล้วว่าในช่วงว่างงาน
สำนักงานจัดหางาน ไม่อาจหางานใหม่ที่เหมาะสมให้ได้

ข้อจำกัดและข้อพิจารณาในการนำโครงการประกันว่างงานมาใช้

- ไม่สามารถแก้ปัญหาการว่างงานของประเทศได้หมด
- โอกาสของการมีงานทำในภาคการผลิตมีจำกัด
- กภาวะโครงสร้างการว่างงานอยู่ในระดับสูง
- ความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์กับอุปทานของงาน
- กภาวะการไร้ฝีมือของแรงงาน

การศึกษาวเคราะห์เปรียบเทียบ โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและความแตกต่าง
ของสัดส่วนในการจ่ายเงินสมทบ โดยจำแนกตามอัตราเงินสมทบ เนื่องจากการเกิดสิทธิ
การจ่ายประโยชน์ทดแทน และเวลาการจ่าย ซึ่งแบ่งได้เป็น 13 กลุ่ม รายละเอียดใน
ภาคผนวก ข.

การเปรียบเทียบการประกันว่างงานกับการประกันมีงานทำ

การประกันว่างงาน (Unemployment Insurance : UI) เน้นการให้ความ
ช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบภายหลังจากถูกออกจากงานหรือว่างงาน โดยไม่ได้เน้นการ
ป้องกันมิให้คนเหล่านั้นถูกออกจากงาน ดังนั้น เพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่ครอบคลุม
(Full Employment) จึงมีบางประเทศได้นำระบบการจ้างงานที่มั่นคงหรือที่เรียกว่า
การประกันมีงานทำ (Employment Insurance : EI) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารด้าน
แรงงานของประเทศ ซึ่งทั้ง 2 ระบบ จะมีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 6 ระบบประกันว่างงานและประกันมีงานทำ

(Unemployment Insurance : UI & Employment Insurance : EI)

การประกันว่างงาน (UI)	การประกันมีงานทำ (EI)
<p>1. วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อบรรเทาการสูญเสียรายได้ในระหว่างที่ว่างงาน 	<p>1. วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อป้องกันการว่างงาน - เพื่อสร้างความมั่นคงในสภาพการจ้างงาน - เพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ

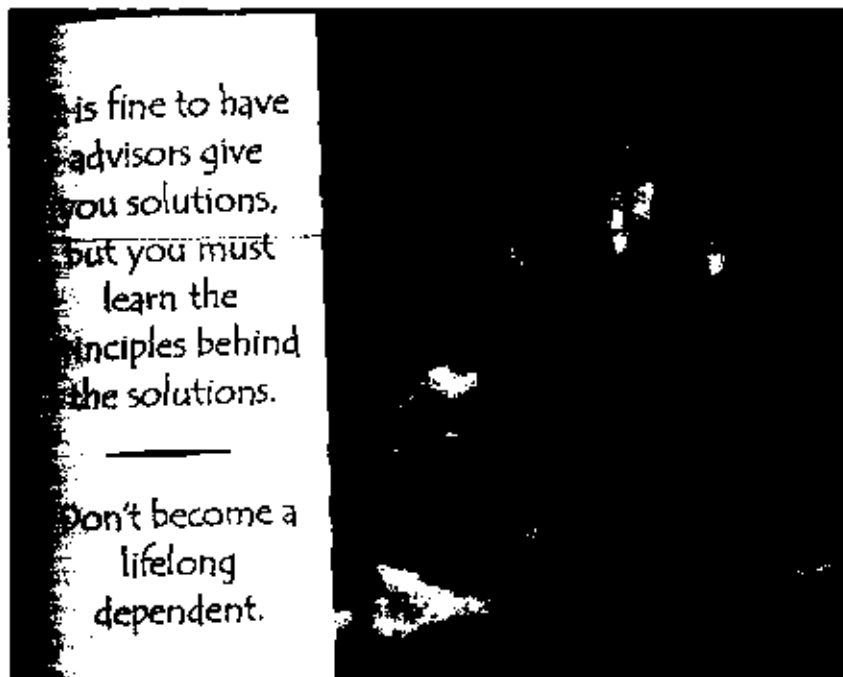
การประกันว่างงาน (UI)	การประกันมีงานทำ (EI)
<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อช่วยค่าจุนเสรมชุกิจมหภาคด้วยการรักษาอำนาจการซื้อของผู้บริโภคในช่วงที่เศรษฐกิจถดถอยเมื่อผลผลิตของสินค้าและบริการลดลง - เพื่อช่วยให้เกิดเสถียรภาพในการจ้างงานโดยการกำหนดอัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์ของนายจ้างแต่ละราย เช่น นายจ้างที่มีการปลดพนักงานและมีการลดงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดการว่างงานจะต้องจ่ายเงินสมทบเพื่อการประกันว่างงานซึ่งจะนำไปสู่การจ่ายประโยชน์ทดแทน 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพของแรงงาน - เพื่อส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานโดยจัดประโยชน์ทดแทน
<p>2. สิทธิประโยชน์</p> <p>ให้ความคุ้มครองตามตัวอย่างของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ดังนี้</p> <p>2.1 ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินทดแทนรายได้เมื่อว่างงานและนายจ้างล้มละลาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน - ประโยชน์ทดแทนสำหรับการล้มละลายของนายจ้าง <p>2.2 การส่งเสริมนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การให้บริการ ให้คำปรึกษา - จัดหางานการฝึกอบรม - เงินให้เปล่าเพื่อส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงาน - เงินอุดหนุนแก่ลูกจ้าง - ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม - เงินให้เปล่าเพื่อการจ้างงาน - โครงการช่วยเหลือทางสังคมสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง - โปรแกรมการสร้างงานและอื่น ๆ <p>นอกจากนี้มีการสนับสนุนมาตรการตลาดแรงงานเชิงรุกด้านอื่น ๆ เช่น</p>	<p>2. สิทธิประโยชน์</p> <p>ให้ความคุ้มครองดังตัวอย่างของประเทศญี่ปุ่น ดังนี้</p> <p>2.1 ให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในรูปแบบเงินทดแก่ผู้ว่างงาน แบ่งเป็น</p> <p>(1) เบี้ยเลี้ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> - เบี้ยเลี้ยงพื้นฐาน - เบี้ยเลี้ยงสำหรับการฝึกอบรม - เบี้ยเลี้ยงค่าที่พัก - เบี้ยเลี้ยงเมื่อเจ็บป่วยและบาดเจ็บ - ประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้สมัครงานที่สูงอายุ - เงินก้อนสำหรับผู้หางานทำได้ในช่วงสั้น - ประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้สมัครงานที่เป็นลูกจ้างรายวัน <p>(2) เงินส่งเสริมการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เบี้ยเลี้ยงสำหรับหางานทำใหม่ - เบี้ยเลี้ยงสำหรับเครื่องแต่งตัว - ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

การประกันว่างงาน (UI)	การประกันมีงานทำ (EI)
<p>- เงินช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมอาชีพ</p> <p>- การฟื้นฟูสมรรถภาพ</p> <p>- เบี้ยเลี้ยงคนทำงานระยะสั้น</p> <p>- เบี้ยเลี้ยงทดแทนรายได้ที่ลดลงช่วงฉุกเฉิน</p> <p>หนาว</p> <p>- การจ้างงาน part – time ของผู้สูงอายุ (ทั้งนายจ้าง/ลูกจ้าง)</p> <p>- เงินให้เปล่าเมื่อเริ่มประกอบอาชีพอิสระ</p> <p>เป็นต้น</p>	<p>- ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมทางงานในพื้นที่ระดับกว้างขึ้น</p> <p>(3) ประโยชน์ทดแทนการทำงานต่อเนื่อง</p> <p>- เงินประโยชน์ทดแทนพื้นฐานเมื่อทำงานต่อเนื่องสำหรับผู้สูงอายุ</p> <p>- ประโยชน์ทดแทนการทำงานใหม่ของผู้สูงอายุ</p> <p>- ประโยชน์ทดแทนพื้นฐานเมื่อหยุดงานเพื่อดูแลบุตร</p> <p>- ประโยชน์ทดแทนพื้นฐานเมื่อกลับมาทำงานสำหรับบุคคลที่หยุดงานเพื่อไปดูแลบุตร</p> <p>2.2 การส่งเสริมนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก ซึ่งเรียกว่าบริการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน หรือเสถียรภาพในการทำงาน (Services for the Stabilization of Employment, etc.) มีขึ้นเพื่อป้องกันการว่างงาน แก้ไขสถานการณ์การทำงาน เพิ่มโอกาสมีงานทำและสร้างความมั่นคงในการทำงาน โดยรัฐบาลจะต้องจัดบริการให้ในกรณีต่อไปนี้</p> <p>(1) ในกรณีที่นายจ้างต้องลดกิจกรรมทางธุรกิจ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอุตสาหกรรมและเหตุผลทางเศรษฐกิจอื่น ๆ โดยให้การช่วยเหลือที่จำเป็นแก่นายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้างและช่วยเหลือนายจ้างที่มีมาตรการสร้างความมั่นคงในการจ้างงาน</p> <p>(2) ให้ความช่วยเหลือแก่นายจ้างที่ขยายการจ้างงาน ผู้สูงอายุที่เข้าวัยเกษียณ และช่วยผู้เกษียณอายุให้กลับเข้าทำงานใหม่หรือจ้างผู้สูงอายุ รวมทั้งจัดมาตรการสร้างความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้สูงอายุ</p>

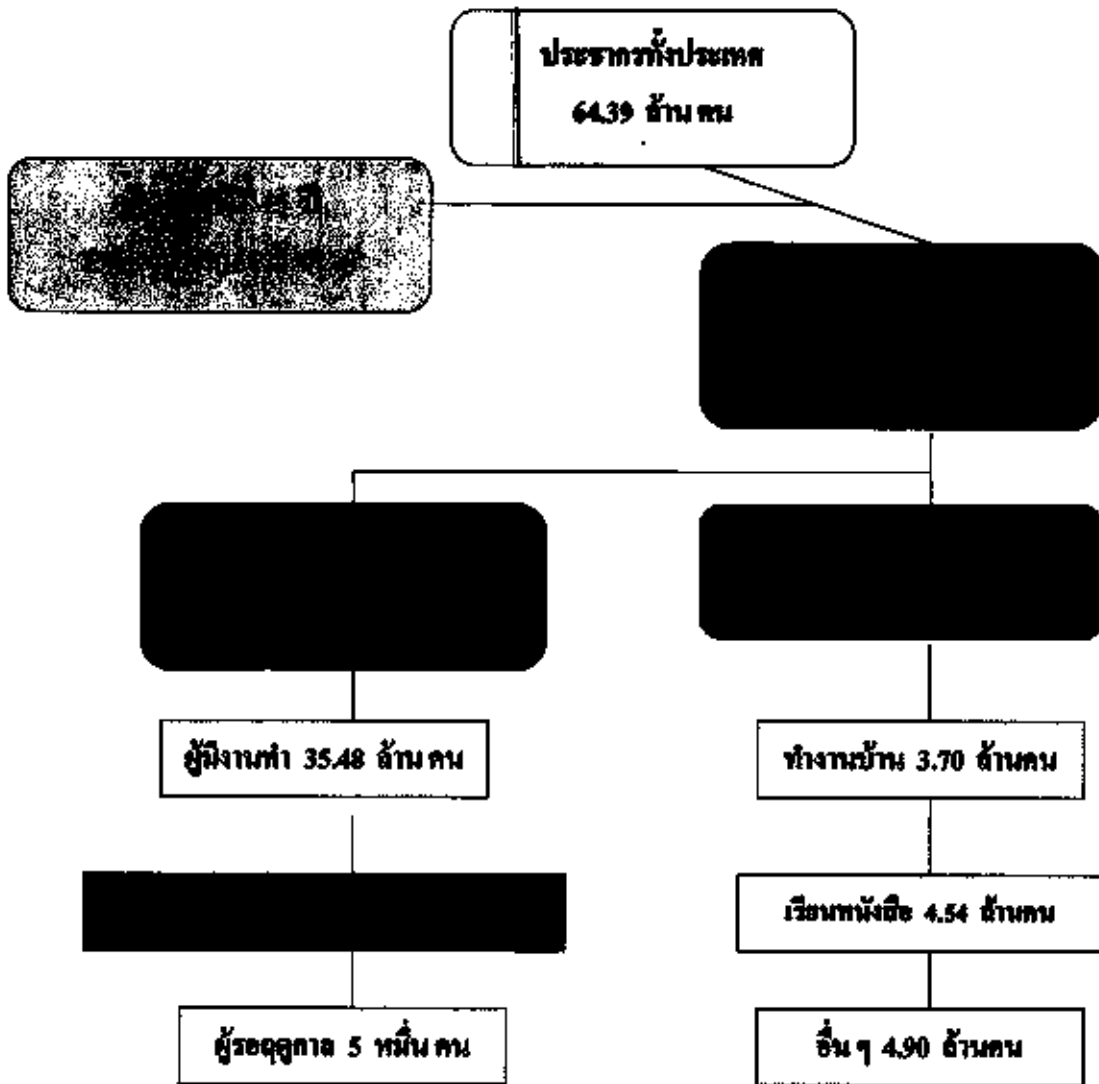
การประกันการว่างงาน (UI)	การประกันการมีงานทำ (ED)
	<p>(3) ให้ความช่วยเหลือแก่นายจ้างซึ่งจ้างงานใหม่แก่คนงานโดยย้ายสถานประกอบการสู่พื้นที่ ซึ่งเพิ่มโอกาสการทำงาน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่นายจ้าง ซึ่งให้งานแก่ประชาชนที่ตกอศปีในพื้นที่ซึ่งมีผู้ว่างงานตามฤดูกาลจำนวนมากอาศัยอยู่ ตลอดจนช่วยเหลือนายจ้างที่มีมาตรการสร้างความมั่นคงในการทำงานในพื้นที่ที่จำเป็นต้องปรับปรุงสภาพการทำงาน</p> <p>(4) การช่วยเหลืออื่น ๆ ระบุในคำสั่งกระทรวงแรงงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานแก่คนพิการทางกายและพิการด้านอื่นๆ ซึ่งประสบปัญหาความยุ่งยากในการหางานทำ</p>
<p>3. แหล่งเงินทุน</p> <p>- ใช้เงินสมทบ (Contribution) ที่เก็บได้ นำไปจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน แต่ ใช้งบประมาณรายจ่ายภาครัฐและ/หรือรายได้จากแหล่งอื่น สำหรับจ่ายในมาตรการตลาดแรงงานเชิงรุกค้ำตัวอย่างของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้างเท่ากันฝ่ายละ 3.5 % ของค่าจ้างเป็นรายรับส่วนหนึ่งของสำนักจัดหางานแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่บริหารจัดการระบบประกันการว่างงาน (รวมอัตราเงินสมทบเท่ากับ 6.50 % ของค่าจ้าง) มีรายรับด้านอื่น ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รายรับของกองทุน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาษีจากกองทุนกรก่อสร้างในฤดูหนาว - ภาษีจากกองทุนช่วยเหลือนายจ้างที่ล้มละลาย - เงินจากกองทุนสังคมของยุโรป European Social Fund (ESF) - เงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน - รายได้อื่น ๆ 	<p>3. แหล่งเงินทุน</p> <p>- ใช้เงินสมทบที่เก็บได้นำไปจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และ ใช้มาตรการตลาดแรงงานเชิงรุกค้ำตัวอย่างของประเทศญี่ปุ่นซึ่งตั้งแต่เมษายน 2000 เก็บเงินสมทบถูกจ้างและนายจ้างฝ่ายละ 0.6 % ของค่าจ้าง (รวม 2 ฝ่ายเท่ากับ 1.2 %) เพื่อนำไปจ่ายประโยชน์ทดแทน และเก็บเงินสมทบของนายจ้างฝ่ายเดียวอีก 0.35 % ของค่าจ้างไปใช้จ่ายสำหรับมาตรการตลาดแรงงานหรือบริการเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน</p>

การประกันการว่างงาน (UI)	การประกันการมีงานทำ (EI)
<input type="checkbox"/> รายรับจากรัฐบาลกลาง, the Lander และแหล่งอื่น ๆ - กองทุนงบประมาณรัฐบาลกลาง - กองทุนงบประมาณ Lander - กองทุนงบประมาณแหล่งอื่น	
<p>4. สถานะกองทุน</p> <p>ตามหลักการ ใช้แบบสมัครหรือ ได้มาจ่ายไป (Pay As You Go หรือ PAYG)</p> <p>ตัวอย่างของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีพบว่าสถานกองทุนช่วงครึ่งปี ค.ศ.2000 ขาดดุล ประมาณ 1,700 ล้านมาร์ค ซึ่งรัฐบาลกลาง จะจ่ายเงินให้เปล่าเพื่อเติมส่วนขาดของกองทุน (รายรับประมาณ 97,000 ล้านมาร์ค และรายจ่ายประมาณ 98,700 ล้านมาร์ค)</p>	<p>4. สถานะกองทุน</p> <p>ตัวอย่างประเทศญี่ปุ่นมีสถานะกองทุนปี ค.ศ. 2000 ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองทุนสำหรับจ่ายประโยชน์ทดแทนขาดดุลประมาณ 10,000 ล้านเยน ทำให้เงินสำรองกองทุนเหลือน้อยคิดเป็น fund ratio เพียง 30 % - กองทุนสร้างความมั่นคงในการทำงาน หรือเสถียรภาพในการทำงานขาดดุลประมาณ 700 ล้านเยน ทำให้เงินสำรองกองทุนเหลือน้อยคิดเป็น fund ratio เพียง 45 % ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเห็นว่าตามหลักการควรมี fund ratio ของกองทุนเท่ากับ 100 %

ภาพที่ 10 การประกันมีงานทำย่อมยั่งยืนกว่าการประกันว่างงาน



ภาพที่ 11 โครงสร้างกำลังแรงงานและภาวะการว่างงาน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2546)
จากสรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ



การให้ความช่วยเหลือผู้ว่างงานภายใต้ระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security System) แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. การให้ความช่วยเหลือในลักษณะของการสงเคราะห์ (Unemployment Assistance)
2. การให้ความช่วยเหลือในลักษณะของการประกันว่างงาน (Unemployment Insurance)

การประกันว่างงานในประเทศไทย

การประกันว่างงานในประเทศไทยหรือเรียกตามศัพท์กฎหมายคือ การประกันสังคมกรณีว่างงาน เป็นระบบการคุ้มครองทางสังคมกรณีที่ 7 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบในหลักการเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2546 ให้เริ่มจัดเก็บเงินสมทบตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป

1. การจัดเก็บเงินสมทบ : ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 0.5% และฝ่ายรัฐบาล 0.25%
2. การจ่ายประโยชน์ทดแทน
 - ผู้ที่ถูกเลิกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนในอัตรา 50% ของเงินเดือน (ที่เพดานไม่เกิน 15,000 บาท) เป็นเวลาไม่เกิน 180 วัน
 - ผู้ที่ลาออกจากงานโดยสมัครใจจะได้รับ 30% ของเงินเดือน (ที่เพดานไม่เกิน 15,000 บาท) เป็นเวลาไม่เกิน 90 วัน
3. ขอบข่ายคุ้มครอง : คุ้มครองเฉพาะผู้ประกันตนตามมาตรา 33
4. เงื่อนไขการเกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

เมื่อตกงานเพราะถูกเลิกจ้างหรือเพราะลาออกจากงานจะมีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้ดังนี้ :

 - 4.1 จ่ายเงินสมทบกรณีว่างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน
 - 4.2 ขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่สำนักจัดหางานของรัฐ
 - 4.3 มีความสามารถในการทำงานและพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้
 - 4.4 ไม่ปฏิเสธการฝึกงาน
 - 4.5 รายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่สำนักจัดหางานไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

4.6 ไม่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากกรณี

- ทูจริตค่อหน้าที
- กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบ

ด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง

- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด

เว้นแต่ : เป็นโทษสำหรับความผิดโดยประมาทหรือลหุโทษ

4.7 มีใจผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

4.8 มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจาก

การทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย

4.9 ไม่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39

ดังนั้น การดำเนินงานให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ในกรณีว่างงานตามข้อกำหนดของกฎหมาย จึงถือเป็นภารกิจสำคัญของกระทรวงแรงงานที่จะต้องให้ความคุ้มครองและสร้างหลักประกันกรณีว่างงานแก่ลูกจ้างผู้ประกันตน โดยมีภารกิจที่สำคัญ ดังนี้

1. จัดหางานให้แก่ลูกจ้างผู้ประกันตนที่ว่างงาน
2. ให้การฝึกอบรมเพิ่มเติมแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนที่ว่างงานตามความจำเป็น
3. ตรวจสอบสาเหตุการเลิกจ้าง
4. จัดเก็บเงินสมทบ
5. กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทน

การดำเนินงานตามภารกิจข้างต้น มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่รับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ได้แก่

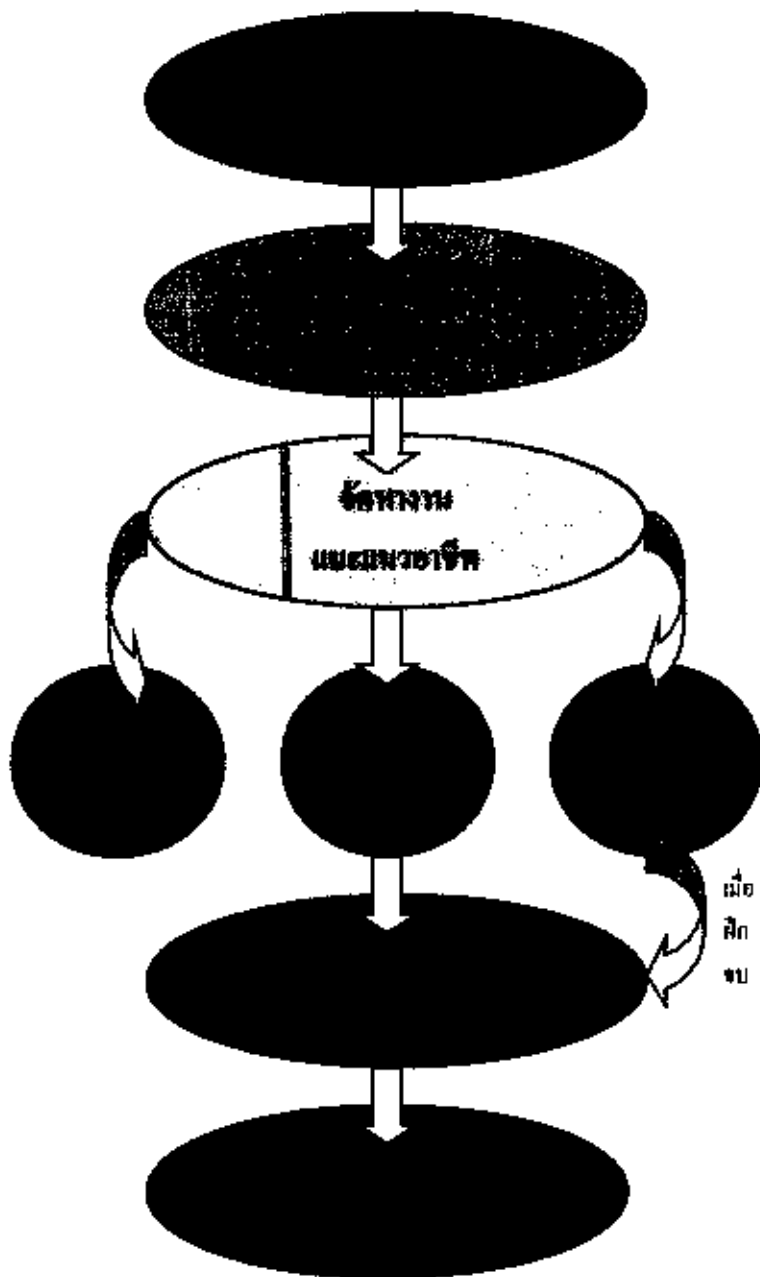
1. กรมการจัดหางาน รับผิดชอบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนที่ว่างงานและจัดหางานให้ผู้ว่างงาน ได้มีงานทำได้เร็วที่สุด
2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบฝึกอบรมให้แก่ผู้ว่างงานตามต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เร็วยิ่งขึ้น

3. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รับผิดชอบวินิจฉัยข้อขัดแย้ง สาเหตุการเลิกจ้าง และข้อร้องเรียนการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นเหตุให้ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

4. สำนักงานประกันสังคม รับผิดชอบในการกำหนดและจัดเก็บเงินสมทบ รวมทั้งพิจารณาสิทธิในการขอรับประโยชน์ทดแทนและจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิ

5. สำนักงานปลัดกระทรวง รับผิดชอบประสานนโยบายและแผนงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ภาพที่ 12 ขั้นตอนการขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน



บทที่ 4

การเตรียมความพร้อมรองรับการประกันว่างงาน

ตามที่สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมกรณีว่างงาน ซึ่งได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาจัดเก็บเงินสมทบ เพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 120 ตอนที่ 80 ก วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2546 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป ซึ่งเป็นการขยายความคุ้มครองประกันสังคมกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยกำหนดให้จัดเก็บเงินสมทบจากฝ่ายนายจ้าง ผู้ประกันตน และรัฐบาลในอัตราไม่เกินฝ่ายละร้อยละ 5 ของค่าจ้าง สำนักงานประกันสังคมได้เสนอร่างกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดยกำหนดให้นายจ้างและผู้ประกันตนออกเงินสมทบในอัตราฝ่ายละร้อยละ 0.5 ของค่าจ้าง รัฐบาลร้อยละ 0.25 ของค่าจ้าง ซึ่งกฎกระทรวงดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2546 ขณะนี้อยู่ระหว่างการตรวจร่างกฎกระทรวงของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

การตั้งคณะกรรมการประสานภารกิจร่วมกัน

ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของทุกหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบ กระทรวงแรงงานและคณะกรรมการประกันสังคมจึงมีคำสั่งที่เกี่ยวกับการประกันสังคมกรณีว่างงาน ดังนี้

1. คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 181/2546 ลงวันที่ 9 กันยายน 2546 เรื่องจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการประกันสังคมกรณีว่างงาน และเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ปฏิบัติการประกันสังคมกรณีว่างงาน
2. คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 182/2546 ลงวันที่ 9 กันยายน 2546 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันสังคมกรณีว่างงาน
3. คำสั่งคณะกรรมการประกันสังคม ที่ 08/2546 ลงวันที่ 9 กันยายน 2546 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการร่วมประกันสังคมกรณีว่างงาน

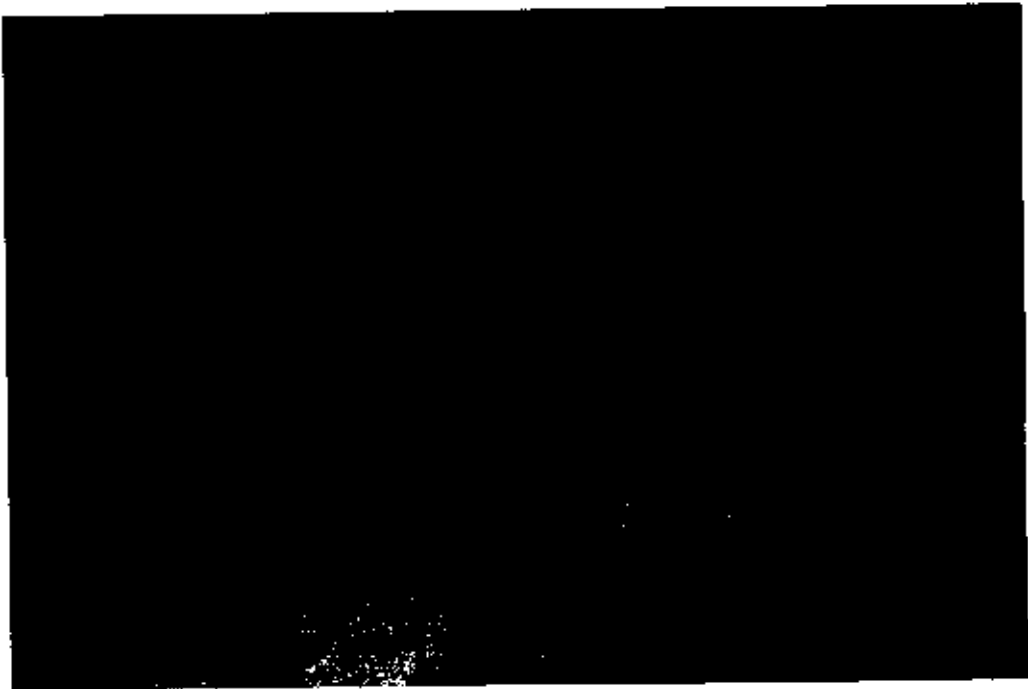
ทั้งนี้ คณะทำงานแต่ละชุดมีอำนาจหน้าที่โดยสรุปคือ

1. ศูนย์ปฏิบัติการประกันสังคมกรณีว่างงานและเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ปฏิบัติการประกันสังคมกรณีว่างงาน

อำนาจหน้าที่

- 1.1 ปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ปฏิบัติการประกันสังคมกรณีว่างงาน
- 1.2 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการประกันสังคมกรณีว่างงาน
- 1.3 ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลและให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมกรณีว่างงาน
- 1.4 ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อปลัดกระทรวงแรงงานและเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ตลอดจนคณะอนุกรรมการอำนวยการร่วมประกันสังคมกรณีว่างงาน
- 1.5 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ภาพที่ 13 สำนักงานต้นแบบจำลองการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน



ศูนย์ปฏิบัติการประกันสังคมกรณีว่างงานได้จัดให้มี “สำนักงานต้นแบบจำลองการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน” ที่อาคารอำนวยการชั้น 2 สำนักงานประกันสังคม โดยมีคณะเจ้าหน้าที่สำนักจัดหางานกรุงเทพ 7 กรมการจัดหางาน สาขิดการให้บริการตามขั้นตอนที่กำหนดในกฎหมาย

2. คณะทำงานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันสังคมกรณีว่างงาน อำนาจหน้าที่

2.1 ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานประกันสังคมกรณีว่างงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เป็นไปตามรูปแบบที่คณะกรรมการอำนวยการร่วมประกันสังคมกรณีว่างงานกำหนด

2.2 ประเมินผลการปฏิบัติงานประกันสังคมกรณีว่างงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยสรุปข้อปัญหาอุปสรรคพร้อมเสนอแนวทางแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2.3 รายงานผลการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานประกันสังคมกรณีว่างงานต่อปลัดกระทรวงแรงงาน

2.4 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

3. คณะอนุกรรมการอำนวยการร่วมประกันสังคมกรณีว่างงาน อำนาจหน้าที่

3.1 กำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานการประกันสังคมกรณีว่างงานที่มีความเหมาะสม

3.2 เสนอความเห็นในการออกประกาศหรือระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการประกันสังคมกรณีว่างงาน

3.3 ควบคุม กำกับ ดูแล และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานการประกันสังคมกรณีว่างงาน พร้อมทั้งเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถบริการผู้ประกันตนที่ว่างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมกรณีว่างงาน

3.5 แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

3.6 รายงานผลการดำเนินงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและคณะกรรมการประกันสังคม

3.7 ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการประกันสังคมมอบหมาย

ซึ่งคณะกรรมการอำนวยการร่วมประกันสังคมกรณีว่างงาน ได้มีมติกำหนดภารกิจในการดำเนินการของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

1. สำนักงานประกันสังคม
 - 1.1 จัดเก็บเงินสมทบ
 - 1.2 ตรวจสอบสิทธิ / วินิจฉัย / สั่งจ่ายประโยชน์ทดแทน
 - 1.3 พิจารณาการอุทธรณ์
2. กรมการจัดหางาน
 - 2.1 ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนที่ว่างงาน
 - 2.2 บริการจัดหางาน / แนะนำอาชีพ
 - 2.3 ประสานส่งผู้ว่างงานเข้ารับการฝึกอบรม / พัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 2.4 รับรายงานตัวผู้ประกันตนที่ว่างงาน
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 3.1 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม / พัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 3.2 ดำเนินการฝึกอบรม / พัฒนาฝีมือแรงงาน
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 - วินิจฉัยข้อขัดแย้งการเลิกจ้าง
5. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
 - 5.1 ประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - 5.2 ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของกระทรวง
 - 5.3 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารงานประกันสังคมกรณีว่างงาน

ทั้งนี้ ในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเชื่อมโยงข้อมูลกันด้วยระบบ On-line โดยสำนักงานประกันสังคมจะเป็นแม่ข่าย (Main Frame) ในการจัดการฐานข้อมูลกลาง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องบันทึกผลการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนภายในวันที่ได้รับข้อมูลนั้น ๆ เนื่องจากข้อมูลการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนจะมีผลกระทบต่อการวินิจฉัยสิทธิผู้ประกันตน จึงจำเป็นจะต้องบันทึกข้อมูลให้ทันต่อเหตุการณ์

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของกระทรวงแรงงาน จึงเตรียมความพร้อมรองรับภารกิจที่กล่าวข้างต้น ซึ่งในเอกสารทางวิชาการฉบับนี้จะกล่าวถึงการเตรียมความพร้อมของ 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นเจ้าภาพ และกรมการจัดหางาน

การเตรียมความพร้อมของสำนักงานประกันสังคม

ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพสำนักงานประกันสังคมได้เตรียมการ ดังนี้

1. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการประกันว่างงาน

1.1 ได้จัดจ้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจร.) เพื่อจัดทำข้อกำหนดการจ้างในการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการประกันว่างงานและระบบเครือข่าย (TOR) ขณะนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เรียบร้อยแล้ว สำคัญประกอบด้วย

(1) การจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศประกันสังคมกรณีว่างงาน ระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จ 210 วันนับถัดจากวันลงนามในสัญญา

(2) การจัดการระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล ระยะเวลาดำเนินการติดตั้งให้ใช้งานได้ภายใน 180 วันนับถัดจากวันลงนามในสัญญา

(3) การจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ดำเนินการในต้นปี พ.ศ. 2547

1.2 จัดทำโปรแกรมการเก็บเงินสมทบกรณีว่างงานแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการทดสอบระบบของเจ้าหน้าที่กองเงินสมทบ

2. ด้านพัฒนาบุคลากร

ได้จัดการประชุมและฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ทั้งผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกำหนดการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่หน่วยปฏิบัติประมาณเดือนตุลาคม พ.ศ. 2546 – มิถุนายน พ.ศ. 2547 โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ด้านการประกันว่างงาน ขั้นตอนการให้บริการประกันสังคมกรณีว่างงานซึ่งได้แก่ การขึ้นทะเบียน การพิจารณาเงื่อนไขการเกิดสิทธิต่าง ๆ การจัดหางาน การพิจารณาส่งฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน การพิสูจน์สิทธิเกี่ยวกับการวินิจฉัยประโยชน์ทดแทน การอุทธรณ์ รวมทั้งการฝึกอบรมเฉพาะด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ ได้จัดทำกำหนดการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เช่น

2.1 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการให้บริการปรึกษาและแนะแนวอาชีพในระบบประกันสังคมกรณีว่างงาน (กจ. / กพร.)

2.2 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์กรณีว่างงาน (กรง.)

2.3 โครงการสัมมนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการดำเนินงานประกันสังคมกรณีว่างงาน (สปส.) เรื่องโปรแกรมการเก็บเงินสมทบกรณีว่างงาน

3. ด้านประชาสัมพันธ์

เนื่องจากพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อทำให้ประโยชน์ทดแทน พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้แล้ว สำนักงานประกันสังคมจึงเร่งประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อวิทยุ สื่อโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อหนังสือพิมพ์ โดยกำหนดแผนประชาสัมพันธ์ช่วงก่อนและหลังการประกาศใช้กฎหมาย ดังนี้ คือ สารคดีและสโปดวิทยุ ความสถานีวิทยุต่าง ๆ ทั่วประเทศ สารคดีและสโปดโทรทัศน์ช่อง 5, 7, 9, 11 และไอทีวี แผ่นพับประชาสัมพันธ์ / วารสาร (สารสัมพันธ์ประกันสังคม) เขียนข่าวประชาสัมพันธ์ / บทความคอลัมน์ “คุยกับเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม” / โฆษณาประชาสัมพันธ์ หนังสือพิมพ์ / แดลงข่าว และสัมภาษณ์ผู้บริหาร จัดทำ สื่อพิเศษ เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายประชาสัมพันธ์ขนาดใหญ่ ป้ายประชาสัมพันธ์ขนาดเล็กทุกจังหวัดทั่วประเทศ และป้ายประชาสัมพันธ์ข้างรถโดยสาร เป็นต้น

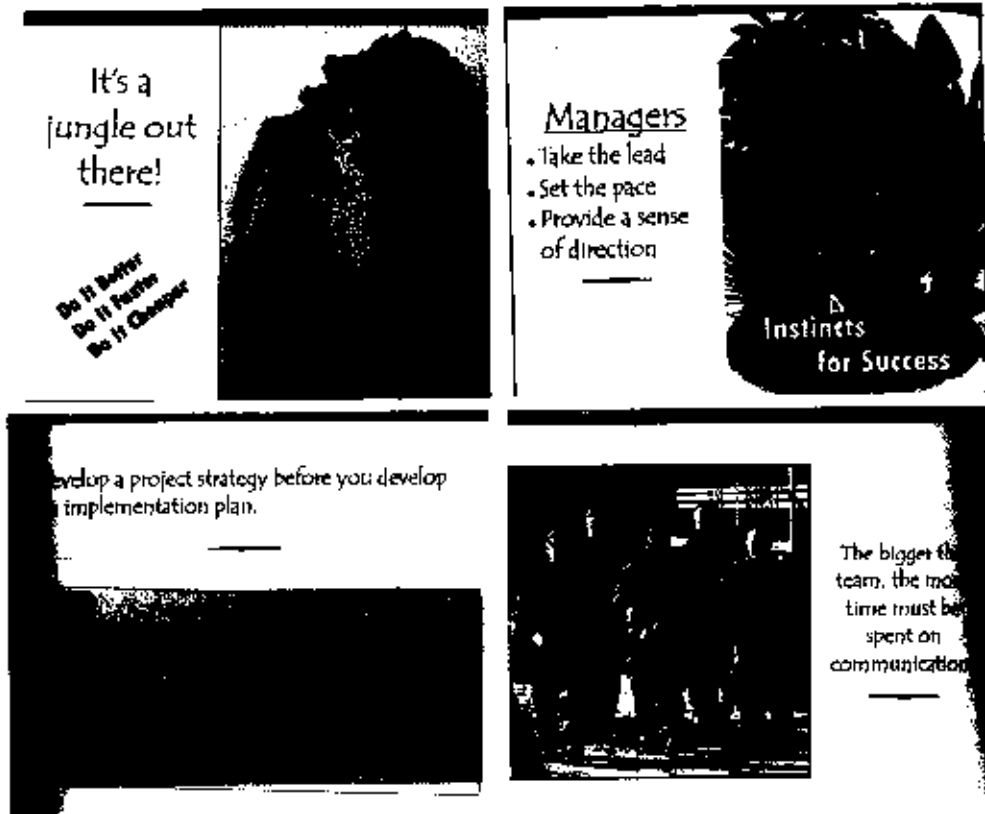
การเตรียมความพร้อมของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานของรัฐที่ให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 78 (1) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จึงประสานสำนักงานประกันสังคมมาตั้งแต่ พ.ศ. 2544 เพื่อเตรียมรองรับการประกันว่างงานและการประกันมีงานทำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมการจัดหางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล ทั้งนี้ผู้นำน้องค์กรได้สังเกตเห็นความสำคัญของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ซึ่งจัดตั้งหน่วยงานขึ้นรับผิดชอบ โดยมีทิศทางการทำงานเชิงรุกและประสานเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร เน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานทุกระดับทั่วประเทศ ตลอดจนให้ใช้หลักการบริหารโครงการ (Project Management) ที่เป็นมาตรฐานสากล (World Class) ซึ่งผู้เขียนได้รับความกรุณาจากผู้บริหารกรมทุกท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมการมีงานทำ ผู้เชี่ยวชาญ JICA ประจำกรมการจัดหางาน ผู้เชี่ยวชาญจากธนาคารโลก ผู้เชี่ยวชาญจากโรดาคีทุกสาขา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Dr. James P. Lewis (The founder and President of The Lewis Institute Inc.) ทำให้ผู้เขียนได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือในการเตรียมการ ด้านองค์กร ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลากร การกำหนดแนวปฏิบัติ ตลอดจนการทดสอบทุกระบบด้วยโครงการทดลอง สรุปได้ดังนี้

ด้านองค์กร

1.1 จัดตั้งสำนักงานโครงการประกันการมีงานทำ ขึ้นเป็นหน่วยงานภายในระดับกอง เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2545² เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการประกันว่างงานและการประกันมีงานทำให้มีประสิทธิภาพ

ภาพที่ 14 กลยุทธ์การบริหารโครงการ



การสนับสนุนจากโครงการความช่วยเหลือทางวิชาการของ JICA

กรมการจัดหางานได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการจากรัฐบาลญี่ปุ่น (JICA) ตั้งแต่ปี 2543 ด้านนโยบายการมีงานทำที่ครอบคลุม (Comprehensive Employment Policy) ซึ่งประกอบด้วยมาตรการสำคัญ 4 ประการ คือ การเสริมสร้างการจ้างงานและการป้องกันการว่างงาน (Employment Creation and Unemployment Prevention) การให้บริการ

² คำสั่งกรมการจัดหางานที่ 91/2545 ลงวันที่ 25 มกราคม 2545 เรื่องตั้งสำนักงานโครงการประกันการมีงานทำ และคำสั่งกรมการจัดหางานที่ 164/2546 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2546 เรื่องการมอบหมายอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติราชการ

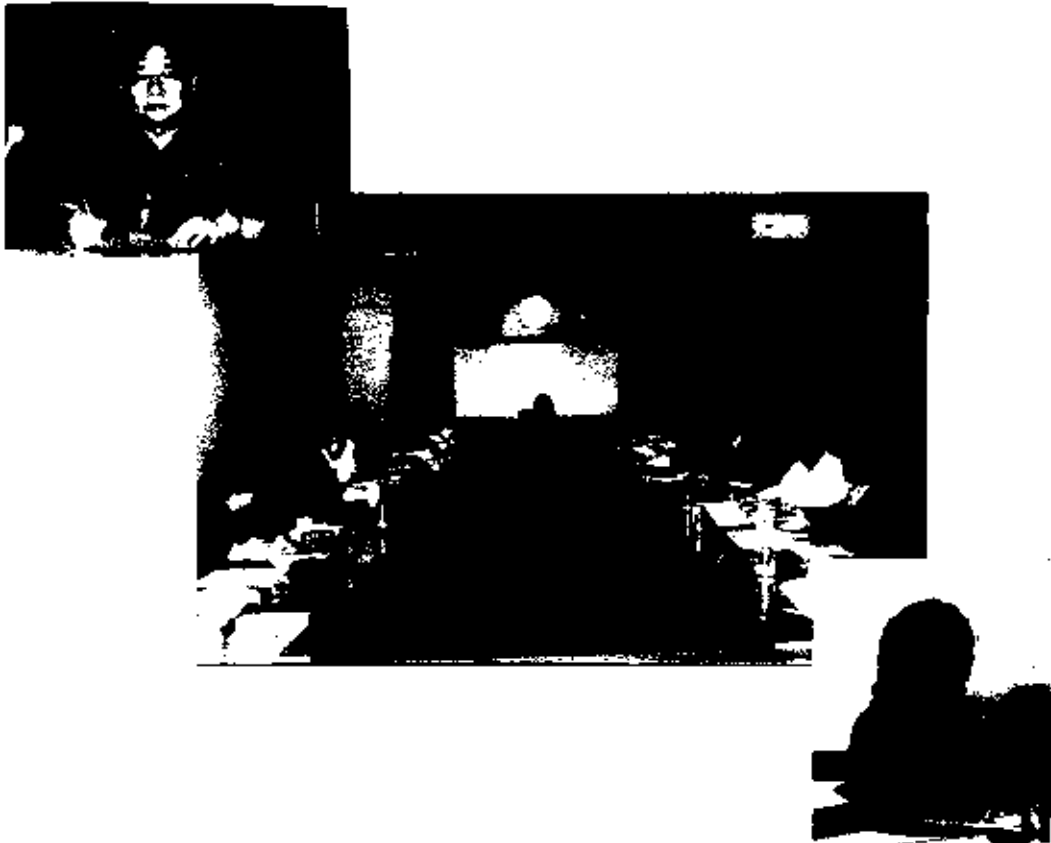
จัดหางาน (Employment Service) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ (Ability Development) และการให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการแก่ผู้ว่างงาน (Support for the Unemployment Workers' Welfare) ซึ่งตลอดโครงการมีผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้น 5 ท่าน คือ Mr.Masayuki NOMIYAMA Mr. Isao NAKANISHI Mr. Yasuo YASHIMA Mr.Akira MIZUTANI และ Mr. Toshiyuki KUGOTANI และผู้เชี่ยวชาญระยะสั้นด้าน Staff Training คือ Ms. Kyoko Hatano

จากโครงการดังกล่าวข้างต้น ทำให้การเตรียมการของสำนักงานโครงการประกันการมีงานทำได้รับการสนับสนุนทางวิชาการตลอดมา และได้รับความร่วมมือในการเป็นที่ปรึกษาโครงการสำนักงานต้นแบบจำลองการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนระยะที่ 1 โดยสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเงินประมาณ 1 ล้านบาท

ภาพที่ 15 คณะผู้บริหารที่กำกับดูแลและคณะผู้เชี่ยวชาญ JICA ที่สนับสนุนโครงการ

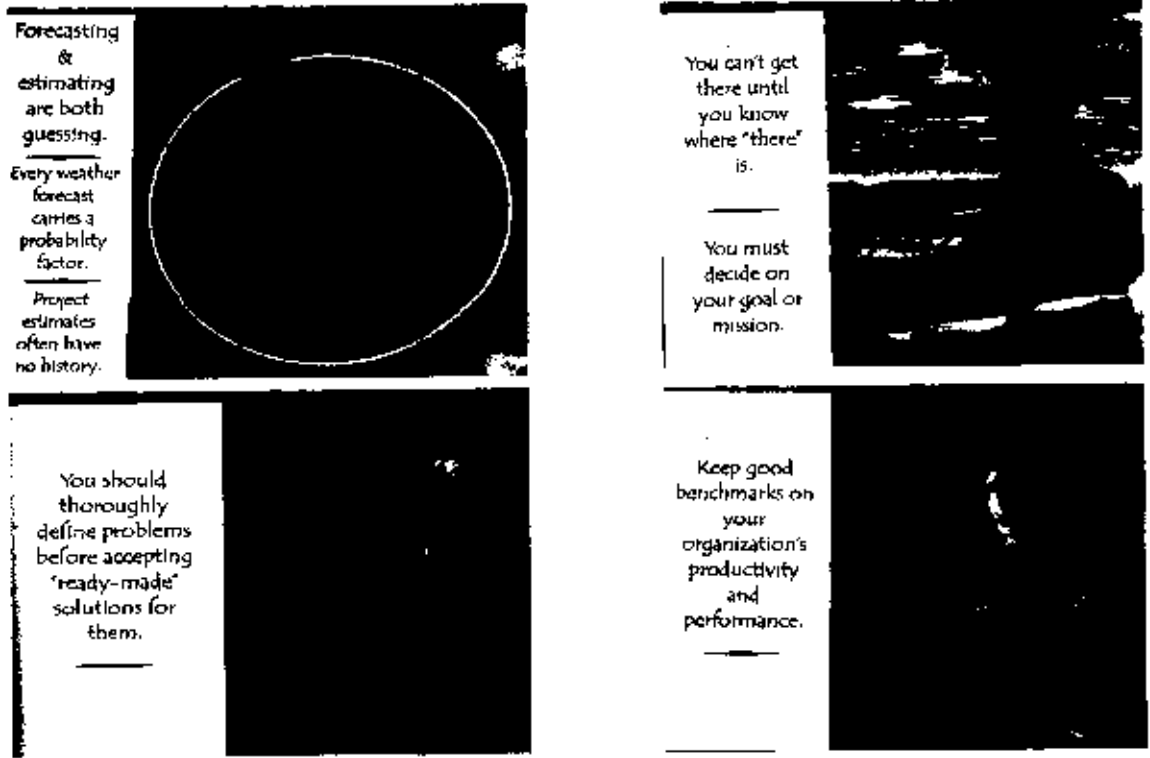


1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการประสานและเตรียมงานเพื่อรองรับการประกันสังคมกรณีว่างงาน”³ โดยมีอธิบดีเป็นประธานและผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางานเป็นเลขานุการคณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้าง แนวทาง ขอบเขต รูปแบบ ขั้นตอน เงื่อนไข และหลักเกณฑ์ ตลอดจนถึงการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประกันว่างงานในส่วนของกรมการจัดหางาน โดยมีการประชุมพิจารณาประเด็นสำคัญอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งสิ้น 22 ครั้ง และได้มีมติในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ตามที่สำนักงานโครงการประกันการมีงานทำนำเสนอเพื่อการพิจารณา



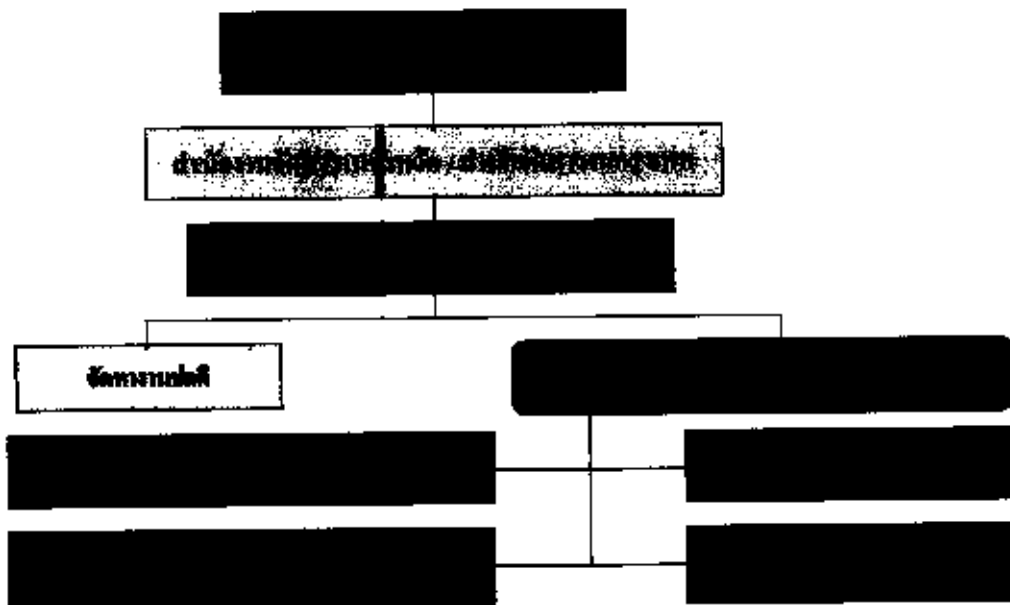
³ คำสั่งกรมการจัดหางานที่ 132/2546 ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2546 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประสานและเตรียมงานเพื่อรองรับการประกันสังคมกรณีว่างงาน

ภาพที่ 16 กลยุทธ์การกำหนดพันธกิจใหม่

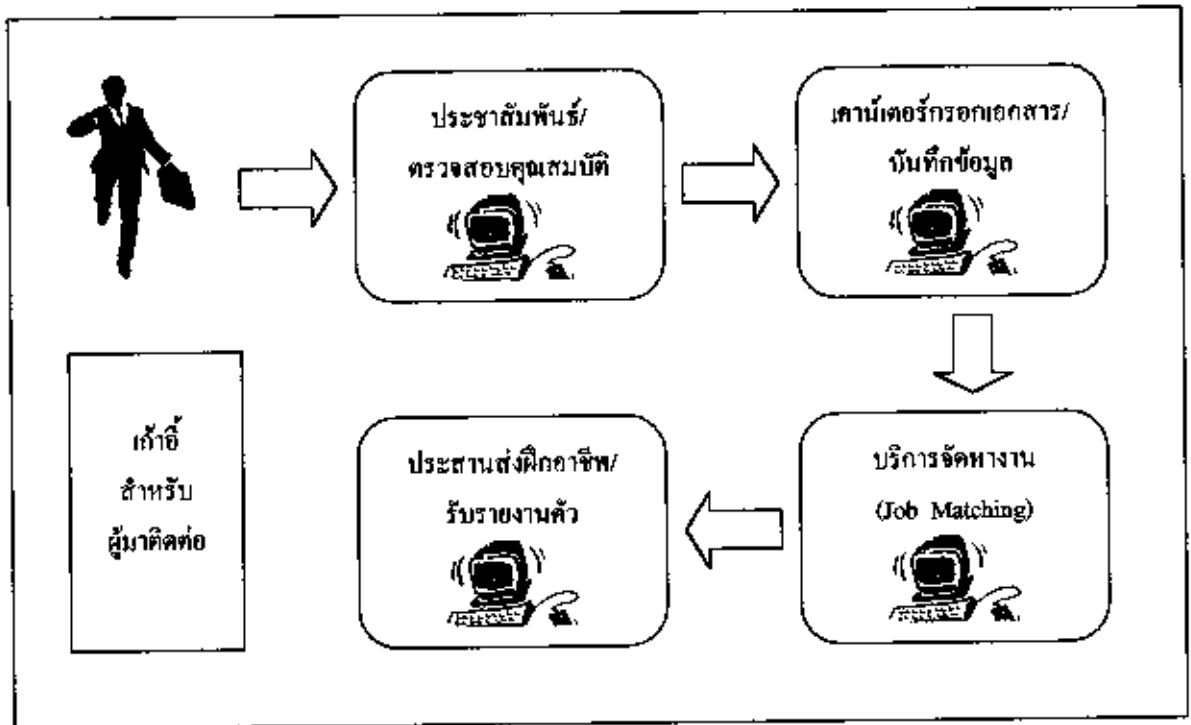


(1) กำหนดโครงสร้างหน่วยให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มงานส่งเสริมการมีงานทำของสำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักจัดหางานกรุงเทพ โดยแบ่งงานบริการจัดหางานออกเป็น 2 ส่วน คือ ให้บริการจัดหางานแก่บุคคลทั่วไปและการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนที่ว่างงาน โดยให้นำวิธีการด้านบริการจัดหางานตามระบบ ISO 9001 : 2000 หรือ P.S.O. มาปรับใช้

ภาพที่ 17 โครงสร้างหน่วยให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน



ภาพที่ 18 รูปแบบการจัดสำนักงานเพื่อบริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน



(2) ร่างระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน

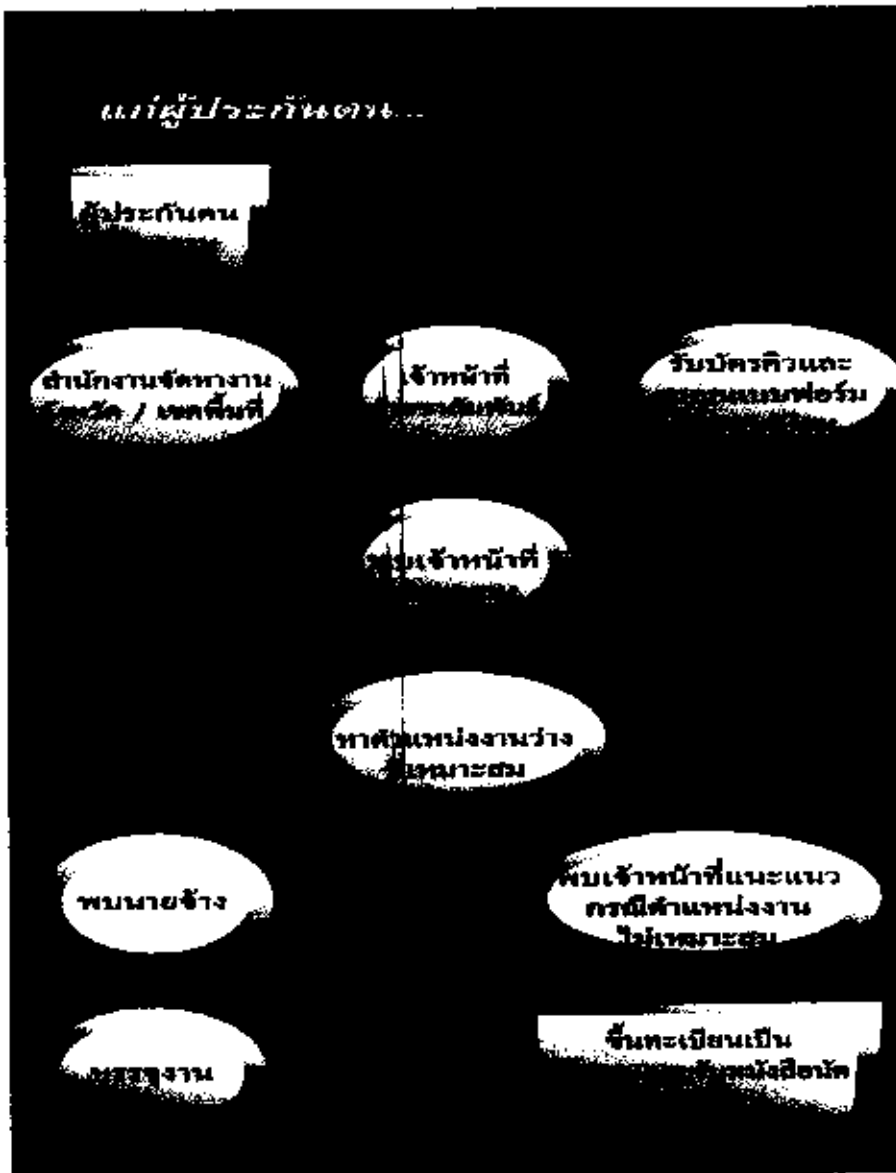
(3) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน เพื่อให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- การรับขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน
- การพิจารณาความพร้อมและความสามารถในการทำงาน
- การให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน
- การพิจารณางานที่เหมาะสม
- การพิจารณาส่งฝึกอบรม / พัฒนาทักษะฝีมือ
- การพิจารณาการปฏิบัติงานและการปฏิเสธการฝึกอบรม /

พัฒนาทักษะฝีมือ

- การรับรายงานตัวผู้ประกันตนที่ว่างงาน
- การประสานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ภาพที่ 19 ขั้นตอนการลงทะเบียนจัดหางานแก่ผู้ประกันตนเมื่อเริ่มกรณีว่างงาน



(4) การจัดทำคู่มือและประกาศกรมการจัดหางาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่มีประสิทธิภาพ จึงนำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขมายกร่างเป็นคู่มือ เพื่อนำไปทดลองปฏิบัติใน โครงการทดลองและปรับปรุงให้เหมาะสม และท้ายที่สุดต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำคู่มืออีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้เป็นคู่มือฉบับมาตรฐานก่อนนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

นอกจากนี้ ได้ยกร่างประกาศกรมการจัดหางาน 4 ฉบับ เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาการให้บริการที่มีเงื่อนไขตามกฎหมายประกันสังคมที่มีผลกระทบต่อ การจ่ายประโยชน์ทดแทนในรูปตัวเงิน คือ

- ร่างประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นทะเบียนและ การรายงานตัวของผู้ประกันตน
- ร่างประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาความพร้อมและความสามารถในการทำงาน
- ร่างประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง การกำหนดลักษณะงานที่ เหมาะสมและการปฏิบัติงาน
- ร่างประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาส่ง ผู้ประกันตน ไปฝึกอบรมและการปฏิเสธการฝึกอบรมของผู้ประกันตน

(5) จัดทำระบบและวิธีการรายงานผลการดำเนินงานโดยกำหนดแบบรายงานผลการปฏิบัติ ซึ่งสามารถแสดงผลได้เป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายไตรมาส และรายปี โดยระบบ On-line

(6) กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนาบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการให้คำปรึกษา การแนะแนวอาชีพ การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มี ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการคุ้มครองทางสังคมและการหางานในระบบประกันสังคม กรณีว่างงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(7) ประสานโครงการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเตรียมฐานข้อมูลตำแหน่งงานว่าง (Job Bank) มารองรับผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

(8) ดำเนินการจัดสัมมนาจัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักจัดหางาน กรุงเทพมหานคร และผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2546 เพื่อรับทราบนโยบายด้านการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ว่างงานตามระบบประกันสังคมและเตรียมความพร้อมในการรองรับการ ประกันว่างงาน

(9) ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงจัดหางานจังหวัดทั่วประเทศ ผู้อำนวยการ จัดหางานกรุงเทพ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2546 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเป็นหน่วยบริการผู้ประกันตน ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุวัจน์ ลิปคพัลลภ) ที่ประกาศให้สื่อมวลชนทราบเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2546

(10) ดำเนินการพร้อมเพื่อรองรับการประกันว่างงานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักจัดหางานกรุงเทพ เพื่อวางแผนจัดสรรด้านอัตราค่าจ้างหน้าที่ยุติการสภานิติบัญญัติ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และความจำเป็นอื่น ๆ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักจัดหางานกรุงเทพ จำแนกตามสภาพข้อเท็จจริงของแต่ละแห่ง เพื่อเตรียมการจัดทำค่าของประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548

ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(1) การวิเคราะห์ระบบเครือข่าย

ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประกันว่างงานในกระทรวงแรงงานปัจจุบัน เป็นลักษณะของการเตรียมการจัดทำขึ้นมา ก่อนแล้วตามลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วย เนื่องจากเป็นการดำเนินการตั้งแต่กฎหมายประกันสังคมกรณีว่างงานยังไม่มีการประกาศใช้อย่างชัดเจน และการใช้ข้อมูลของแต่ละหน่วยงานมิได้เชื่อมโยงกัน อีกทั้งระบบการใช้และระบบการทำงานของแต่ละหน่วยมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง จนไม่สามารถจะนำระบบของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งไปแก้ไขให้สอดคล้องกับการใช้งานของอีกระบบหนึ่งหรือหน่วยงานหนึ่งได้ ในขณะที่ระบบการประกันว่างงานที่เกิดขึ้นทุกประเทศทั่วโลกหรือแม้แต่ของประเทศไทย มีความจำเป็นจะต้องใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็ตาม

ระบบเครือข่ายที่สำคัญและต้องเกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลมากและมีความสลับซับซ้อนในการตรวจสอบผู้ประกันตนทุกรายและทุกกรณี คือระบบของสำนักงานประกันสังคมกับระบบของกรมการจัดหางาน แต่ระบบของทั้ง 2 หน่วยงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะเกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบผู้ประกันตนในบางรายและบางกรณีเท่านั้น การใช้ข้อมูลจึงมีน้อยกว่าและไม่มีความสลับซับซ้อนมากนัก และส่วนใหญ่เป็นการใช้ข้อมูลทางเดียว

จากกรณี 2 หน่วยงาน 2 ระบบ คือ กรมการจัดหางาน และสำนักงานประกันสังคม ได้กลายเป็นปัญหาอยู่ระยะหนึ่งเนื่องจากนโยบายบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงาน ประกอบกับการที่รัฐบาลได้รับหลักการให้กฎหมายประกันสังคมกรณีว่างงานมีผลบังคับใช้ สำนักงานประกันสังคมจึงกำหนดแผนด้านการจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการประกันว่างงานและระบบเครือข่าย รวมทั้งจัดทำโปรแกรมการเก็บเงินสมทบกรณีว่างงาน สำหรับระบบที่จะให้บริการแก่ผู้ประกันตน สำนักงานประกันสังคมแจ้งกรมการจัดหางานให้นำระบบการให้

บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน รวมทั้งฐานข้อมูลตำแหน่งงานว่างไปรวมไว้เป็นระบบเดียวกัน โดยสำนักงานประกันสังคมเป็นแม่ข่าย (SSO Main Frame - Case A) และได้เสนอแผนดังกล่าวขอความเห็นชอบกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทันที โดยที่ทั้งสองหน่วยงานยังไม่โอกาสวิเคราะห์ในรายละเอียดและผลกระทบที่จะเกิด ซึ่งกรมการจัดหางานที่ต้องให้บริการผู้ประกันตนจะได้รับผลกระทบในทันที เพราะฐานข้อมูลกรมการจัดหางานที่มีอยู่หลายฐานต้องกระจายไปอยู่ในฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมด้วย ในขณะที่สำนักงานประกันสังคมไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ

(1) แนวทางแก้ไขปัญหา

ควรร่วมกันศึกษาความต้องการใช้งานของแต่ละหน่วยงานให้ถ่องแท้ก่อน และควรกำหนดวิสัยพัฒนาระบบเดิมให้มาเชื่อมต่อกันเพื่อประสานภารกิจใหม่ ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด และถือว่าเป็นการบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศชนชั้นเดียวกัน (DOE Gateway - Case B)

สำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์ที่จะใช้งานควรเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการทำงานที่รวดเร็วทันสมัย และควรมีจำนวนที่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นสำหรับให้บริการผู้ประกันตน

แต่เนื่องจากการประกันว่างงานนั้น สำนักงานประกันสังคมเป็นเจ้าภาพ และมีข้อยุติแล้วว่าสำนักงานประกันสังคมเป็นแม่ข่ายระบบสารสนเทศ จึงมีความจำเป็นต้องใช้ระบบใหม่ (SSO Main Frame - Case A) ซึ่งกรมการจัดหางานอาจประสบปัญหาในการให้บริการแก่ผู้ประกันตน จากการวิเคราะห์ของผู้เชี่ยวชาญ JICA ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศประจำกรมการจัดหางาน (Mr.Toshiyuki KUGOTANI) สรุปได้ว่าจะเกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ

- 1) ปัญหาการบริหารจัดหางาน
- 2) ปัญหาทางเทคนิคของระบบ

จากการประชุมหารือกับคณะทำงานฯ และผู้เชี่ยวชาญ JICA สามารถสรุปข้อดี ข้อเสีย ระหว่าง (SSO Main Frame - Case A) และ (DOE Gateway - Case B) ได้จากการศึกษาเปรียบเทียบตามหัวข้อกิจกรรมต่าง ๆ ดังปรากฏ ในตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบระบบ IT ที่ให้บริการผู้ประกันตน

		การรวมให้เป็นระบบเดียวกันสำหรับ ผู้ประกันตนกรณีจ้างงาน (ระบบใหม่ของ สปส.) "Main Frame"	การใช้ตัวกลางในการเชื่อมโยงระหว่างระบบ ประกันสังคมกับระบบจัดหางานในประเทศ (ระบบใหม่ของ กอธ.) "Gateway"
การวางแผน และการออกแบบ	กรมจัด	ใช้เวลานานปกติ	ใช้เวลานานปกติ
	สปส.	ใช้เวลานานปกติ	ใช้เวลานานปกติ
	ข้อคิดเห็น	การรวมระบบฐานข้อมูลเข้าเป็นระบบเดียวกันนั้นมีความจำเป็นแต่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นเป็นสำคัญ	การใช้ตัวกลางในการเชื่อมโยงระบบมีความจำเป็นและจะต้องมีระบบป้องกันด้วย และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและใช้เวลานานกว่าการรวมให้เป็นระบบเดียวกัน
การพัฒนา	กรมจัด	ใช้เวลานานสำหรับการจัดระบบใหม่	ใช้เวลานานปกติ
	สปส.	ใช้เวลานานปกติ	ใช้เวลานานปกติ
	ข้อคิดเห็น	การรวมระบบฐานข้อมูลเข้าเป็นระบบเดียวกัน จำเป็นต้องใช้เวลา ถ้ามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นกับหนึ่งระบบก็จะกระทบต่อการพัฒนาระบบโดยรวม	การใช้ตัวกลางในการเชื่อมโยงระบบนั้นจำเป็นต้องให้เวลาที่เป็นพิเศษ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นกับหนึ่งระบบ จะไม่มีผลกระทบต่อการพัฒนา ระบบโดยรวมในกรณีที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตัวกลางในการเชื่อมโยงระบบ
การทดสอบ และ ประเมินผล	กรมจัด	ใช้เวลานานสำหรับการจัดระบบใหม่	ใช้เวลานานปกติ
	สปส.	ใช้เวลานานปกติ	ใช้เวลานานปกติ
	ข้อคิดเห็น	การรวมระบบฐานข้อมูลเข้าเป็นระบบเดียวกันจำเป็นต้องใช้เวลาและต้องมีการทดสอบอย่างจริงจังเพื่อการรวมให้เป็นระบบเดียวกัน	การทดสอบการใช้ตัวกลางในการเชื่อมโยงระบบจำเป็นต้องใช้เวลา แต่ก็สามารถที่จะทำได้โดยการทดลองก่อนในครั้งแรก และต้องมีการทดสอบการใช้ตัวกลางในการเชื่อมโยงระบบอย่างจริงจัง
การติดตั้ง	กรมจัด	เป็นการชกมากในการรวมระบบฐานข้อมูล โดยไม่ปฏิบัติงานอื่นใดในด้านกระบวนการบริหารจัดการ	ทำงานได้ตามปกติ
	สปส.	ทำงานได้ตามปกติ	ทำงานได้ตามปกติ
	ข้อคิดเห็น		การใช้ตัวกลางในการเชื่อมโยงระบบระหว่างระบบประกันสังคมกับระบบการจัดหางานในประเทศจำเป็นต้องใช้เวลานานยิ่งขึ้น
การปรับปรุง แก้ไข	กรมจัด	ใช้เวลานานปกติ	ใช้เวลานานปกติ
	สปส.	ใช้เวลานานปกติ	ใช้เวลานานปกติ
	ข้อคิดเห็น	ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในฐานข้อมูลขึ้น จำเป็นต้องมีผู้คอยควบคุมการเปลี่ยนแปลงของฐานข้อมูลอยู่เสมอ	ไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในด้านใดเลย ถ้าการเปลี่ยนแปลงของฐานข้อมูลในหนึ่งระบบไม่ได้มีความสัมพันธ์กับตัวกลางในการเชื่อมโยงระบบ
อื่น ๆ		<p>ถ้าระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานถูกแยกออกมาจากระบบบริการจัดหางานปกติ ก็ย่อมต้องเกิดปัญหาขึ้น เนื่องจากการคิดคำนวณและการวิเคราะห์เพื่อการวางแผนนโยบาย</p> <p>การวางแผนในการทำงานควรมีการเตรียมการอย่างระมัดระวังให้มากที่สุด และควรมีการตรวจสอบล่วงหน้าไว้ก่อน</p> <p>ถ้าจะมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น สาเหตุเนื่องมาจากปัจจัยอื่น ๆ สำหรับการดำเนินการอย่างรวดเร็วแบบนี้</p>	

1. ปัญหาการบริหารจัดการงาน

ถ้าระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการงานถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน (ส่วนแรกคือผู้ประกันตนและอีกส่วนหนึ่งคือคนหางานทั่วไป) ซึ่งอาจจะทำให้เกิดอุปสรรค ดังนี้

(1) อุปสรรคในการแยกกระบวนการ ระหว่างผู้ประกันตนและคนหางานทั่วไป

บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถที่จะเป็นทั้งผู้รับสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนการว่างงานและอาจเป็นเพียงคนหางานทั่วไป ในกรณีที่บุคคลนั้นกำลังหางานขณะที่ยังคงทำงานอยู่

บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถเป็นผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน และเมื่อการจ่ายเงินทดแทนสิ้นสุดลง บุคคลนั้นก็จะเป็นเพียงผู้หางานทั่วไป และแน่นอนว่าถ้าบุคคลนั้นอ้างสิทธิ์ต่อสำนักงานประกันสังคม บุคคลนั้นอาจจะกลายเป็นผู้ประกันตนอีกครั้ง

ดังนั้น หากเราไม่สามารถแบ่งแยกคนหางานทั้งสองกลุ่มออกจากกันโดยสิ้นเชิง การแยกระบบของกรมการจัดหางานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของฐานข้อมูลของคนหางาน

ในกรณีของตำแหน่งงานว่างนั้น เป็นไปไม่ได้ที่จะแบ่งตำแหน่งงานว่างออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นของผู้ประกันตนและส่วนของคนหางานทั่วไป

สรุปได้ว่า ถ้าสำนักงานประกันสังคมนำระบบของกรมการจัดหางานเข้าไปรวมในระบบของสำนักงานประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมต้องนำไปทั้งระบบ ซึ่งควรที่จะรวมระบบของแรงงานไทยในต่างประเทศและระบบของแรงงานต่างด้าว เพราะเหตุผลดังนี้

ถ้าผู้ประกันตนต้องการที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระบบการประกันว่างงานก็ควรจะต้องให้บริการผู้ประกันตนที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ เช่นเดียวกับที่โครงการหางานทำภายในประเทศ ผู้ประกันตนบุคคลนั้นจึงควรจะได้รับพิจารณาจากทั้งการบริหารจัดการงานในประเทศและการจัดการงานในต่างประเทศ

ในอนาคตจะมีการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมาย ซึ่งอาจต้องมีการจัดเก็บเงินสมทบ ดังนั้น เงินประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนก็ควรที่จะจ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวด้วย ซึ่งหมายความว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของแรงงานต่างด้าวจะถูกนำมารวมกับระบบสารสนเทศการบริหารจัดการงานภายใต้แผนการประกันว่างงานด้วยเช่นกัน

ดังนั้น กรมการจัดหางานต้องให้สำนักงานประกันสังคมยืนยันว่า สำนักงานประกันสังคมจะนำไปทั้งระบบการบริหารจัดหางาน นั่นคือการให้บริการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงระบบแรงงานต่างด้าว โดเมนหน้าที่บำรุงรักษาการทำงานของระบบตามที่กรมการจัดหางานร้องขอตามความจำเป็นด้วย

(2) อุปสรรคในการแบ่งระบบภายในและภายนอก

ระบบการบริหารจัดหางานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

- ระบบสำหรับกระบวนการบริหาร
- ระบบภายนอกสำหรับการใช้ข้อมูลข่าวสารของตำแหน่งงานว่าง

การชี้แจงที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร และอื่น ๆ เช่น ระบบการให้บริการจัดหางานทางอินเทอร์เน็ต

ในประเทศที่พัฒนาแล้ว แนวคิดเกี่ยวกับ E – Government ได้รับความนิยมมาก และในหลายประเทศได้จัดหาข้อมูลตำแหน่งงานว่างจากสำนักจัดหางานสำหรับประเทศไทยนั้นกรมการจัดหางานได้นำข้อมูลตำแหน่งงานว่างประชาสัมพันธ์ผ่านทางอินเทอร์เน็ตด้วย

ดังนั้น สำนักงานประกันสังคมจึงควรนำระบบ Web – Site ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดหางานเข้าสู่ระบบของสำนักงานประกันสังคมด้วยเช่นกัน

(3) ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการแยกระบบจากกระบวนการ

เป็นเรื่องยากที่จะแยกระบบการบริหารจัดการและระบบการปฏิบัติงานออกจากกัน ถ้าระบบพื้นฐานของการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไป ระบบสำหรับปฏิบัติการจะถูกเปลี่ยนด้วยเช่นเดียวกัน และกระบวนการบริหารต้องถูกปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจ

ถ้าหากว่าสถานที่ตั้งองค์กรอยู่คนละแห่งจะไม่สะดวกในการปรึกษาหารือและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่ นอกจากนี้ความไม่ชัดเจนกรณีการกำหนดผู้รับผิดชอบระบบ ถ้ากรมการจัดหางานมีหน้าที่ในการจัดทำกระบวนการทำงาน กองสารสนเทศของสำนักงานประกันสังคม ควรที่จะต้องทำความเข้าใจที่ชัดเจนในภาระความรับผิดชอบการปรับปรุงระบบตามที่กรมการจัดหางานร้องขอตามความจำเป็นเพื่อการให้บริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ แต่โดยหลักการเรื่องการประหยัดงบประมาณเชื่อว่า สำนักงานประกันสังคมจะต้องปฏิเสธการขอร้องจากกรมการจัดหางาน ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่มีความเกี่ยวข้องกับระบบการประกันว่างงาน

2. ปัญหาทางเทคนิคของระบบ

(1) ความต่างทางลักษณะของระบบ

สำนักงานประกันสังคมให้เหตุผลว่าจะสร้างระบบบริการ จัดหางานเป็นระบบใหม่สำหรับการประกันสังคมกรณีว่างงาน โดยเฉพาะ ซึ่งได้มีการเตรียม ดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเรียบร้อยแล้ว โดยระบบบริการจัดหางานให้ผู้ประกันตน จะเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับระบบ การจัดเก็บเงินสมทบ และระบบการจ่ายประโยชน์ทดแทน (SSO Main Frame - Case A) แต่ระบบบริการจัดหางาน ซึ่งกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจะมีลักษณะ ๑ ที่แตกต่างจากระบบการปฏิบัติการตามภารกิจของสำนักงานประกันสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลักษณะเฉพาะของระบบการจัดหางานนั้นจะอนุญาตให้บุคคลเข้ามาใช้ และแก้ไขข้อมูลได้ อย่างยืดหยุ่นในการทำ Job matching ขึ้นอยู่กับความต้องการที่แตกต่างของแต่ละบุคคล กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือในการทำ Job matching ให้สำเร็จแต่ละครั้งต้องใช้เวลาานจนกว่าผู้ รับบริการจะได้ผลจากการจัดหางานจนเป็นที่พอใจซึ่งอาจจะได้รับการบรรจุงานหรือไม่ก็ได้ ในขณะที่กิจกรรมตามระบบประกันสังคมเป็นชนิดที่ตรงประเด็นและใช้เวลาเพียงเล็กน้อย

ดังนั้น ความแตกต่างกันทั้งสองลักษณะที่ต้องอยู่ในระบบเดียวกัน จะทำให้เกิดความขัดแย้งและเป็นผลเสียต่อระบบ ในบางประเทศระบบการบริการจัดหางาน ถูกสร้างขึ้นบนระบบลูกข่าย (Server - Clients System) ซึ่งระบบนั้นมีลูกข่ายที่ชาญฉลาด (Intelligent Clients) และมีฐานข้อมูลพิเศษ (Extra Database) สำหรับการตอบสนองทันที เพื่อที่จะจัดการตามความต้องการเปลี่ยนแปลงที่มีจำนวนมาก

กรมการจัดหางานจึงยืนยันให้สำนักงานประกันสังคมพิจารณาปรับ ระบบให้เหมาะสม เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริการจัดหางาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้ประกันตนที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตกงาน ขาดรายได้และยังอาจส่งผลกระทบต่อ เสถียรภาพของกองทุนประกันว่างงานอีกด้วย

(2) อุปสรรคของการแทนที่ระบบที่กำลังใช้ในปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบันทำได้ยากมากกว่าการจัดทำ ระบบขึ้นมาใหม่ ในกรณีที่เปลี่ยนระบบใหม่เป็นเรื่องปกติที่ระบบเดิมจะถูกยกเลิกเพื่อที่จะ แทนที่ระบบด้วยระบบใหม่อย่างเร่งด่วน และขณะนี้สำนักงานประกันสังคมได้เสนอระบบ ที่จะทำมาแทนที่ ซึ่งหากมากที่จะเปลี่ยนแปลงระบบในเวลาจำกัด แผนการที่จะนำระบบอื่น มาแทนจึงควรเตรียมการอย่างรอบคอบและจำเป็นที่จะต้องมีการอบรมองค์ความรู้สำหรับ ระบบใหม่ นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงระยะเวลา งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากรด้วย

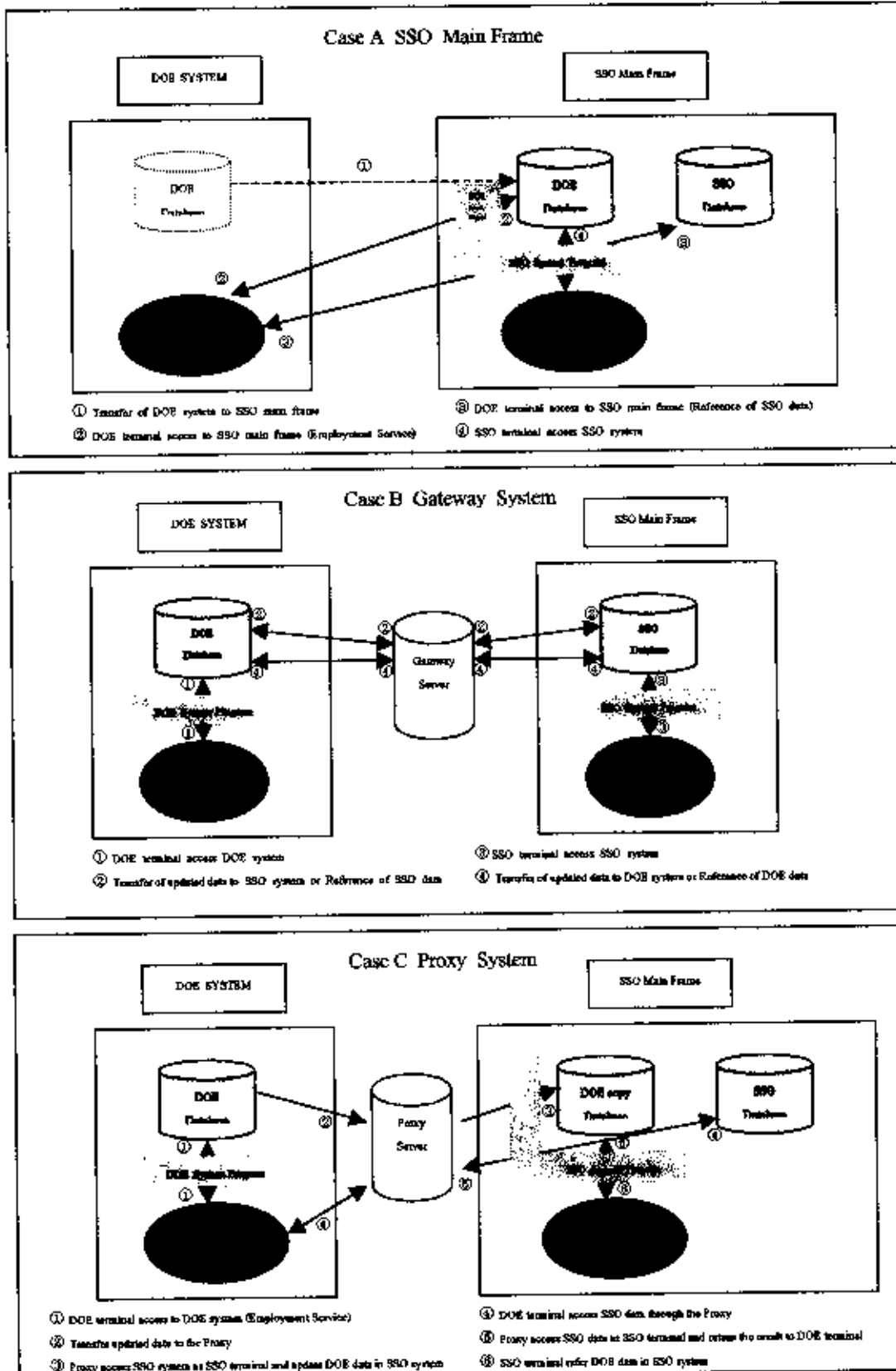
กรมการจัดหางาน จึงเตรียมแผนป้องกันเชิงกลยุทธ์โดยการพัฒนาระบบจัดหางานในประเทศให้รองรับการประกันว่างงาน ซึ่งขณะนี้ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานประกันสังคมเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว ขณะที่สำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นหน่วยงานเจ้าภาพอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำระบบใหม่ (SSO Main Frame) กรมการจัดหางาน ได้มีการ แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะทำงานพัฒนาระบบสารสนเทศการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน⁴ ซึ่งรับผิดชอบโดยได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลญี่ปุ่นด้านวิชาการ และงบประมาณบางส่วนรวมทั้งเป็นปรึกษาโครงการจัดทำระบบ “Proxy System” รายละเอียดโครงการ (The Project for the Proxy System) สรุปไว้ใน ภาคผนวก ก. ทั้งนี้เป็นการเตรียมแผนสำรองคู่ขนานไปกับระบบใหม่ หากระบบใหม่ (SSO Main Frame) สามารถดำเนินการแล้วเสร็จ ก่อนเดือนกรกฎาคม 2547 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันว่างงานเป็นเวลา 6 เดือนแล้ว (มกราคม 2547 – มิถุนายน 2547) หากสาเหตุว่างงานอย่างใดอย่างหนึ่งทั้งถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความคิด หรือลาออกโดยสมัครใจ เงื่อนไขตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา 78 ได้กำหนดไว้ให้ขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่สำนักจัดหางานของรัฐ ซึ่งหมายถึงกรมการจัดหางาน ให้หางานใหม่ให้ทำก่อน (Re-employment) หากไม่สามารถหางานที่เหมาะสมให้ผู้ประกันตนได้ จึงจะเกิดสิทธิรับประโยชน์ทดแทนในรูปเงินสด ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

จึงสรุปได้ว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน (IT for UI) มีบทบาทสำคัญมาก หากไม่เตรียมการให้พร้อม อาจส่งผลกระทบต่ออย่างใหญ่หลวง ทั้งกับผู้ประกันตนโดยตรงและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กรมการจัดหางานจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดแผนกลยุทธ์เชิงป้องกัน โดยรอบคอบ ในขณะที่พร้อมให้ความร่วมมือกับหน่วยงานเจ้าภาพในทุกกรณี

ในภาพที่ 20 ผู้เขียนได้นำแผนภูมิการเชื่อมโยงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บริการผู้ประกันตน 3 ระบบ มาแสดงการเปรียบเทียบ โดยมีการประชุมหารือกับผู้เชี่ยวชาญ JICA ด้าน IT (Mr. Toshiyuki KUGOTANI) อย่างต่อเนื่องมาโดยลำดับ และในวันที่ 25 พฤศจิกายน 2546 คณะทำงานพัฒนาระบบสารสนเทศ ฯ ซึ่งมีท่านอธิบดีคนแรก ศิลปอาชา เป็นประธาน ได้มีมติให้ใช้ระบบ (Proxy System - Case C) ในการเตรียมความพร้อมด้าน IT ของกรมการจัดหางาน

⁴ คำสั่งกรมการจัดหางานที่ 1134/2546 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2546 เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะทำงานพัฒนาระบบสารสนเทศการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

ภาพที่ 20 การเปรียบเทียบระบบ IT สำหรับการประกันว่างงาน



In "Case A" there are some risks to transfer DOE system into SSO main frame

In "Case B" SSO should develop Gateway newly

In "Case C" SSO develop system as they scheduled, but database of DOE is duplicated in both side.

Pilot system is distributing new terminal machines in the selected areas and evaluating new system functions by only developing some selected new functions.

The evaluation will be fed back in the whole development. After the whole development, terminal machines of the pilot system can be used as the cases of new system.

ด้านบุคลากร

กรมการจัดหางานได้เตรียมการพัฒนาบุคลากรที่จะให้บริการผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยมียุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2546 – 2550 ดังนี้

1. แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2546 – 2550 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 3 ด้าน โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ 1 : การสร้างเสริมสมรรถนะบุคลากร

แนวทางดำเนินการ

1.1 ให้ส่วนราชการในสังกัดจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดวิสัยทัศน์ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ และขีดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Competency – Based Approach) ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการจนเกษียณอายุราชการ

1.2 ให้มีการกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะในวิชาชีพ (Technical and Professional Competencies) ของกลุ่มงานของกระทรวง/กรม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานบุคคล

1.3 สมรรถนะของบุคลากรที่กำหนดจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและส่วนราชการตามวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

1.4 จัดให้มีระบบการประเมินสมรรถนะและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการให้เงินรางวัลตอบแทน

1.5 มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้สามารถสลับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งกันได้

ยุทธศาสตร์ 2 : การปรับเสริมระบบบริหารงานบุคคล

แนวทางดำเนินการ

2.1 ปรับระบบบริหารงานบุคคลให้มีความหลากหลาย ชิดหยุ่น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยนำผลการพัฒนาบุคลากรมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาด้วย

2.2 ส่งเสริมบุคลากรผู้มีความสามารถสูง ให้ได้รับการพัฒนาและสามารถเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร เมื่อได้รับการประเมินสมรรถนะอย่างเที่ยงธรรมว่ามีความเหมาะสม

2.3 พัฒนาการวัดและประเมินบุคคลให้เป็นระบบที่เป็นสากลมากขึ้น โดยการนำเอาระบบการประเมินมากกว่าหนึ่งมาใช้ และเชื่อมโยงกับการสร้างแรงจูงใจ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ สับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยให้มีการจัดทำเป้าหมายการทำงาน ชี้คสมรรถนะการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล และทุกคนสามารถวางแผนการพัฒนาคงเอง

2.4 การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจังเป็นหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร และจะเป็นส่วนหนึ่งของการให้ความดีความชอบของผู้บริหาร

2.5 พัฒนากลไกและกระบวนการในการรักษาและปกป้องระบบคุณธรรมในวงราชการ รวมถึงการปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์

ยุทธศาสตร์ 3 : การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา

แนวทางดำเนินการ

1.1 ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้มีการสร้างวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมร่วมกัน การสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจที่จะนำไปสู่ระบบในอนาคตที่ถึงปรารถนาร่วมกัน การเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้วิธีคิดอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาคงเอง

1.2 ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ การวิจัยและพัฒนาการสร้างองค์ความรู้ การรวบรวมองค์ความรู้ การศึกษาวิเคราะห์กรณีต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงร่วมกัน เช่น ร่วมกันวางแผนแปลงยุทธศาสตร์สำคัญ ๆ สู่การปฏิบัติและการเชื่อมโยงเครือข่าย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

1.3 ให้จัดทำประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการในสังกัด และติดตามประเมินผลการปฏิบัติอย่างจริงจัง

1.4 ร่วมกันกำหนดกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการและสอดคล้องกับแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานทำหน้าที่ให้บริการจัดหางาน ตลอดจนให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ (Counselling and Vocational Guidance) ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องรับการฝึกอบรมเพื่อสามารถให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพให้แก่ผู้ว่างงานในระบบประกันสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้หางานสามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงาน (Re-employment) ได้โดยเร็วต่อไป

2. การเตรียมความพร้อมของกรมการจัดหางาน

ได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการประกันว่างงาน ดังนี้

- 2.1 สำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need Survey)
- 2.2 วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร
- 2.3 ฝึกอบรมบุคลากรต้นแบบ (แม่ไก่ EI) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 สำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need Survey)

สำนักงานโครงการประกันการมีงานทำ ได้ดำเนินการสำรวจแนวทางการกำหนดหลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มเติมจากกลุ่มเป้าหมายทั่วภูมิภาค ซึ่งในระยะแรกได้แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ

- (1) แนวทางของกรมการจัดหางาน กำหนดไว้ 3 หลักสูตร ประกอบด้วย
 - การบริหารการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน
 - การให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน
 - นักบริการจัดหางาน

(2) แนวทางของผู้เชี่ยวชาญ IICA ประจำกรมการจัดหางาน ได้กำหนดหลักสูตรเป็น 4 กลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นภารกิจเฉพาะเรื่องและช่วงระยะเวลาการฝึกอบรม (ซึ่งภารกิจเฉพาะเรื่องดังกล่าวรวมอยู่ในรายละเอียดหลักสูตรของกรมการจัดหางานอยู่แล้ว)

โดยมีวัตถุประสงค์ในการหาความต้องการฝึกอบรม ดังนี้

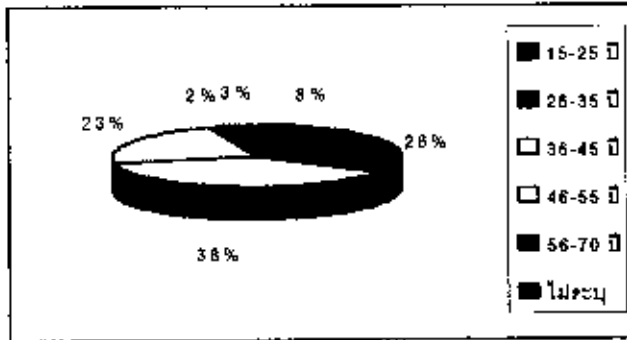
- (1) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการและลูกจ้างเพื่อรองรับการประกันว่างงาน
- (2) เพื่อประเมินผลว่าหลักสูตรในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด
- (3) เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคด้านต่าง ๆ ในการดำเนินงานในปัจจุบัน

(4) เพื่อรับทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับเปลี่ยนและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม

ผลการสำรวจปรากฏ ดังนี้

(1) ข้อมูลทั่วไป

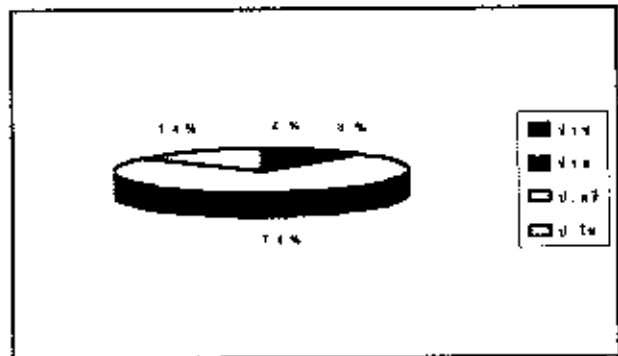
- จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 292 คน
เป็นชาย 88 คน หญิง 204 คน
- ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม



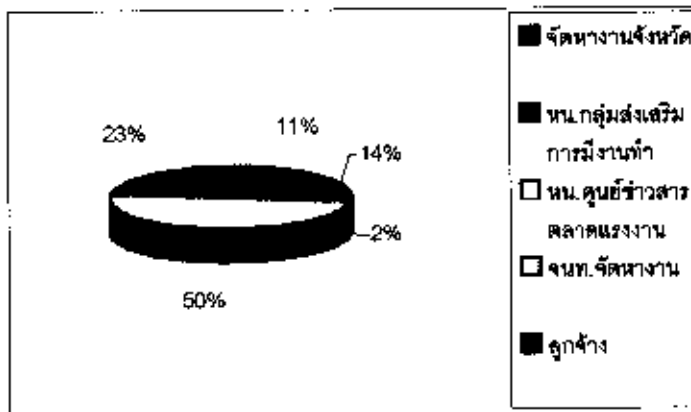
แผนภูมิที่ 2
กราฟวงกลม
แสดงช่วงอายุของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

- วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

แผนภูมิที่ 3
กราฟวงกลมแสดงวุฒิ
การศึกษาของผู้ตอบ
แบบสอบถาม



- สถานะ / ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม

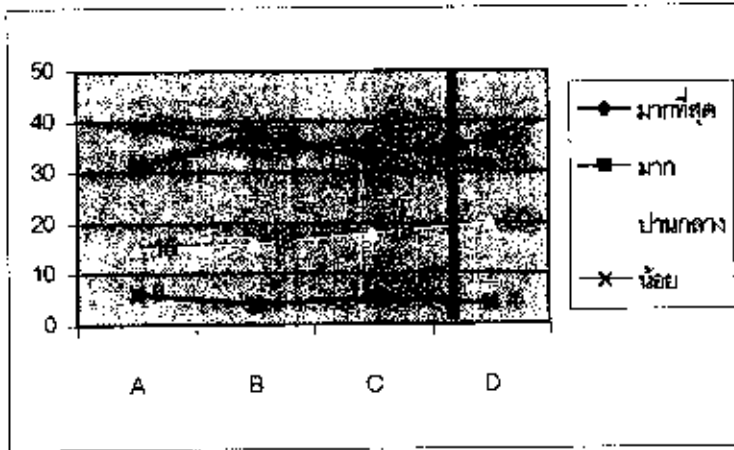


แผนภูมิที่ 4
กราฟวงกลมแสดง
สถานะ / ตำแหน่งผู้
ตอบแบบสอบถาม

(2) ความเห็นต่อระดับความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตร

แผนภูมิที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

หลักสูตรการบริหารจัดการงานแก่ผู้ประกันตน

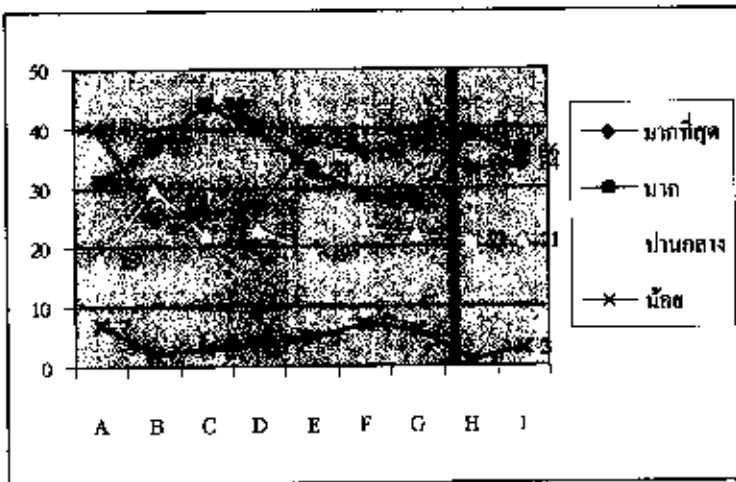


- หมายเหตุ**
- A การประกันสังคมกรณีว่างงาน 3 ชม.
 - B การพัฒนาข้อมูลข่าวสารแรงงานที่ทันสมัย 3 ชม.
 - C การให้บริการจัดการงานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน 3 ชม.
 - D การบริหารระบบข้อมูลข่าวสารแทนที่ 3 ชม.

ปรากฏว่าร้อยละ 44-50 เห็นว่าหลักสูตรที่กำหนดไว้มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด (รวมระยะเวลาฝึกอบรม 12 ชั่วโมง)

แผนภูมิที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

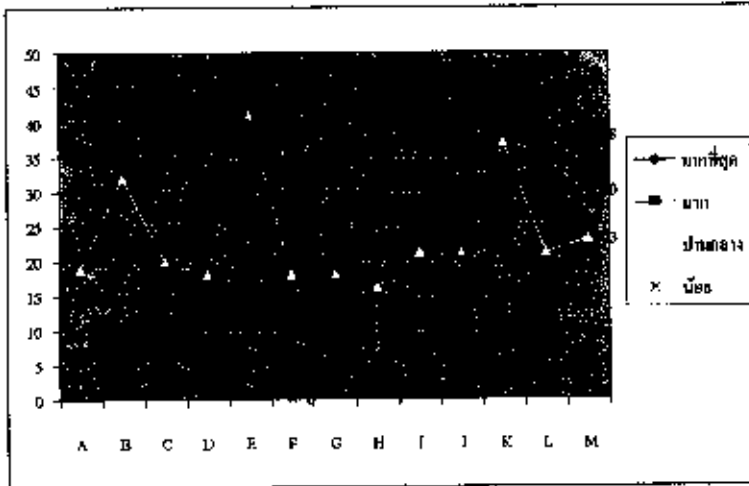
หลักสูตรการให้บริการจัดการงานแก่ผู้ประกันตน



- หมายเหตุ**
- A การประกันสังคมและการประกันการว่างงาน 3 ชม.
 - B ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ 3 ชม.
 - C การให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน 3 ชม.
 - D การให้บริการจัดการงานปกติ 3 ชม.
 - E การให้บริการจัดการงานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน 3 ชม.
 - F การให้คำปรึกษาและการแนะแนวอาชีพเบื้องต้น 3 ชม.
 - G จิตวิทยาการให้บริการ 3 ชม.
 - H การใช้ระบบเครือข่ายสารสนเทศ 6 ชม.
 - I มนุษยสัมพันธ์กับการประสานงาน 3 ชม.

หลักสูตรการให้บริการแก่ผู้ประกันตนนี้ กำหนดขึ้นเพื่อฝึกอบรมลูกจ้างชั่วคราว/ ลูกจ้างโครงการที่ต้องจัดจ้างเพิ่มเติมตามภาระงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อช่วยงานด้านบริการจัดหางาน (Front Office) ซึ่งจากการสอบถามความเห็นพบว่าร้อยละ 33-40 เห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีเพียงหัวข้อการปฏิบัติการการใช้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและการจัดหางานปกติที่มีความเหมาะสมในระดับมาก (รวมระยะเวลาฝึกอบรม 30 ชั่วโมง)

แผนภูมิที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตรนักรับบริการจัดหางาน



หมายเหตุ

- A การประเมินสังคมและการประกันการว่างงาน 3 ชม.
- B ความรู้เกี่ยวกับสถิติวิเคราะห์ 3 ชม.
- C สถิติวิเคราะห์และประเมินภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม 6 ชม.
- D สถิติวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน 9 ชม.
- E การให้บริการจัดหางานปกติ 3 ชม.
- F การให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน 6 ชม.
- G เทคนิคการให้คำปรึกษา 6 ชม.
- H เทคนิคการแนะนำอาชีพ 6 ชม.
- I จัดวิทยากรให้บริการ 3 ชม.
- J การใช้ระบบเครือข่ายสารสนเทศ 6 ชม.
- K การวิเคราะห์ภาวะกองทุน 6 ชม.
- L มุมมองสัมพันธ์กับการประสานงาน 3 ชม.
- M ศึกษาผลงานด้านการให้บริการ 6 ชม.

หลักสูตรนักรับบริการจัดหางานเป็นหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 3-6 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดหางาน การให้คำปรึกษา การแนะนำอาชีพ การรับรายงานตัว และอื่น ๆ ที่มีการปฏิบัติงานระดับยากและสลับซับซ้อนในรายละเอียดทางด้านวิชาการ แรงงาน การวินิจฉัย และการตัดสินใจต่าง ๆ ผลจากการสำรวจความต้องการพัฒนา ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับหัวข้อหลักสูตรที่กำหนดไว้ในระดับมากถึงมากที่สุด ยกเว้นการจัดหางานปกติที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง (รวมระยะเวลาฝึกอบรม 66 ชั่วโมง)

ผลจากการสำรวจสามารถสรุปได้ว่า หลักสูตรการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพราะจะต้องเป็นผู้ให้บริการอย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพในทุกกระบวนการ อีกทั้งยังเป็นผู้ควบคุมคุณภาพในการให้บริการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย

2.2 วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานโครงการประกันการมีงานทำ ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ JICA ประจำกรมการจัดหางาน 3 ท่าน คือ MR.Yasuo YASHIMA MR.Akira MIZUTANI และ MS.Kyoko HATANO หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม (นางเสริมศรี วานิชรัมย์) และ หัวหน้าฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ (นางเพียงภาพ วิทยชำนาญกุล) ระหว่างวันที่ 3-14 พฤศจิกายน 2546 ณ ห้องประชุมกองแผนงานและสารสนเทศ เพื่อวิเคราะห์หลักสูตรที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานที่จะให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยใช้ข้อมูลจากผลการสำรวจในข้อ 2.1 ร่างหลักสูตรฝึกอบรมของสำนักงานโครงการประกันการมีงานทำ และ ร่างหลักสูตรตามแนวทางของผู้เชี่ยวชาญ JICA (A Plan of Staff Training Programme for Implementation of the Unemployment Insurance Scheme) รายละเอียดปรากฏตาม ภาคผนวก ง.

สภาพปัญหา

- หน่วยให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน มีจำนวนจำกัดเพียง 85 แห่ง (สำนักงานจัดหางานจังหวัดมีเพียงจังหวัดละ 1 แห่ง และสำนักจัดหางานเขต 10 เขต ในกรุงเทพมหานคร) และแต่ละแห่งมีอัตรากำลังจำกัด
- บุคลากรแต่ละคนใน 85 หน่วยต้องปฏิบัติภารกิจของกรมทุกด้าน ทำให้ขาดโอกาสในการวางแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)
- การงานและความยากของงานใหม่ในการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนที่ว่างงานด้วยระบบ IT โดยมีเงื่อนไขบังคับตามกฎหมายและต้องเชื่อมโยงกับหลายหน่วยงาน เป็นเรื่องที่ไม่อาจสร้างความชำนาญได้ในเวลาที่จำกัด

2.3 ฝึกอบรมบุคลากรต้นแบบ (แม่ไก่ ED)

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2546 – 2550 กรมการจัดหางานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของกรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ 2547 ซึ่งกรมการจัดหางานได้ขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ JICA ประจำกรมการจัดหางาน จัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาบุคลากรต้นแบบการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน” (แม่ไก่ EI) ขึ้น โดยมีผู้เชี่ยวชาญระยะสั้นด้าน Staff Training คือ Ms.Kyoko HATANO เป็นครูฝึก สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

- หลักการและเหตุผล เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายจำนวนหนึ่งให้เป็นบุคลากรต้นแบบ (แม่ไก่ EI : Employment Insurance) และให้บุคลากรกลุ่มนี้ขยายองค์ความรู้การให้บริการจัดหางานไปสู่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานและสำนักงานเครือข่ายทั่วประเทศ ซึ่งการฝึกอบรมเปรียบเสมือนการสร้างแม่ไก่ที่สามารถฟักไข่และได้ลูกไก่ที่จะเจริญเติบโตเป็นแม่ไก่ต่อเนื่องไปอย่างไม่มีสิ้นสุด ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะเป็นการประหยัดเวลาและงบประมาณในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ด้วย ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการกรมการจัดหางานได้รับความรู้และประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญญี่ปุ่นโดยตรง จึงเห็นควรจัดฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาบุคลากรต้นแบบการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน”

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และเทคนิคในการให้บริการจัดหางาน เป็นการเตรียมความพร้อมโดยเลือกสรรบุคลากรต้นแบบที่สามารถเผยแพร่ความรู้ด้านการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนที่หน่วยงานเครือข่าย พร้อมทั้งรับทราบปัญหาอุปสรรคและหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขก่อนปฏิบัติงานจริง

- กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักจัดหางานกรุงเทพ 10 แห่ง เจ้าหน้าที่พัฒนาระบบบริการจัดหางาน (หัวหน้าฝ่ายบริการจัดหางาน - Job Center) กองการเจ้าหน้าที่ (หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม) และเจ้าหน้าที่สำนักงานโครงการประกันการมีงานทำ

- เนื้อหา เกี่ยวกับการฝึกหลักที่ต้องทำ คือ การรับขึ้นทะเบียน การให้บริการจัดหางาน การพิจารณาส่งฝึกอบรม/พัฒนาฝีมือ การให้คำปรึกษาแนะนำและการแนะแนวอาชีพ และการรับรายงานตัว

- วิธีดำเนินการ มี 2 วิธี คือ การบรรยายพร้อมทั้งดูวีดิทัศน์การดำเนินการจริงในประเทศญี่ปุ่นและการแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติโดยแสดงบทบาทสมมติในการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน

- ประโยชน์ที่จะได้รับ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะและความพร้อมสามารถปฏิบัติงานตามระบบจัดหางานแก่ผู้ประกันตน สามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานตนเองและเครือข่ายทั่วประเทศได้ พร้อมทั้งขยายผลสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่จัดหางานต่อไปในอนาคต รับทราบปัญหาอุปสรรคและหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อรองรับการปฏิบัติงานจริงต่อไป และแม่ไก่จากสำนักจัดหางานกรุงเทพ 10 เขต และจากศูนย์จัดหางาน (Job Center) จะเป็นสำนักงานต้นแบบ (Model Office) รวม 11 แห่ง เพื่อทำหน้าที่สาธิตให้หน่วยฝึกจากภูมิภาคต่อไป

- สถานที่ และ ระยะเวลาการฝึก ณ ห้องประชุมกรมการจัดหางานและศูนย์จัดหางาน (Job Center) กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน ตั้งแต่วันที่ 18 - 24 พฤศจิกายน 2546

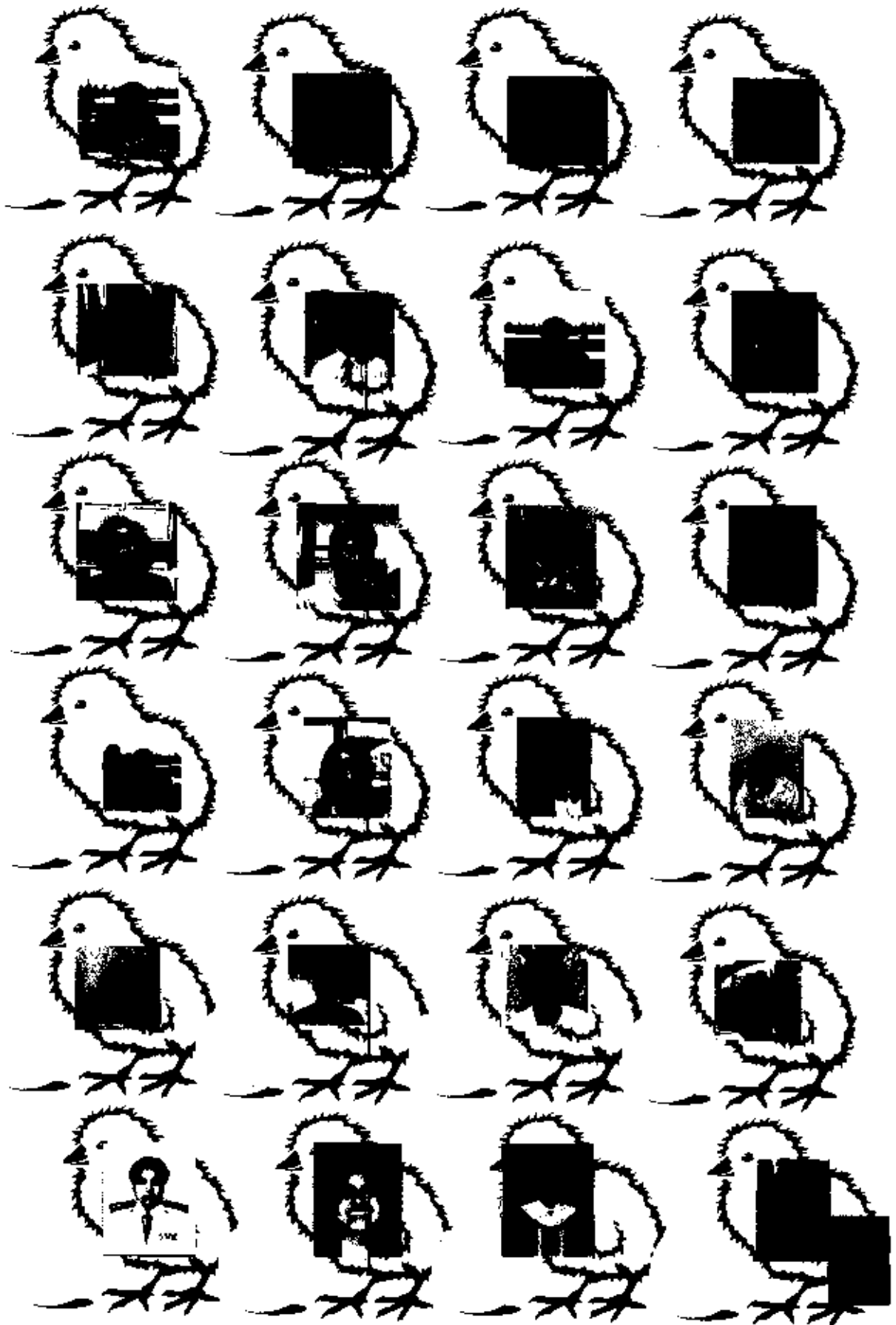
ผลจากโครงการดังกล่าว ทำให้กรมการจัดหางานมีบุคลากรต้นแบบในการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน (แม่ไก่ ED) จำนวน 25 แม่ไก่ ซึ่งสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากวิทยากรหรือครูฝึกจากประเทศญี่ปุ่นโดยตรง ซึ่งมีประสบการณ์ในการให้บริการดังกล่าวเป็นอย่างดี และเข้ากระบวนการบริหารความรู้ที่ได้ (Knowledge Management) ไปพัฒนาบุคลากรแต่ละสำนักงานให้เป็นสำนักงานต้นแบบ (Model Office) และขยายผลเพิ่มขึ้นทั่วประเทศ อันเป็นกลไกหนึ่งที่จะส่งผลสำเร็จขององค์กรต่อไปในอนาคต นอกจากนี้แม่ไก่ EI ชุดแรกจะได้รับการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องจนเป็นมืออาชีพ (Career Path) และสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้โดยมีการพัฒนาและถ่ายทอด ซึ่งในอนาคตอันใกล้กรมการจัดหางานสามารถที่จะพัฒนาจาก Learning Organization (ซึ่งเน้นการเรียนรู้เป็นหลัก) ไปสู่ Teaching Organization คือทุกคนในองค์กรต้องเป็นทั้งผู้สอนและผู้เรียน อันเป็นจุดปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรครั้งสำคัญ ทั้งนี้ จากตัวอย่างหลาย ๆ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทยแสดงให้เห็นแล้วว่า ถ้าผู้นำและผู้บริหารทุกคนมีความมุ่งมั่นย่อมนจะสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ และปัจจัยที่สำคัญประการสุดท้าย คือ เรื่องของระบบแรงจูงใจ การจูงใจทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จะต้องเชื่อมกับความสามารรถ ทั้งในการเรียนรู้ และการสอน ระบบผลตอบแทนควรจะต้องผูกกับพฤติกรรมในการเรียนรู้ และการสอนของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ องค์กรจะต้องให้คุณค่าและความสำคัญกับการเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ มากกว่าการมีความรู้ไว้กับตัวเอง



ภาพที่ 21 โครงการฝึกอบรมบุคลากรต้นแบบ
ในการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน



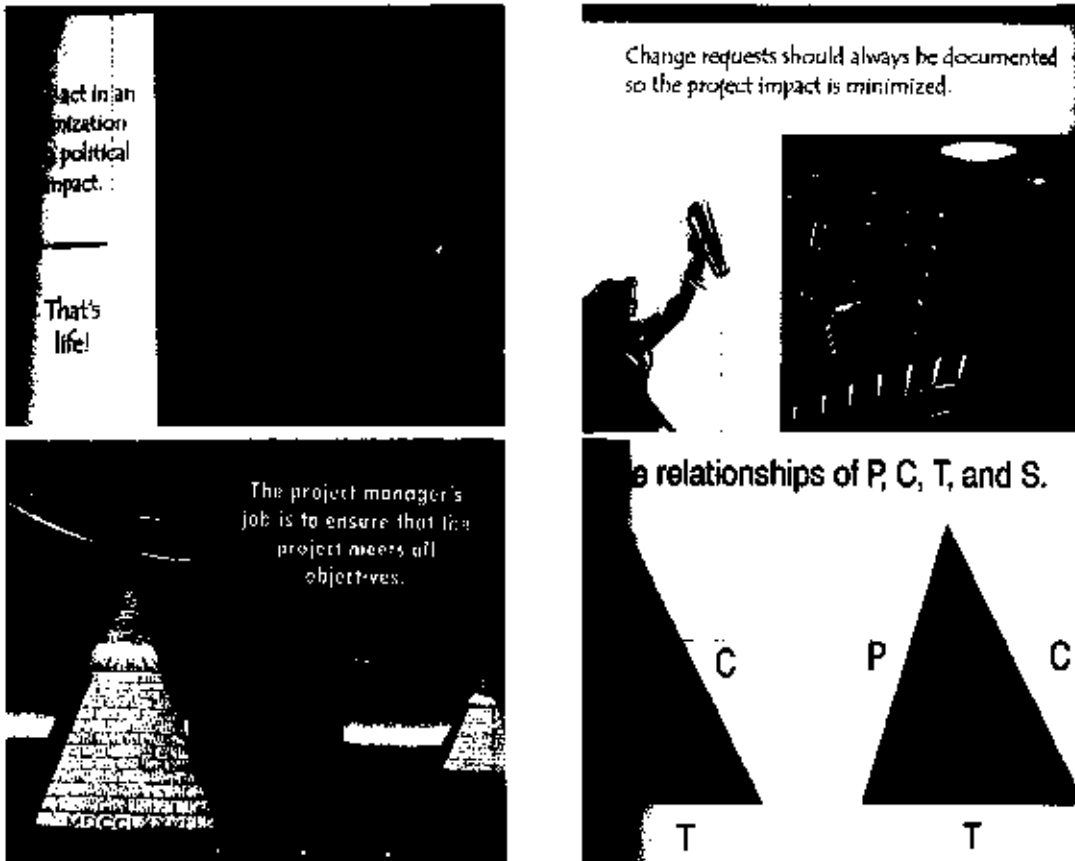
ภาพที่ 17 ทำเนียบแม่ไก่ EI รุ่นที่ 1



กำหนดแนวปฏิบัติ

กรรมการจัดหางานได้ประชุมเพื่อหาข้อยุติแนวปฏิบัติ การให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานของกรรมการจัดหางาน

ภาพที่ 23 กลยุทธ์ในการกำหนดแนวปฏิบัติการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน



เพื่อให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานได้รับบริการจัดหางานโดยรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน กรรมการจัดหางานจึงกำหนดแนวปฏิบัติในการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. การขึ้นทะเบียน

1.1 การตรวจสอบสถานภาพความเป็นผู้ประกันตนและการออกจากงาน

(1) ตรวจสอบบัตรประจำตัวประชาชนเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นบุคคลเดียวกับผู้ประกันตนที่ว่างงาน

(2) ตรวจสอบหนังสือรับรองการออกจากงาน (สปส.6 – 09) หรือสำเนา (ถ้ามี) กรณีนายจ้างไม่ออกหนังสือรับรองการออกจากงานให้ เนื่องจากนายจ้างปิดกิจการ หรือนายจ้างหลบหนี หรือกรณีฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมระบุสาเหตุการออกจากงานไว้ชัดเจนแล้ว ไม่ต้องใช้หนังสือดังกล่าวก็ได้

(3) ตรวจสอบข้อมูลความเป็นผู้ประกันตน หรือคุณสมบัติเบื้องต้นจากรูานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม โดยใช้หมายเลขประจำตัวประชาชน (13 หลัก) ถ้าปรากฏข้อมูลว่าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้แนะนำผู้ประกันตนกรอกแบบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนกรณีว่างงาน และแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน (สปส.2 – 07/1)

1.2 การรับขึ้นทะเบียน

(1) ผู้ประกันตนสามารถขึ้นทะเบียน ณ สำนักงานจัดหางานของกรมการจัดหางานแห่งใดก็ได้ ภายในระยะเวลา 1 ปีนับแต่วันที่ว่างงาน

(2) กรณีปรากฏชื่อผู้ประกันตนในฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม แม้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติต่าง ๆ ไม่ครบถ้วน ให้รับขึ้นทะเบียนไว้ก่อน แต่ให้บันทึกหมายเหตุว่าอยู่ในระหว่างพิสูจน์สิทธิ

(3) กรณีมีบัตรประกันสังคมมาแสดงหรือผู้มาติดต่อยืนยันว่าเป็นผู้มีสิทธิ แต่ไม่ปรากฏชื่อในฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม เจ้าหน้าที่จะยังไม่รับขึ้นทะเบียน แต่จะออกหนังสือให้ผู้ประกันตนถือไปแจ้งสำนักงานประกันสังคมจังหวัด หรือสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบเพื่อทำการตรวจสอบสิทธิ หากผลการตรวจสอบปรากฏว่าเป็นผู้ประกันตน สำนักงานจัดหางานจึงจะรับขึ้นทะเบียนต่อไป

(4) ในระหว่างรอการพิสูจน์สิทธิจากสำนักงานประกันสังคม เจ้าหน้าที่จะต้องแนะนำการให้บริการจัดหางานตามปกติแก่ผู้มาติดต่อทุกราย เว้นแต่ผู้มาติดต่อปฏิเสธการให้บริการนั้น

(5) บันทึกข้อมูลการรับขึ้นทะเบียน

หมายเหตุ เอกสารที่ใช้พิจารณาประกอบการรับขึ้นทะเบียน ได้แก่

- ก. บัตรประจำตัวประชาชน
- ข. แบบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนกรณีว่างงาน
- ค. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน (สปส.2 – 07/1)
- ง. หนังสือรับรองการออกจากงาน (สปส.6 – 09) (ถ้ามี)

จ. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์
หน้าที่มีชื่อเจ้าของบัญชีและเลขที่บัญชี

กรณีผู้ประกันตนนำหลักฐานมาไม่ครบถ้วนให้นำส่งเข้าหน้าที่
เพิ่มเติมภายใน 7 วันทำการ ทั้งนี้ ให้รวบรวมเอกสารตามข้อ ก. - จ. ส่งให้สำนักงาน
ประกันสังคมทุกวันทำการ

2. การจัดหางาน

การให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง
ต่อผู้ประกันตน โดยต้องหางานทำให้เร็วที่สุด และจะต้องจัดหางานที่เหมาะสมที่สุดให้
โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์และวิเคราะห์ผู้ประกันตน โดยสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับ
ประวัติการทำงานเพิ่มเติม (หากข้อมูลในแบบขึ้นทะเบียนฯ มีไม่เพียงพอ) เพื่อประโยชน์ใน
การจัดหางานที่เหมาะสม

2.2 ชี้แจงสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนพึงได้รับความกฎหมาย

2.3 ให้บริการจัดหางานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ On-line

(1) กรณีสามารถจับคู่ตำแหน่งงานได้ ให้ประสานนายจ้างและออก
หนังสือส่งตัว ซึ่งผู้ประกันตนจะต้องไปพบนายจ้างทันทีหรืออย่างช้าภายใน 3 วันนับแต่
วันได้รับหนังสือส่งตัว

(2) กรณีไม่สามารถจับคู่ตำแหน่งงานได้ ให้แนะนำงานที่เหมาะสมตาม
หลักเกณฑ์ในประกาศกรมการจัดหางาน เรื่องการกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมและการ
ปฏิเสธงาน

2.4 กรณีผู้ประกันตนปฏิเสธงานโดยไม่สมเหตุสมผล ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
ในประกาศกรมการจัดหางาน ให้บันทึกรายละเอียดการปฏิเสธงานลงในระบบสารสนเทศ
และมีหนังสือแจ้งการปฏิเสธงานต่อสำนักงานประกันสังคมตามแบบที่กำหนด

2.5 ออกหนังสือนัดรายงานตัวครั้งต่อไป

2.6 บันทึกผลการจัดหางาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ไม่ได้งาน (รองาน)

(2) กรณีส่งตัวพบนายจ้างจะระบุตำแหน่งงาน ชื่อ และที่อยู่ของนายจ้าง

2.7 ติดตามผลการบรรจุนานและบันทึกผล รวมทั้งทำหนังสือแจ้งสำนักงาน
ประกันสังคมตามแบบที่กำหนด

3. พิจารณาส่งฝึกอบรมหรือพัฒนาฝีมือแรงงาน / แนะแนวอาชีพ

กรณีที่อยู่ประกันคนไม่สามารถจับคู่งานที่เหมาะสมได้ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการดังนี้

3.1 วิเคราะห์และพิจารณาความจำเป็นในการส่งฝึกอบรมหรือพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มทักษะหรือเปลี่ยนอาชีพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศกรมการจัดหางาน เรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณาส่งผู้ประกันคนไปฝึกอบรมและการปฏิเสธการฝึกอบรมของผู้ประกันคน และออกหนังสือส่งตัวให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามแบบที่กำหนด

3.2 กรณีผู้ประกันคนปฏิเสธการฝึกอบรมโดยไม่สมเหตุผล ให้บันทึกรายละเอียดการปฏิเสธการฝึกอบรมลงในระบบสารสนเทศ และมีหนังสือแจ้งการปฏิเสธการฝึกอบรมให้สำนักงานประกันสังคมตามแบบที่กำหนด

3.3 ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานเพื่อเปลี่ยนอาชีพหรือประกอบอาชีพอิสระ ฯลฯ

3.4 บันทึกผลการพิจารณาส่งฝึกอบรมหรือพัฒนาฝีมือแรงงานหรือแนะแนวอาชีพ

4. การรายงานตัว

การรายงานตัวเป็นเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกันคนกรณีว่างงานต้องมาแสดงตัวและรายงานความก้าวหน้าในการหางานทำ ซึ่งจะมีผลต่อการพิจารณาจ่ายประโยชน์ทดแทนด้วย โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

4.1 การนัดรายงานตัว

(1) เจ้าหน้าที่ต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการรายงานตัวให้ผู้ประกันคนทราบ

(2) เจ้าหน้าที่ต้องนัดผู้ประกันคนมารายงานตัวอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยให้นับระยะเวลาตั้งแต่วันขึ้นทะเบียนเป็นวันที่หนึ่ง

(3) กรณีพิจารณาเห็นว่าการนัดมารายงานตัวมากกว่าเดือนละ 1 ครั้ง จะทำให้ผู้ประกันคนมีโอกาสดังงานเร็วขึ้น เจ้าหน้าที่อาจนัดหมายให้ผู้ประกันคนมารายงานตัวมากกว่าเดือนละ 1 ครั้งก็ได้ แต่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและมั่นใจว่าผู้ประกันคนจะสามารถปฏิบัติได้

(4) ออกใบนัดรายงานตัวแก่ผู้ประกันคนและห้าเดือนให้มารายงานตัวตามกำหนด

4.2 การรับรายงานตัว

(1) ผู้ประกันตนต้องไปรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ตามกำหนดนัดหมาย ณ สำนักงานจัดหางานที่ระบุไว้ในใบนัดรายงานตัว ยกเว้นผู้ประกันตนที่ได้รับการประสานส่งไปฝึกอบรม ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หากอยู่ในระหว่างฝึกอบรมให้รายงานตัว ณ สถานฝึกอบรมก็ได้

(2) เจ้าหน้าที่รับรายงานตัวโดยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากใบนัดรายงานตัว บัตรประจำตัวประชาชน และข้อมูลที่บันทึกไว้ในระบบสารสนเทศ

(3) ตรวจสอบผลการฝึกอบรม / พัฒนาฝีมือแรงงาน (ถ้ามีการส่งตัวผู้ประกันตนรายนี้ไปฝึกอาชีพ / พัฒนาฝีมือแรงงาน)

(4) ให้บริการจัดหางานตามกระบวนการ

(5) กรณีผู้ประกันตนมารายงานตัวก่อนวันนัดมากกว่า 3 วัน ไม่ถือเป็นการรายงานตัวเงื่อนไขของกฎหมาย แต่จะถือว่าเป็นการมารายงานตัวเพื่อประโยชน์ในการหางานทำ หากมารายงานตัวก่อนวันนัดไม่เกิน 3 วัน ให้ถือเป็นการรายงานตัวตามเงื่อนไขของกฎหมาย

(6) กรณีผู้ประกันตนมารายงานตัวหลังวันนัด ให้สอบถามเหตุผลและบันทึกเพื่อประกอบการพิจารณาของสำนักงานประกันสังคม และให้บริการจัดหางานตามกระบวนการ

(7) บันทึกข้อมูลการรายงานตัวตามแบบที่กำหนด

4.3 กรณีผู้ประกันตนขอเปลี่ยนแปลงสถานที่รายงานตัว

(1) ให้ผู้ประกันตนกรอกแบบคำร้องขอเปลี่ยนแปลงสถานที่รายงานตัว (ขอเปลี่ยนแปลงได้ไม่เกิน 2 ครั้ง นับจากวันขึ้นทะเบียน)

(2) บันทึกข้อมูลการขอเปลี่ยนแปลงสถานที่รายงานตัว

(3) มีหนังสือแจ้งให้สำนักงานจัดหางานที่ผู้ประกันตนขอไปรายงานตัว

ทราบ

5. การบันทึกข้อมูล

การบันทึกข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่

5.1 บันทึกในแบบเอกสาร ได้แก่ บันทึกในแบบขึ้นทะเบียนหรือใบนัดรายงานตัว แล้วแต่กรณี เพื่อเป็นหลักฐานทางเอกสาร โดยมีการลงชื่อผู้ให้บริการไว้ด้วยทุกครั้ง

5.2 การบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ ให้บันทึกผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน
ที่มีการให้บริการ

ทั้งนี้ ให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลทั้ง 2 ประเภททันทีทุกครั้งที่มีการให้บริการ

การทดสอบระบบ

นโยบายรัฐบาลปัจจุบันให้ความสำคัญกับการทดลองเพื่อให้ทราบปัญหาล่วงหน้า (Simulation Model) เพื่อประหยัดเวลาและงบประมาณเมื่อต้องปฏิบัติจริง กรมการจัดหางาน จึงนำกระบวนการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่เตรียมการในเชิงทฤษฎีทั้งหมดมาทดสอบปฏิบัติจริง โดยมี “โครงการทดลองการให้บริการจัดหางานและพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ว่างงานตามระบบประกันสังคม” เป็นการประสานภารกิจ 3 หน่วยงานคือ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

- ระยะที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2545 - 30 ธันวาคม 2545
- ระยะที่ 2 ระหว่างวันที่ 3 มีนาคม 2546 - 31 สิงหาคม 2546

การทดลองโครงการระยะที่ 1

สถานที่ดำเนินการคือสำนักงานต้นแบบจำลอง (ฝ่ายบริการจัดหางาน กองพัฒนา ระบบบริการจัดหางาน ชั้น 11) และสำนักจัดหางานกรุงเทพ 7 พุทธมณฑล กำหนดคอกกลุ่ม เป้าหมาย 100 คน เมื่อสิ้นสุดการทดลองปรากฏว่ามีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 107 คน มีการส่งไปพบนายจ้าง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 98.13 ของผู้ว่างงานทั้งหมด และจากการส่งตัวไปพบนายจ้าง จำนวน 105 คน พบว่ามียอดการบรรจุงาน จำนวน 47 คน ผู้ว่างงานที่ได้รับการบรรจุงานมากเป็นอันดับหนึ่งคือ ระดับ บั.6-ม.6 จำนวน 16 คน รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน ส่วนผู้ที่ได้งานทำนอกระบบ (การประกอบอาชีพอิสระ) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.62 แยกเป็นการประกอบอาชีพขนาดแผน โบราณ จำนวน 3 คน และประกอบ กิจการส่วนตัวอื่นๆ จำนวน 5 คน

ในโครงการระยะที่ 1 นี้ ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ JICA เป็นที่ปรึกษา และรัฐบาลญี่ปุ่นสนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมส่วนควบ จำนวน 3 ชุด รวมทั้งงบประมาณจัดทำโปรแกรม Job Matching สำหรับให้บริการกลุ่มทดลอง

ตารางที่ 8 สรุปผลการทดลองโครงการ

“การให้บริการจัดหางานและพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ว่างงานตามระบบประกันสังคม ระยะที่ 1”

ผลการดำเนินงาน	ระดับการศึกษา				รวม	หมายเหตุ
	ต่ำกว่า ป.6	ป.6 - ม.6	ปวช. - ปวศ.	ปริญญาตรี		
ผู้มาใช้บริการ	4	37	33	33	107	
1. การให้บริการจัดหางาน						
1) ส่งตัวไปพบนายจ้าง	4	36	32	33	105	
2) ไม่ส่งตัว	0	1	1	0	2	
2. การให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ						
1) แนะนำอาชีพทั่วไป	2	23	20	18	63	
2) ให้ข้อมูลประกอบอาชีพอิสระ	0	4	2	2	8	
3) ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ	3	36	31	33	103	เปลี่ยนที่อยู่ 4 ราย
3. การพัฒนาฝีมือแรงงาน						
1) เปลี่ยนอาชีพ	0	0	2	1	3	
2) เพิ่มทักษะ	0	7	1	6	14	
4. การรายงานตัว						
1) รายงานตัว	4	37	31	32	104	
2) ไม่รายงานตัว	0	0	2	1	3	ติดต่อไม่ได้
5. การบรรจุนาน						
1) ได้รับการบรรจุนาน	2	16	14	15	47	
2) รอพิจารณา	2	13	9	13	37	
3) ประกอบอาชีพอิสระ	0	4	2	2	8	
4) ไม่ได้รับการบรรจุนาน	0	2	5	2	9	
5) ไม่ไปพบนายจ้าง	0	1	2	1	4	
6) ไม่ส่งตัว	0	1	1	0	2	
6. สถานภาพ						
1) เลิกจ้าง	4	21	13	11	49	
2) ลาออก	0	16	20	22	58	

ข้อจำกัดของโครงการ

เนื่องจากเป็นการทดลองให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน ในช่วงเวลาที่กฎหมายประกันว่างงานยังไม่มีผลบังคับใช้ จึงขาดแรงจูงใจเพราะกลุ่มทดลองไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินสด ประกอบกับเป็นการปฏิบัติการกิจใหม่เป็นครั้งแรก ทำให้พบปัญหาเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ให้บริการจัดหางาน รวมทั้งข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง เพราะหน่วยทดลองทั้งสองแห่งต้องปฏิบัติตามตามภารกิจปกติด้วย

การทดลองโครงการระยะที่ 2

เพื่อเป็นการขยายผลการทดลองไปทั่วประเทศ เนื่องจากมีแนวโน้มว่าจะมีการประกันการว่างงานแน่นอน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องการทราบข้อจำกัด ปัญหา และอุปสรรค เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมการดำเนินการจริง เพื่อขยายความคุ้มครองกรณีว่างงาน ซึ่งจะเริ่มวันที่ 1 มกราคม 2547

สถานที่ดำเนินการทดลอง ณ สำนักจัดหางานจังหวัด 75 แห่ง และสำนักจัดหางานกรุงเทพ 10 แห่ง รวม 85 แห่ง โดยมีกลุ่มเป้าหมายสำนักงานละ 50 คน รวมทั้งสิ้น 4,200 คน (ขณะเริ่มโครงการยังไม่ได้ตั้งสำนักจัดหางานเขต 10) ผลการทดลองสรุปได้ดังนี้

ผู้ลงทะเบียนทั้งสิ้น 3,176 คน ส่งตัวไปพบนายจ้าง จำนวน 2,260 คน คิดเป็นร้อยละ 71.15 ในจำนวนผู้ส่งตัวไปพบนายจ้าง ได้รับการบรรจุงาน จำนวน 859 คน คิดเป็นร้อยละ 27.04 รอพิจารณา จำนวน 842 คน คิดเป็นร้อยละ 26.51 ไม่บรรจุงานจำนวน 411 คน คิดเป็นร้อยละ 12.94 ไม่ไปพบนายจ้าง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 4.84 ประกอบอาชีพอิสระจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 5.69

ตารางที่ 9 สรุปผลการทดลองโครงการ

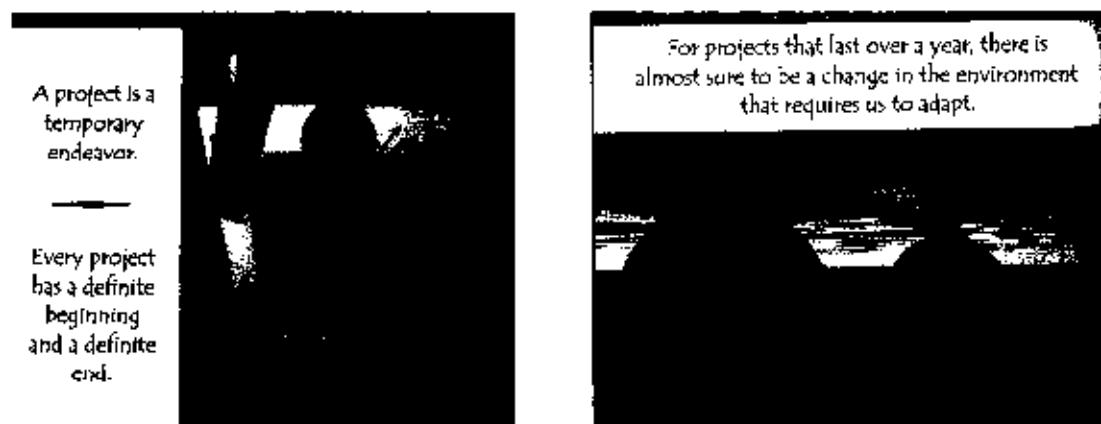
“การให้บริการจัดหางานและพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ว่างงานตามระบบประกันสังคม ระยะที่ 2”

ผลการดำเนินงาน	ระดับการศึกษา					รวม	หมายเหตุ
	ต่ำกว่า ป.6	ป.6- ม.6	ปวช.- ปวส.	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท		
ผู้มาใช้บริการ	82	826	1021	1245	2	3176	
1.การให้บริการจัดหางาน							
1) ส่งตัวไปพบนายจ้าง	43	596	775	844	2	2260	
2) ไม่ส่งตัว	10	163	164	219	-	556	ไม่มีตำแหน่งที่ เหมาะสม
2.การให้คำปรึกษาและแนะแนว อาชีพ							
1) แนะนำอาชีพทั่วไป	63	661	876	1093	2	2695	
2) แนะนำอาชีพอิสระ	47	425	484	730	2	1688	
3) ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการฝึก อาชีพ	62	571	691	910	2	2236	
3. การพัฒนาฝีมือแรงงาน							
1) เปลี่ยนอาชีพ	-	4	5	3	-	12	
2) เพิ่มทักษะ	5	37	49	68	-	159	
4. การรายงานตัว							
1) มารายงานตัว	24	360	444	564	-	1392	
2) ไม่มารายงานตัว	25	296	352	347	2	1022	
5. การบรรจุงาน							
1) ได้รับการบรรจุงาน	12	272	297	278	-	859	
2) รอพิจารณา	20	258	281	283	-	842	
3) ประกอบอาชีพอิสระ	7	42	23	108	1	181	
4) ไม่ได้รับการบรรจุงาน	5	114	150	141	1	411	
5) ไม่ไปพบนายจ้าง	1	37	45	71	-	154	
6. สถานภาพ							
1) เลิกจ้าง	19	177	180	226	-	602	
2) ลาออก	60	611	797	869	2	2339	
3) อื่น ๆ	3	38	44	150	-	235	หมดสัญญาจ้าง, บริษัทฯ

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ผลจากการทดลองโครงการทั้ง 2 ระยะ ทำให้กรมการจัดหางาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ทราบปัญหาอุปสรรคในทุกด้าน อันเป็นประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมรองรับการประกันว่างงานทั่วประเทศ ก่อนปฏิบัติงานจริง ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 ด้านปรับปรุงโครงสร้างหน่วยให้บริการผู้ประกันตน คู่มือการปฏิบัติงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ในด้านบริการจัดหางานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E - employment) ด้านการแนะแนวอย่างมืออาชีพ การจัดเตรียมบุคลากรเพิ่ม การจัดสรรครุภัณฑ์ อุปกรณ์ที่พอเพียง และงบประมาณที่จำเป็น การเตรียมฐานข้อมูลตำแหน่งงานว่าง (JOB BANK) ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ โดยการเชื่อมโยงเครือข่ายภาคเอกชน และชุมชน ในการส่งเสริมและขยายโอกาสการมีงานทำแก่ผู้ประกันตน และผู้ว่างงานทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้มีงานทำอย่างยั่งยืน ทั้งในระบบ (Formal sector) นอกกระบวน (Informal sector) และ การประกอบอาชีพอิสระ ต่าง ๆ ตลอดจนเตรียมแนวทางประสานและบูรณาการภารกิจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการทดลองโครงการได้มีการประเมินผลอย่างละเอียด และร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้เชี่ยวชาญ JICA ที่มาประจำอยู่ที่กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างรัดกุมต่อไป

ภาพที่ 24 หลักการของโครงการทดลอง



บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สืบเนื่องจากนโยบายเร่งด่วนสำคัญประการหนึ่งของรัฐบาล คือ การแก้ปัญหาความยากจน โดยมีเป้าหมายที่จะขจัดความยากจนให้หมดสิ้นไปภายใน พ.ศ. 2551 ซึ่งแนวทางการดำเนินการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจน และสามารถพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของคนยากจน ให้อยู่ดีมีสุข ด้วยการเพิ่มรายได้ และลดรายจ่าย สร้างศักยภาพของคนยากจนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานของความสุขพอเพียงความพอประมาณอย่างมีเหตุมีผลภายใต้ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อเป็นพลังแผ่นดินที่ดำรงความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน และถาวร ซึ่งปัจจัยสำคัญ คือ กลไกของรัฐทุกหน่วยงาน ต้องถือว่าการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจน เป็นสิ่งสำคัญเร่งด่วนและเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินการอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมโดยเร็ว ทั้งนี้ ภารกิจที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน 3 ประการ คือ หนึ่งสิ้นของคนยากจน การจัดสรรทรัพยากรธรรมชาติ และ การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ซึ่งกระทรวงแรงงานมีบทบาทสำคัญ ในการแก้ไขปัญหาด้านส่งเสริมอาชีพ และการมีงานทำ โดยเฉพาะกรมการจัดหางาน ที่ต้องมุ่งเน้นยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชาชนมีงานทำที่มั่นคงถาวร อันจะเป็นการช่วยให้ประชาชนหลุดพ้นจากความยากจนที่ยั่งยืน และหลักการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ นอกเหนือจากบูรณาการการทำงานร่วมกันแล้ว การประสานว่างงานที่มีผลบังคับใช้แล้ว ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์อีกด้วย

จากการนำเสนอผลงานวิชาการของผู้เขียนตั้งแต่ต้นจนถึง บทที่ 4 เป็นการสรุปบทบาทของกรมการจัดหางานในการพัฒนาประเทศ ประมวลภาพรวมของระบบความมั่นคงทางสังคมและการคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทย เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงที่มีต่อระบบการประกันว่างงาน และระบบการประกันมีงานทำ ว่าจะสามารถเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำได้อย่างไรบ้าง และการที่ผู้เขียนได้รับมอบหมายจากกรมการจัดหางานให้รับผิดชอบการเตรียมงานรองรับการประกันว่างงาน ในฐานะหัวหน้าสำนักงานโครงการประกันการมีงานทำ จึงขอนำเสนอการสรุปเป็น 2 ส่วน คือ การสรุปในภาพรวม และ การประเมินความพร้อมของกรมการจัดหางาน ดังนี้

สรุปภาพรวม

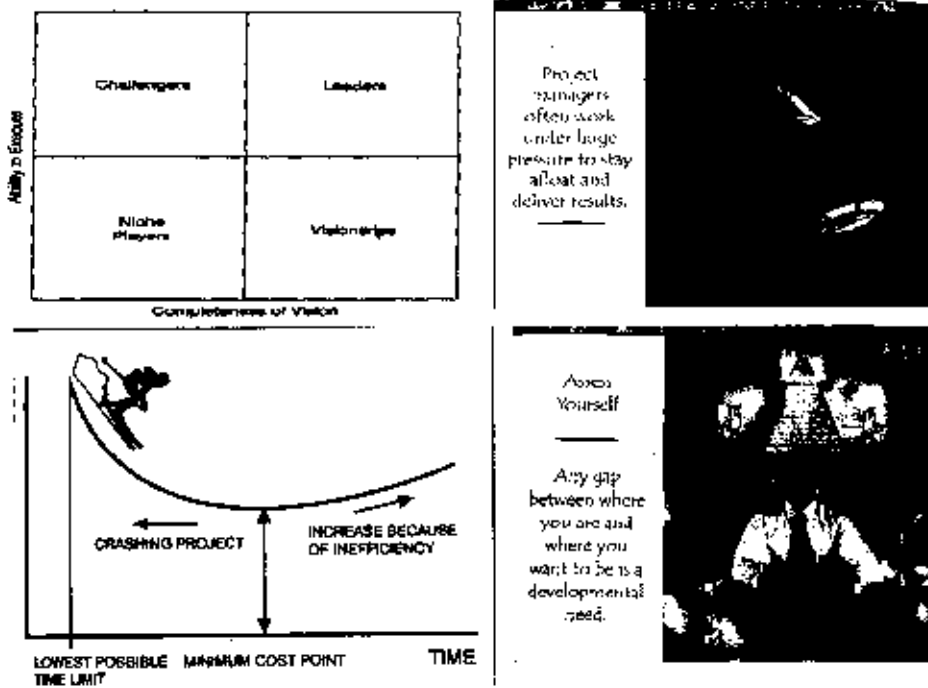
การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) เป็นระบบการให้บริการ หรือระบบความช่วยเหลือ แก่ประชาชนโดยรวม เพื่อให้มีหลักประกันในการดำรงชีวิตที่มั่นคง ปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และทั่วถึง ในประเทศไทยมีโครงการคุ้มครองทางสังคม แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. โครงการความคุ้มครองทางสังคมในระบบเศรษฐกิจทางการ (Formal Sector) หมายถึง โครงการความคุ้มครองสำหรับกลุ่ม ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และ ลูกจ้างภาคเอกชนประมาณ 30% ของแรงงานทั่วประเทศที่ได้รับการคุ้มครองในโครงการประกันสังคม กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กองทุนต่างๆ มีดังนี้ คือ สำหรับข้าราชการ และ พนักงานรัฐวิสาหกิจ จะมีกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ และ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจ สำหรับลูกจ้างภาคเอกชน จะมีกองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม เงินชดเชย (กรณีถูกเลิกจ้างโดยไม่มีควมผิด) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ตั้งขึ้นโดยสมัครใจ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และ ระบบสวัสดิการต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลือเฉพาะกลุ่ม
2. โครงการความคุ้มครองทางสังคมสำหรับประชาชน นอกกระบวนเศรษฐกิจทางการ (Informal Sector) เป็นโครงการที่รัฐบาลพยายามให้การดูแลประชาชนกลุ่มต่างๆ โดยเน้น ผู้ยากไร้ มีรายได้น้อย ผู้ว่างงาน เป็นการทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ โครงการประกันสุขภาพสำหรับประชาชนทั่วไป (30 บาท รักษาทุกโรค) โครงการด้านการศึกษา สำหรับประชาชนทั่วไป โครงการสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวกับแรงงาน โครงการสวัสดิการกลุ่มผู้ด้อยโอกาส กองทุนด้านการพัฒนาชุมชน และ การคุ้มครองแรงงาน โดยมีระบบป้องกันการหลอกลวงคนหางาน และ ปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางานกรณีกระทำผิดพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เป็นต้น
3. โครงการความคุ้มครองทางสังคมรูปแบบพิเศษในภาวะวิกฤติ ได้แก่ โครงการลงทุนทางสังคมของธนาคารโลก แผนงานภาคสังคมด้วยเงินกู้ จากธนาคารพัฒนาแห่งเอเชียและเงินกู้จากแผนมियाชวา เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชน เป็นต้น

การประกันสังคม (Social Security) เป็นการคุ้มครองทางสังคมรูปแบบหนึ่งของประเทศไทย คือให้ความคุ้มครองกลุ่มลูกจ้างที่เรียกว่า “ผู้ประกันตน” อันหมายถึง “ผู้ที่จ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิรับประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533” ซึ่งมี 7 กรณี ได้แก่ ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ดาวย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน การประกันว่างงานในประเทศไทย เกิดขึ้นตามพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบ เพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2546 โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 เรียกว่า การประกันสังคมกรณีว่างงาน เป็นประเทศล่าสุดในโลกที่มีระบบนี้ โดยมีแนวทางการให้ความช่วยเหลือผู้ประกันตนให้กลับไปทำงานใหม่โดยเร็วที่สุด ทั้งนี้ได้มีข้อกำหนดตามมาตรา 78 (1) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นผลให้กรมการจัดหางาน ต้องมีภารกิจในการ รับขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน พิจารณาความสามารถ ความพร้อมที่จะทำงาน พิจารณางานที่เหมาะสม พิจารณาส่งผู้ประกันตนไปฝึกอบรม หรือพัฒนาฝีมือตามความจำเป็น และรับรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้งโดยการประสานข้อมูลทุกชั้นตอน กับทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งกรมการจัดหางาน ได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประกันว่างงานอย่างต่อเนื่อง โดยประสานความร่วมมือกับ สำนักงานประกันสังคม ซึ่งเป็นหน่วยงานเจ้าภาพ และ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานที่สำคัญคือจัดตั้งองค์การรับผิดชอบ กำหนดโครงสร้างหน่วยบริการผู้ประกันตน กำหนดหลักเกณฑ์การให้บริการจัดหางาน พัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติ คู่มือ และ ทดสอบระบบด้วยโครงการทดลอง ที่สำนักจัดหางานของ กรมการจัดหางาน ทั้ง 85 แห่ง ทั่วประเทศ รายละเอียดสรุปไว้ใน ภาคผนวก จ. (1)

เนื่องจากผู้เขียนมีความเห็นว่า การประกันว่างงาน ซึ่งจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีที่ผู้ประกันตนว่างงานเป็นส่วนหนึ่งของ ระบบการประกันมีงานทำ (Employment Insurance System) ที่มีแผนการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานซึ่งเป็นระบบที่จะช่วยป้องกันการว่างงานควบคู่ไปด้วย ประกอบกับพันธกิจของกรมการจัดหางาน มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีงานทำ และ มีการกำหนด ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชาชนวัยทำงานมีงานทำอย่างยั่งยืน และ ได้รับความคุ้มครอง จึงได้นำเสนอพันธกิจกรมการจัดหางาน ที่มีความสัมพันธ์กับการประกันมีงานทำดังกล่าว

ภาพที่ 25 หลักการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์



การประเมินความพร้อมของกรมการจัดหางาน

1. หน่วยให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน ทั้งสิ้น 85 แห่ง (กรุงเทพมหานคร 10 เขต และ 75 จังหวัด) ได้มีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าโดยทั่วถึงกันก่อนปฏิบัติงานจริง ปัญหาและอุปสรรคที่พบในโครงการทดลอง จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวางแผนการทำงานเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะมีความแตกต่างกัน ไปตามภูมิภาค
2. สำนักงาน โครงการประกันการมีงานทำ ได้เตรียมความพร้อมด้าน เครื่องมือการทำงานให้หน่วยปฏิบัติครบทุกด้าน คือ คู่มือการปฏิบัติงาน ขกร่างระเบียบ และ ประกาศหลักเกณฑ์ในการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน เตรียมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เตรียมแผนการอบรมบุคลากรทุกระดับ เตรียมจัดสรรงบประมาณทุกด้านที่จำเป็น รวมทั้งจัดจ้างบุคลากรเพิ่ม ประเมินความเสี่ยงในการประสานงานระหว่างหน่วยงานทุกระยะ พร้อมเตรียมแนวทางป้องกัน
3. เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้นำองค์กร และผู้บริหารของกรมทุกท่าน มีหลักการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีคุณลักษณะของผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Leaders) ที่มีวิสัยทัศน์สมบูรณ์ (Completeness of Vision) และ มีศักยภาพในการแปลงวิสัยทัศน์สู่ภาคปฏิบัติ (Ability to Execute) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

การที่จะทำให้พันธกิจกรมการจัดหางานด้านการส่งเสริมการมีงานทำมีส่วนผลักดันให้ประชาชนมีงานทำอย่างมั่นคง ยั่งยืน และ เข้าสู่ระบบประกันมีงานทำได้ในที่สุดนั้น ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านยุทธศาสตร์

ตามแผนพัฒนาแรงงาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546 – 2549) กระทรวงแรงงานได้แบ่งกลุ่มภารกิจตามยุทธศาสตร์เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มเตรียมความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งดำเนินการโดยใช้ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ และยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. กลุ่มความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม ซึ่งดำเนินการโดยใช้ยุทธศาสตร์การเพิ่มคุณภาพชีวิต ผู้ใช้บริการ และยุทธศาสตร์การสร้างหลักประกันความมั่นคง ทั้งนี้ โดยใช้ 2 ยุทธศาสตร์สำคัญสนับสนุนให้กลุ่มภารกิจทั้ง 2 กลุ่มเกิดผลสัมฤทธิ์ คือ

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหาร เป็นการดำเนินงานเพื่อให้กระทรวงแรงงานมีโครงสร้างองค์กรและบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะมีเจตคติในการให้บริการประชาชน

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสารสนเทศ เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศแรงงานให้เป็นระบบเครือข่ายเชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพ

ในเชิงยุทธศาสตร์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมรัฐบาลปัจจุบันท่านหนึ่ง มีความเห็นว่า “โอกาส” เป็นสิ่งสำคัญ ในขณะที่โลกขาดเสถียรภาพเนื่องจากภาวะผลกระทบจากสงคราม แต่ประเทศไทยขณะนี้เสถียรภาพทุกด้าน ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ถึงแม้จะเป็นเสถียรภาพในระยะเริ่มต้นแต่ก็เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่เกิดระบบ “ประกันว่างงาน” ขึ้น ซึ่งหากกรมการจัดหางาน นำโอกาสนวกับยุทธศาสตร์ทั้งหลายดังกล่าวข้างต้น โดยบูรณาการพันธกิจของ 2 กลุ่มภารกิจหลัก (Cluster) คือกลุ่มการแข่งขันทางเศรษฐกิจและกลุ่มความมั่นคงในการทำงาน ด้วยการเน้นยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ ย่อมก่อให้เกิดระบบ “การประกันมีงานทำ” ในอนาคตอันใกล้นี้ ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองทางสังคมที่มั่นคง และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงกัน

ด้านวัฒนธรรมองค์กร

หากจะพิจารณาจากภายในองค์กร (Inside Out) กรรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก (Small is Beautiful) ที่เหมาะกับการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งความเร็วนี้ หากบุคลากรทุกคนตระหนักรู้ในการพัฒนาตนให้เป็น Knowledge Worker และร่วมแรงร่วมใจก้าวกระโดดจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ (Teaching Organization) ซึ่งจะเป็นการสร้างพลังองค์กรอย่างมหาศาลที่จะขับเคลื่อนให้พันธกิจทั้งหมดเกิดผลสัมฤทธิ์

ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital)

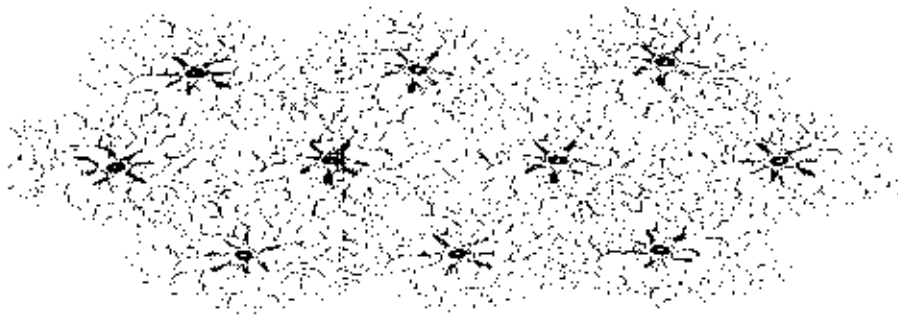
ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการคือประเภทของมนุษย์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องทำงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชน องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในการเพิ่มทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ให้บุคลากรในองค์กรด้านความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการงาน การแนะนำอาชีพ การพัฒนาทักษะการใช้ภาษา และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ ภายได้หลักการที่ว่า “การทำงานร่วมกันเป็นทีม” (Working Together) เพื่อนำพันธกิจให้ไปถึงวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือกรรมการจัดหางานจะ Reemployment ผู้ประกันตนโดยเร็วที่สุด และมีความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการจัดหางานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Employment)

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐเรื่องรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) กรรมการจัดหางานควรใช้โอกาสในการพัฒนาระบบการบริหารจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ มุ่งสู่การให้บริการที่รวดเร็วเป็นหลัก และเพิ่มเติมด้วยการมีข้อมูลค่านแรงงานที่ถูกต้องและก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุด

ด้านการจัดหน่วยให้บริการเป็น ONE STOP SERVICE

เนื่องจากการให้บริการผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ๓ มีหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานรับผิดชอบอยู่ 5 หน่วย และ สถานที่ตั้งอยู่ห่างกันซึ่งอาจทำให้ผู้ประกันตนไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร และยังทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการอีกด้วย แม้จะเป็นการให้บริการด้วยระบบ IT ก็ตาม ตัวอย่างในประเทศที่ดำเนินการแล้วส่วนใหญ่จึงจัดรูปองค์กรและบริหารจัดการในลักษณะ One Stop Service



เซลล์สมองแต่ละตัวเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย ประมาณ ๘๐,๐๐๐ จุด
เกิดเป็นตาข่ายเซลล์สมอง (neural network) ซึ่งมีพลังเรียนรู้สูงสุด

Global Literacy กับ Knowledge - based Society

สืบเนื่องจากบทนำ ผู้เขียนได้ตระหนักถึงภาวะของประเทศในปัจจุบันว่า
วันนี้ประเทศไทยเราจะต้องเป็นสังคมที่ใช้ฐานความรู้เป็นหลัก ในขณะที่อนาคตกำลังใกล้ถ้ำ
ทุกคนบนโลกนี้อยู่ ความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับไวจะเกิดอย่างต่อเนื่อง พลังสมองจึงเป็นหัวใจ
ของการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ ประเทศเราจึงต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะ Global
Literacy ที่ต้องมีความรู้ 3 ด้านคือ ภาษาอังกฤษ อินเทอร์เน็ต และความรู้ทางวัฒนธรรม
นานาชาติ รวมทั้งต้องมีลักษณะพิเศษ คือมีความสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา
มีพลวัตในตัวสูง เพราะเราต้องการปัญญาเพื่อให้เกิดเป็น และเนื่องจากทุนทางปัญญา
(Intellectual Capital) เป็นหัวใจของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ประกอบกับผู้นำองค์กรและ
ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใจกว้าง มีความสามารถในการปลดปล่อย
พลังสมองของคนในองค์กร ให้เกิด “The War for Talent” หรือสงครามหาคนเก่งมาช่วยกัน
ทำงาน (Neural network) ประเภทรวมกันก็อยู่ได้ แยกกันก็อยู่ดี เพราะชีวิต คิดแต่แข่งมากจึง
จะสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศได้ในที่สุด

Juan Enriquez ผู้เขียนหนังสือเรื่อง “As the Future catches you” เคยถาม
ท่านนายกรัฐมนตรีทักษิณ ชินวัตร ว่า “ทราบหรือยังว่าคนไทยที่มีความรู้ชั้นนำหนึ่งหมื่นคน
อยู่ที่ใดและจะทำงานให้เป็นประโยชน์กับประเทศได้หรือไม่ อย่างไร และ เขาชนห้าหมื่นคน
ที่มีศักยภาพสูงมากที่จะทำประโยชน์ให้กับประเทศในอนาคตอยู่ที่ใดและจะมีโอกาสได้
พัฒนาเต็มตามศักยภาพของคนหรือไม่ ? ” หากกรมใช้โอกาสนี้ให้กลุ่มพลังสมองได้ทำ
สัญญารับผิดชอบต่องานที่ทำภายในการเป็นหน่วยสร้างความมั่นคงในการทำงาน เพียง 20 คน
โดยกรมมอบอำนาจ (Empower) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) ให้ลงมือปฏิบัติ (Perform)
และวัดผลสัมฤทธิ์ของงานว่าเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

ของรัฐหรือไม่ ส่วนตัวชีวิตอาจต้องมากำหนดให้ชัดเจนอีกครั้งหนึ่งว่าการมีงานทำเต็มที่ (Full Employment) ตามนโยบายและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำของรัฐในปัจจุบันนั้น ความพอเพียงอยู่ที่ใด

ท้ายที่สุดนี้ผู้เขียนขอจบการนำเสนอผลงานวิชาการครั้งนี้ด้วยการแสดงความมุ่งมั่นว่า แม้จะสิ้นโลก ก็จะไปให้ถึง โดยได้เตรียมศึกษาแนวทางจากประเทศญี่ปุ่น และประเทศเกาหลี ในด้านโครงการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stabilization Program : ESP) ในมาตรการข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางานของประเทศเกาหลี ผนวกกับระบบประกันการจ้างงาน (Employment Insurance System) ของประเทศญี่ปุ่น ในมาตรการ 3 เรื่อง คือสิทธิประโยชน์เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ (Employment Promotion Benefits) บริการเพื่อการจ้างงานที่มั่นคง (Service Stabilization of Employment) และกองทุนเสถียรภาพการจ้างงาน (Employment Stabilization Fund) ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวถึงสามารถนำมาประยุกต์เข้ากับ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ ได้ ถ้าทุกคนและทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องมีสปิริตของการทำงานร่วมกัน กล้าเปลี่ยนแปลงตนเอง และ วัฒนธรรมองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายอันประเสริฐ (Good Mission) ร่วมกัน คือ การประกันมีงานทำ ย่อมทำให้เกิด ความผาสุกของประชาชน และความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ในที่สุด

ภาพที่ 26 การมีจุดหมายร่วมกัน

All team members must be aligned with the direction in which the project must move.



บรรณานุกรม
ภาษาไทย

- กาย บราวน์. การบริหารบุคคลระดับรากหญ้า. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
คูคมอร์นิ่ง, 2546.
- การจัดหางาน , กรม. ทศวรรษใหม่. กระบวนทัศน์ใหม่. กรมการจัดหางาน ครอบรอบ 10 ปี
กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน , 2546.
- การจัดหางาน , กรม และ JICA. การสัมมนาโครงการความร่วมมือด้านนโยบายการมีงานทำที่
ครอบคลุม (Seminar on Cooperation Project on Comprehensive Employment
Policy). กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน , 2545.
- การจัดหางาน , กรม. สำนักงานโครงการประกันการมีงานทำ. (ร่าง) ขั้นตอนและแนวปฏิบัติ
การดำเนินงานกรณีว่างงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานโครงการประกันการมี
งานทำ, 2546. (อัดสำเนา).
- กฤษชัย อนรรขมณี, เศรษฐพงศ์ สีนธรา. Visual Control พลังการสื่อสารเพิ่ม
ประสิทธิภาพองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซีโน ดีไซน์, 2546.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย
ไทย. คู่มือการส่งเสริมระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการ และ
สัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ, ระบบมาตรฐาน 1101 : ระบบข้อมูล THAILAND
INTERNATIONAL PUBLIC SECTOR STANDARD MANAGEMENT
SYSTEM AND OUTCOMES, P.S.O. 1101 : INFORMATION SYSTEM.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน , 2545 . (อัดสำเนา).
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ,สำนักงาน. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ
และการคุ้มครองทางสังคมในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9
(พ.ศ. 2545 – 2549). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการธุรกิจ
และสังคมแห่งชาติ , 2544 .
- จิระ หงส์ถาวรภ. ทรัพยากรมนุษย์ขั้นสูง. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บี. เอ.
เพลท โปรเซสเซอร์ , 2545 .
- จุลชีพ ชินวโร. สู่อلفيةที่ 3 TOWARDS THE THIRDMILLENNIUM กระแส
เศรษฐกิจและเมืองโลกที่ไร้พรมแดน กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ , 2544.

- คณัย เทียนพูน. พลวัตการบริหารคน. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดไทยเจริญ
การพิมพ์, 2546.
- คณัย ไชยโยธา. แนวทางการเขียนผลงานทางวิชาการและงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร :
ไอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, 2538.
- ธันยวัชร ไชยตระกูลชัย. คิดใหม่เพื่ออนาคต. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
ซีเอ็ลยูเคชั่น (มหาชน), 2546.
- นกร ศิลปอาชา. มิติใหม่ของการปฏิรูประบบราชการ : องค์การส่งเสริมการจัดหางาน.
กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน, 2542.
- บัณจัตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. เร่งรัฐประกันการว่างงาน. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ
พงศ์พันธ์, 2541.
- ประเวศ วะสี. ภาวะผู้นำ : ความเป็นไปได้และวิธีการ. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี กรุงเทพฯ,
2544.
- พสุ เจริญรินทร์. กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ **RETOOLING THE NEW STRATEGY.**
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ, 2546.
- พิทยา ว่องกุล. คำประกาศอิสรภาพจาก IMF. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พรินติ้ง
แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2540.
- มหาอุทัย ฉายาขไร, พระ. พุทธวิธีแห่งสังคม : ปรัชญาสังคมและการเมืองของพุทธศาสนา.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสาร, 2538.
- ยุค ศรีอาริยะ. วิเคราะห์ระบบโลกในศหัสวรรษใหม่. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์
พรินติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2546.
- แรงงาน, กระทรวง. กรมการจัดหางาน.. (ร่าง) คู่มือการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน.
กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2546. (ยึดสำเนา).
- แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. กรมการจัดหางาน. (ร่าง) ระเบียบกรมการจัดหางาน
ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และ วิธีพิจารณาการกระทำผิดเงื่อนไขการประกันการว่างงาน.
กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
2546 (ยึดสำเนา).
- แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. กองนิติการ สำนักงานประกันสังคม.
พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. แก้ไขเพิ่มเติม โดย พระราชบัญญัติ
ประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 พร้อมด้วย
พระราชบัญญัติและกฎกระทรวง. นนทบุรี : สำนักงานประกันสังคม.

- แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. สำนักงานประกันสังคม. รายงานการศึกษาดูงาน
เรื่องนโยบายการจ้างงานและกองทุนประกันการว่างงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น. นนทบุรี :
สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2542.
- วิทยากร เชียงกุล. เศรษฐศาสตร์มิติใหม่. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง
แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2542.
- วิสิทธิ์สน์, สถาบัน. ทฤษฎีและความรู้ในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2544.
- วิสิทธิ์สน์, สถาบัน. พลังโทและเศรษฐกิจใหม่. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์ พริ้นติ้ง
แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2544.
- วิศิษฐ์ วังวิญญู. วิธีสู่เศรษฐกิจที่มีชีวิต THE PATH TO LIVING ECONOMICS.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สวนเงินมีมา, 2546.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คนอื่นๆ. การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา (ฉบับสมบูรณ์).
กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, 2542.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. การจัดการเชิงกลยุทธ์ STRATEGIC MANAGEMENT.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด, 2546.
- สุพจน์ ทราณแก้ว. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NEW PUBLIC MANAGEMENT : NPM).
พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์เทียนวัฒนา, 2545.
- สุพัชรี รอดภัยปวง และ คนอื่นๆ. ระบบการประกันการจ้างงานในประเทศเกาหลี THE
EMPLOYMENT INSURANCE SYSTEM IN KOREA. นนทบุรี : กองวิชาการ
และแผนงาน สำนักงานประกันสังคม, 2543.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต รัชอุกร. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม).
กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2545.

**บรรณานุกรม
ภาษาอังกฤษ**

- Borjas, George J. **Labour Economic Second Edition**. Taipei : McGraw-Hill Book Co, 2000.
- Boyatzis, Richard., Goleman, Daniel., and McKee, Annie. **Primal Leadership : Realizing The Power of Emotional Intelligence**. New York : HBS Press, 2002.
- Charan, Ram and Bossidy, Larry. **EXECUTION : the discipline of getting things done**. New York : Crown Business, 2002.
- Enriquez, Juan. **AS THE FUTURE CATCHES YOU : how genomics and other forces are changing your life, work, health and wealth**. New York : Crown Business, 2001.
- Grove, Andrew S. **Only the Paranoid Survive : how to exploit the crisis points that challenge every company**. New York : A Currency Book, 1999.
- Holland, John L. **Making Vocational Choices Second Edition : A Theory of Vocational Personalities and Work Environments**. Florida : PAR Book Odessa, 1992.
- Labour and Social Security Bureau. **Employment Maketability, Management Networkability and Service Socialisation**. Shanghai : Labour and Social Security Bureau, 2002.
- Lewis, James P. **The Project Manager's Pocket Survival Guide**. New York : McGraw-Hill Book Co, 2003.
- McKinsey. **Thai Productivity Report : Prosperity through Productivity**. Bangkok : Thailand Office, 2002.
- Ministry of Labour and Social Welfare. **Feasibility of the Thailand Unemployment Insurance System**. Bangkok : Ministry of Labour and Social Welfare, 2001.
- Public Employment Security Office. **A Service Guidance**. Tokyo : Public Employment Security Office, 2003.
- Public Employment Security Office. **Labour Statistics and Policies**. Kyoto : Public Employment Security Office, 2002.