บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทุกจังหวัดได้เริ่มดำเนินการครั้งแรกเมื่อเดือนมิถุนายน 2548 เนื่องจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในขณะนั้น (นายสรอรรถ กลิ่นประทุม) มีนโยบายให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้ง 5 หน่วยงานในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สถาบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด มีการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการและแรงงานในระบบและนอกระบบ เพื่อนำภารกิจของกระทรวงทุกด้านประชาสัมพันธ์ให้บริการในลักษณะบูรณาการและสร้างเครือข่ายในการทำงานกับสถานประกอบกิจการโดยให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้ง 5 แห่ง แบ่งพื้นที่การไปตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ โดยมีการจัดทำแผนและจัดคณะออกตรวจเยี่ยมพบปะสถานประกอบกิจการเพื่อรับทราบปัญหา หรือความต้องการของสถานประกอบกิจการกรณีมีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์จักได้แก้ไขและเข้าถึงปัญหาได้ทัน เพื่อให้ปัญหายุติที่จังหวัดให้ได้เป็นอันดับแรก กรณีที่จังหวัดใดขอรับการสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากส่วนกลางซึ่งมีหน้าที่จะต้องให้การสนับสนุนเพื่อให้การแก้ปัญหาลุล่วงลงได้ ในการออกเยี่ยมพบปะเจ้าของสถานประกอบกิจการ ขอให้มีการให้ความสำคัญต่อการชี้นำ และให้ความสนใจต่อการจัดระบบการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เนื่องจากการลดอุบัติเหตุจากการทำงานของสถานประกอบกิจการ เป็นการลดต้นทุนหรือลดรายจ่ายของนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบกิจการ และทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการมีภาวะการทำงานที่ดี ทำให้ผลิตภาพการทำงานสูงขึ้นด้วย นอกจากนั้นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ขอให้มีการรายงานผลการตรวจเยี่ยมให้ทราบด้วย

การเตรียมการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการในแต่ละจังหวัดมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้ประสานงาน เพื่อจัดประชุมหารือกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการร่วมกันเป็นประจำทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละ 2 แห่ง โดยได้ให้จัดทำเป็นโครงการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หลังจากมีการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการจะมีการประชุมหารือร่วมกันเพื่อพิจารณาปัญหาและความต้องการของนายจ้าง โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำรายงานผลการตรวจเยี่ยมส่งให้กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล เพื่อสรุปผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการในแต่ละเดือนรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงของกระทรวง

จากการรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของแต่ละจังหวัด ปรากฏว่าแต่ละจังหวัดมีแนวทางการตรวจเยี่ยมที่แตกต่างกัน เนื่องจากส่วนกลางมิได้กำหนดแนวทางของการตรวจให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งมีผลต่อข้อมูลในรายงานผลการตรวจเยี่ยม บางจังหวัดรายงานโดยละเอียด บางจังหวัดรายงานโดยสรุป ทำให้การรวบรวมข้อมูลมีปัญหา

นอกจากนั้นในระยะหลังกลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับรายงานน้อยลง เนื่องจากในช่วงปลายปีงบประมาณ 2549 และปีงบประมาณ 2550 มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง ทั้งฝ่ายข้าราชการประจำ และฝ่ายการเมือง การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการจึงได้เน้น การตรวจเยี่ยมเฉพาะเรื่องในประเด็นที่เป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วน และมีการรายงานผลไปยังหน่วยงานเจ้าของเรื่อง

อย่างไรก็ดีจากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ทำให้ทราบว่า โครงการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเป็นที่พอใจของเจ้าของสถานประกอบกิจการ และลูกจ้างเพราะทำให้มีความรู้ ความเข้าใจข้อกฎหมายด้านแรงงานมากยิ่งขึ้น เช่น ข้อบังคับในการทำงานตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน และการประกันสังคม การให้บริการฝึกอาชีพ การฝึกอบรมด้านต่าง ๆ การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว การบริการจัดหางานให้แก่สถานประกอบกิจการและประชาชน

ดังนั้นจึงเห็นสมควรดำเนินการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการเก็บข้อมูลของสถานประกอบกิจการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการงานด้านแรงงานในแต่ละจังหวัดให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลการปฏิบัติงานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตามสภาพที่แท้จริงของจังหวัด ซึ่งยังไม่เคยมีการรวบรวมรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมาก่อน นับตั้งแต่ได้มีการตรวจเยี่ยมเมื่อเดือนมิถุนายน 2548 จึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ เพื่อนำเสนอแนวทางการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการให้เป็นระบบ รวมทั้งแบบรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมข้อมูล และการจัดทำทะเบียนข้อมูลสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจเยี่ยม

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของหน่วยงานสังกัดกรทะรวงแรงงาน

2. เพื่อนำเสนอแนวทางการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการและแบบรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

3. เพื่อรวบรวมข้อมูลในประเด็นหลักที่ได้จากการศึกษารายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

ขอบเขตและวิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

1. รายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

2. รายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและผู้ตรวจราชการกรมในสังกัดกระทรวง

3. แบบสอบถามผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ข้อตกลงเบื้องต้นของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลย้อนหลัง 2 ปี 4 เดือน (มิถุนายน 2548 ถึง กันยายน 2550) โดยศึกษาจากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของจังหวัดที่มีการรายงานโดยมีข้อมูลประเด็นหลัก 9 เรื่อง คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ
2. วัตถุประสงค์ของการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ
3. คณะผู้ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ
4. บุคคลในสถานประกอบกิจการที่ให้การต้อนรับ
5. การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจให้พนักงาน
6. สภาพปัญหาและความต้องการของสถานประกอบกิจการ

7. คำถาม – คำตอบ ที่พบบ่อย

8. การแนะนำบริการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

9. ข้อเสนอแนะของสถานประกอบกิจการ และคณะผู้ตรวจเยี่ยม

โดยจะศึกษาข้อมูลจากรายงานของจังหวัดที่มีข้อรายงานเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว ซึ่งมี 18 จังหวัด คือ ราชบุรี สมุทรสาคร สิงห์บุรี ปทุมธานี นนทบุรี สระแก้ว จันทบุรี อุทัยธานี นครศรีธรรมราช ปัตตานี ตรัง พังงา พัทลุง พะเยา อุดรธานี หนองคาย มุกดาหาร ประจวบคีรีขันธ์ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่ได้รับรายงานผลการตรวจเยี่ยมซึ่งมีข้อมูลละเอียดและมีการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง สำหรับจังหวัดอื่น ๆ ที่ได้รายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการโดยสรุป และจังหวัดที่ไม่ได้รายงานผลอย่างต่อเนื่อง แต่มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ก็ได้นำมาเสนอในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้มีประโยชน์ต่อการบริหารการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ดังนี้

1. ทราบข้อมูลที่ได้รวบรวมจากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับปัญหาความต้องการข้อเสนอแนะของสถานประกอบกิจการ ข้อคำถามและแนวการตอบคำถาม

2. หน่วยงานสังกัดกระทรวงในส่วนภูมิภาค มีแนวทางการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ และมีข้อมูลการนำบริการของกระทรวงแรงงานไปให้คำแนะนำแก่สถานประกอบกิจการ

3. มีการรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการตามแบบรายงานมาตรฐาน ซึ่งจะได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่รวบรวมได้จะเป็นองค์ความรู้สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

เอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ผู้ศึกษาได้แนวคิดจากเอกสารรายงานที่เกี่ยวข้อง และนโยบายของผู้บริหาร ดังนี้

1. การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเริ่มขึ้นจากแนวคิดของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในขณะนั้น (นายสรอรรภ กลิ่นประทุม) ซึ่งได้มอบนโยบายในการประชุมหลายครั้ง โดยต้องการให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานมีการออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการและแรงงานในระบบและนอกระบบ เพื่อนำภารกิจของกระทรวงทุกด้านไปประชาสัมพันธ์ เสนอบริการในลักษณะบูรณาการ และสร้างเครือข่ายให้แก่สถานประกอบการนั้น โดยข้อเท็จจริงหน่วยงานส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงานได้มีการตรวจสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ดังนี้

1) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกจังหวัด มีแผนการตรวจแรงงานตามแผนงานประจำปี เพื่อตรวจการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และสุขภาพอนามัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นการตรวจตามข้อบังคับของกฎหมาย ผู้ตรวจต้องได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นการแนะนำบริการของกระทรวงแรงงานทุกด้าน เพื่อสร้างความคุ้นเคยระหว่างหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบกิจการ

2) ผู้ว่าราชการจังหวัดบางจังหวัดได้มอบหมายให้หน่วยงานในจังหวัดบูรณาการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดกำกับดูแล เพื่อรับทราบปัญหา และข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาครัฐและเอกชนโดยมีหน่วยงานราชการร่วมดำเนินการ เช่น สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตำรวจภูธรจังหวัด เป็นต้น เช่น จังหวัดสมุทรสาคร ราชบุรี ปัตตานี ซึ่งเป็นการตรวจเยี่ยมที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน

ดังนั้น เพื่อให้การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมีการดำเนินการในทุกจังหวัด กระทรวงแรงงานจึงได้มีหนังสือแจ้งผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดเพื่อมอบหมายให้แรงงานจังหวัด ร่วมประชุมหารือกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการและแรงงานในระบบและนอกระบบร่วมกัน โดยมีผู้ตรวจราชการกรมทั้ง 22 คน ซึ่งได้รับมอบหมายให้ดูแลติดตามงาน คนละ 3 – 4 จังหวัด เป็นหัวหน้าชุดในการตรวจเยี่ยมเป็นประจำทุกเดือนอย่างน้อย เดือนละ 2 แห่ง แล้วให้แรงงานจังหวัดรายงานผลการดำเนินการให้กระทรวงทราบทุกเดือน ตามหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด และหนังสือถึงอธิบดีกรมทุกกรม / เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม (ภาคผนวก ข หน้า 1,2)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสรอรรภ กลิ่นประทุม) ได้มอบนโยบายการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการในคราวประชุมผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ตรวจราชการกรม และผู้บริหารระดับสูงของกระทรวง เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2548 ว่า "การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ขอให้หน่วยงานทั้ง 5 แบ่งพื้นที่ในการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในฐานะผู้แทนกระทรวง และรับรู้ข่าวสารข้อมูลอันนำไปสู่การยุติปัญหาหรือข้อขัดแย้งได้โดยเร็วไม่บานปลาย และขอให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมข้อมูลเพื่อป้องกันปัญหาในแต่ละจังหวัด" (ภาคผนวก ข หน้า 4)

นับตั้งแต่เริ่มมีการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเมื่อเดือนมิถุนายน 2548 จากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการปรากฏว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้ง 5 หน่วยงาน ได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง – ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นที่พอใจแก่นายจ้างและลูกจ้างและแรงงานนอกระบบ

(ผู้รับงานไปทำที่บ้าน) เนื่องจากได้รับทราบภารกิจของกระทรวงแรงงาน สามารถให้คำแนะนำปรึกษา ชี้แจงปัญหาอุปสรรคในการทำงานของเจ้าของสถานประกอบกิจการ นอกจากนั้นหน่วยงานในสังกัดกรทะรวงแรงงานยังได้รับทราบปัญหาและความต้องการโดยตรงของสถานประกอบกิจการ

2. ความคิดเห็นของสถานประกอบกิจการจากการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงได้รายงานผลให้กระทรวงแรงงานมีดังนี้

1) ขอชมเชยโครงการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานว่าเป็นเรื่องน่ายินดี ทำให้ภาครัฐและภาคธุรกิจมีความเข้าใจกันการให้บริการของกระทรวงแรงงาน โดยการให้บริการแก่แรงงานและสถานประกอบการดีแล้ว หากครบรอบการตรวจเยี่ยมแล้วขอให้กลับมาเยี่ยมอีกครั้ง หรือเยี่ยมเป็นประจำทุกปี (จ.หนองคาย)

2) โครงการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเป็นโครงการที่ดีมาก ช่วยให้โรงงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน (จ.บุรีรัมย์)

3) นายจ้าง ลูกจ้าง และแรงงานนอกระบบมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากได้รับทราบภารกิจของกระทรวงแรงงานอย่างทั่วถึง (จ.สระแก้ว)

4) ผู้บริหารของสถานประกอบการมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานมาเยี่ยมในวันนี้ ทำให้เข้าใจและรู้ข้อกฎหมายด้านแรงงานยิ่งขึ้นโดยจะได้นำข้อเสนอแนะและความรู้ที่ได้ไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและเกิดประโยชน์แก่บริษัทต่อไป (จ.ตรัง)

5) เป็นโครงการที่ดีที่ภาครัฐออกมาพบปะลูกจ้างและนายจ้างทำให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐเห็นควรดำเนินการโครงการนี้ต่อไปและทุกปี (จ.นครศรีธรรมราช)

3. จากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานของนายวิทวัส ธรรมวิรัช ผู้ตรวจราชการสำนักงานประกันสังคม ซึ่งได้ตรวจเยี่ยมบริษัท พิมซี่เส็งขนส่ง 1988 จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2548 ได้รายงานว่า "นายจ้างพอใจกับการออกไปตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการพร้อมกันทุกหน่วยงาน ทำให้นายจ้างได้ทราบถึงภารกิจของกระทรวงแรงงานอย่างทั่วถึง และให้ความสนใจที่จะใช้บริการ"

4. ปลัดกรทะรวงแรงงานในขณะนั้น (นายจารุพงศ์ เรืองสุวรรณ) ได้กล่าวในพิธีเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทิศทางการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2549 เมื่อวันอังคารที่ 27 กันยายน 2548 ณ โรงแรมดิเอ็มเมอร์รัล ว่า "เนื่องจากกระทรวงแรงงานยังขาดการบูรณาการและการทำงานในเชิงรุกเข้าไปยังสถานประกอบกิจการ และนำภารกิจของกระทรวงแรงงานในทุกด้านไปประชาสัมพันธ์ โดยมอบหมายให้ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการต่าง ๆ รวมทั้ง หน่วยงานสังกัดกระทรวงทั้งหมดก็ไปด้วยกัน อย่างน้อยเดือนละ 2 แห่ง เป็นนโยบายที่รัฐมนตรีให้ไว้ และเราก็สนองตอบตามนโยบายของท่าน ได้อ่านรายงานของทุกผู้ตรวจราชการกระทรวง / กรม ที่แสดงให้เห็นผลดีเกินคาด การไปตรวจเยี่ยมที่เป็นการไปให้คำแนะนำ รวมทั้งเสนอภารกิจที่กระทรวงให้บริการ ซึ่งไม่ได้ไปจับผิดแต่เจ้าของสถานประกอบกิจการจะได้ความรู้ด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องเพื่อสุขภาพของคนงาน การแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ ภารกิจนี้ควรคงไว้ แม้ว่ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ย้ายไปอยู่กระทรวงอื่นแล้วก็ตาม อยากให้มีการดำเนินการต่ออย่างยาวนาน เพราะเป็นนโยบายการทำงานเชิงรุก ผู้ประกอบกิจการและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานได้ทำความรู้จักกันเป็นการสร้างความคุ้นเคยของทั้งสองฝ่าย" (ภาคผนวก ข หน้า 6)

5. ในช่วงปีงบประมาณ 2549 – 2550 ได้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงทั้งข้าราชการประจำ และฝ่ายการเมือง กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล โดยตรวจเยี่ยมในประเด็นเฉพาะเรื่อง ในปีงบประมาณ 2550 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายอภัย จันทนจุลกะ) ได้มอบภารกิจการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการในเรื่องสำคัญ ๆ ดังนี้

1) การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ และเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ปีก ในช่วงเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2550

กระทรวงแรงงานมีหนังสือถึงจังหวัด ขอให้มอบหมายหน่วยงานสังกัดกระทรวงตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ลูกจ้าง ตลอดจนเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ปีก พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภารกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไข้หวัดนก เพื่อเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์โรคไข้หวัดนก ซึ่งเป็นที่วิตกของประชาชน การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการในช่วงนี้ของกระทรวงได้จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตรวจเยี่ยมให้กับทุกจังหวัด ๆ ละ 7,000 บาท สำหรับจังหวัดที่มีการตรวจพบเชื้อไข้หวัดนก คือ จังหวัดพิษณุโลก และหนองคาย และจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่สุ่มเสี่ยง คือ จังหวัดอุทัยธานี และพระนครศรีอยุธยา จะได้รับงบประมาณ 10,000 บาท นอกจากนั้นจังหวัดที่มีครัวเรือนของเกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์ปีก ก็จะได้รับเงินจัดสรรเพิ่มขึ้น

2) การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการในจังหวัดที่ประสบอุทกภัย ในช่วงเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2549 ซึ่งมีหน่วยงานของกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการดังนี้

สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้ออกเยี่ยมผู้ประสบภัย โดยนำเครื่องอุปโภคบริโภคออกไปมอบให้แก่ผู้ประสบภัยในพื้นที่ต่าง ๆ จำนวน 1,695 ชุด (ถุงดำใส่สิ่งของปฏิกูลกว่า 2 แสนใบ) ตลอดจนได้ขอความร่วมมือนายจ้างได้ผ่อนผันให้ลูกจ้างมาทำงานสายได้ในช่วงที่เกิดเหตุน้ำท่วม รวมทั้งนำความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานไปประชาสัมพันธ์ให้ทราบด้วย

สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ได้ติดต่อโรงพยาบาลต่าง ๆ ในเครือข่ายให้ร่วมขบวนคาราวานนำหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกไปให้บริการตรวจสุขภาพให้แก่พี่น้องประชาชนผู้ประสบภัย 52 ครั้ง มีผู้รับบริการ 6,299 คน ซึ่งส่วนใหญ่ป่วยเป็นโรคทางเดินอาหาร ทางเดินหายใจ โรคผิวหนัง ตาแดง และโรคเครียด ร่วมทั้งประกาศเลื่อนเวลาการส่งเงินสมทบออกไป จำนวนกว่า 2 แสนราย ประสานแหล่งเงินทุนสถาบันการเงินให้ช่วยพิจารณาให้สินเชื่อเพื่อเสริมสภาพคล่องในพื้นที่แก่ผู้ประกอบกิจการด้วย

สถาบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ได้ออกช่วยเหลือการซ่อมรถ ซ่อมเรือ อุปกรณ์เครื่องใช้ในบ้าน เมื่อน้ำลดได้ช่วยเหลือด้านการเดินสายไฟฟ้าในอาคาร การทาสีบ้าน การซ่อมแซมบ้าน เป็นต้น

3) การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเพื่อขอความร่วมมือในการรักษาความปลอดภัยกรณีลอบวางระเบิดเกิดเหตุในกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2549

4) การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเพื่อเฝ้าระวังสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานในช่วงเงินบาทแข็งตัว เช่น การเลิกจ้าง การปิดกิจการของสถานประกอบกิจการ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2550

5) การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ เพื่อขอความร่วมมือให้แรงงานไปออกเสียงประชามติร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เมื่อวันอาทิตย์ที่ 19 สิงหาคม 2550

6) การรณรงค์ให้ผู้ใช้แรงงานทั่วประเทศใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในวันที่ 23 ธันวาคม 2550 โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2550 นับเป็นวาระแห่งชาติที่กระทรวงแรงงานให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

จากเหตุการณ์ดังกล่าว มีผลให้จังหวัดที่เกี่ยวข้องต้องเร่งดำเนินการตามข้อสั่งการของกระทรวง โดยมีการรายงานโดยตรงถึงผู้บริหารหรือหน่วยงานเจ้าของเรื่องตามสถานการณ์ข้างต้น กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล จึงได้รับรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการในปริมาณที่ลดลงเพราะมีการรายงานไปยังหน่วยงานต่าง ๆ

อย่างไรก็ดีจากเหตุการณ์ดังกล่าวข้างต้นเป็นโอกาสที่กระทรวงจะเข้าไปมีบทบาทในการให้ข้อมูล คำแนะนำปรึกษาแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ซึ่งช่วยให้การบริหารจัดการด้านแรงงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีตลอดมา

6. การรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ

เนื่องจากการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการในแต่ละจังหวัดมีแนวทางการตรวจเยี่ยมที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อการนำเสนอรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมายังส่วนกลาง จากการศึกษารายงานผลดังกล่าวสามารถแบ่งลักษณะรายงานตามลักษณะข้อมูลได้ 3 แบบ ตามตารางดังนี้

	ข้อมูลในรายงานผลการตรวจเยี่ยม	แบบที่ 1	แบบที่ 2	แบบที่ 3
1	ชื่อสถานประกอบกิจการ	✓	✓	✓
2	ประเภทกิจการ	✓	✓	-
3	ที่ตั้งสถานประกอบกิจการ	✓	-	-
4	ชื่อเจ้าของกิจการ	✓	-	-
5	จำนวนลูกจ้าง (แยกเป็นลูกจ้างชาย หญิง เด็ก)	✓	✓	
6	องค์ประกอบคณะผู้ตรวจเยี่ยม	✓	✓	✓
7	บุคคลผู้ให้การต้อนรับการตรวจเยี่ยม	✓	-	-
8	การแจ้งวัตถุประสงค์ของการตรวจเยี่ยม	✓	✓	✓
9	คำถามของสถานประกอบกิจการ	✓	✓	-
10	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม	✓	-	-
11	ปัญหาและความต้องการของสถานประกอบการ	✓	✓	✓
12	การระบุภารกิจของกระทรวงที่ได้ประชาสัมพันธ์	✓	✓	-
13	การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจพนักงาน	✓	-	-
14	อื่น ๆ เช่น เอกสารที่นำไปเผยแพร่ การเข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว จำนวนสมาชิก To Be Number One จำนวนผู้ประสานพลังแผ่นดินเพื่อต่อต้านยาเสพติด ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ฯลฯ	✓	✓	-

รายงานผลการเยี่ยม แบบที่ 3 มีมากที่สุด คือ 35 จังหวัด รองลงมาเป็นแบบที่ 2 มี 22 จังหวัด และแบบที่ 3 มีเพียง 18 จังหวัด

7. ข้อเสนอแนะจากรายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง

จากรายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (นายปั้น วรรณพินิจ) เดือนสิงหาคม 2548 ที่จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ให้ข้อเสนอแนะ การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการว่าควรมีแบบสอบถามโดยแยกเป็น 3 ข้อ คือ

1) ความต้องการของนายจ้าง ขาดแคลนอะไร

2) บริการของกระทรวงมีอะไรบ้าง

3) ข้อสังเกต เช่น ความปลอดภัยในโรงงาน

เนื่องจากการนำทีมตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมีหลายระดับ เช่น นำทีมโดยผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งหลายจังหวัดได้ตรวจเป็นประจำทุกเดือน จึงควรใช้ขนาดของสถานประกอบกิจการเป็นรูปแบบการตรวจ ดังนี้

(1) ขนาดสถานประกอบกิจการ 100 คนขึ้นไป นำโดยผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ตรวจร่วมกับส่วนราชการอื่น ๆ ด้วย

(2) ขนาดสถานประกอบกิจการ 50 – 99 คน นำโดยผู้ตรวจราชการกรม ควรร่วมตรวจทั้ง 5 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

(3) ขนาดสถานประกอบกิจการ 11 – 49 คน หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้ง 5 แบ่งสายกันไปตรวจ

(4) ขนาดสถานประกอบกิจการต่ำกว่า 10 คน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรเข้าไปเอง

ก่อนออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ควรเตรียมข้อมูลให้พร้อมหากสถานประกอบกิจการมีปัญหา หรือความต้องการ ขอให้ทั้ง 5 หน่วยงานหารือร่วมกัน

8. ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้ตรวจราชการกรม

จากมติที่ประชุมผู้ตรวจราชการกระทรวง / กรม เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2549 ขอให้กลุ่มงานตรวจราชการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องการตรวจราชการของกระทรวงใน 4 หัวข้อ คือ

1) การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง โดยมีผู้ตรวจราชการกรมร่วมตรวจด้วย

2) การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรม ตรวจเฉพาะภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรม

3) การตรวจราชการแบบบูรณาการ โดยให้ผู้ตรวจราชการกรมตรวจทุกภารกิจเหมือนผู้ตรวจราชการกระทรวง คนละ 2 – 4 จังหวัด

4) **การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ**

ได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 22 ฉบับ ตามจำนวนผู้ตรวจราชการกรม ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 19 ฉบับ ไม่ได้รับกลับคืน 3 ฉบับ

สรุปผลรายงานจากแบบสอบถาม<u>เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ</u> ซึ่งผู้ตรวจราชการกรมได้ให้ข้อคิดเห็นมีดังนี้

รูปแบบที่ 1. ขนาดสถานประกอบการ 100 คนขึ้นไป นำทีมโดยผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรมร่วมตรวจด้วย : เห็นด้วย 14 ราย : ไม่เห็นด้วย 5 ราย

รูปแบบที่ 2. ขนาดสถานประกอบการ 50 -99 คน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงทั้ง 5 หน่วยงาน แบ่งสายกันตรวจ : เห็นด้วย 7 ราย : ไม่เห็นด้วย 6 ราย : ไม่ตอบ 6 ราย

รูปแบบที่ 3. ขนาดสถานประกอบการ 49 คนลงมา สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรเข้าไปตรวจตรวจเยี่ยมเอง

: เห็นด้วย 13 ราย
: ไม่เห็นด้วย 1 ราย
: ไม่ตอบ 5 ราย

มีผู้เสนอ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จำนวน 14 ราย ดังนี้

1) ในภาพรวม 75 จังหวัด สถานประกอบกิจการ (สปก.) มีจำนวนไม่เท่ากัน บางจังหวัดมี สปก.จำนวนมากในขณะที่บางจังหวัดมีไม่มากนัก นั้น การตรวจ สปก. ควรเป็นเรื่องของผู้ว่าราชการจังหวัด และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดรับไปเป็นเจ้าภาพหลักโดยตรง องค์ประกอบจะประกอบด้วยใคร ให้จังหวัดกำหนดเอาเอง

สำหรับจังหวัดที่มี สปก.จำนวนมาก หากสำนักงานแรงงานจังหวัดพิจารณาแล้วเห็นว่าเกินขีดความสามารถที่จะทำได้ให้เสนอส่วนกลางลงไปเป็นตัวช่วย โดยเสนอผ่านทางอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานน่าจะมีความเหมาะสมกว่า

2) รูปแบบการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการควรให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงในจังหวัดร่วมกันจัดทำแผนและเสนอจังหวัด เพื่อขอความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด และบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ ของจังหวัด แล้วจึงเสนอมากระทรวง เพื่อแจ้งผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ตรวจราชการกรมทราบ จะได้ไม่ซ้ำซ้อนและสถานประกอบกิจการ จะได้ไม่ต้องเสียเวลาการต้อนรับและให้ข้อมูล

3) การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเป็นหน้าที่โดยตรงของหน่วยงานในกลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงานอยู่แล้ว ซึ่งการจัดระบบ / แผนการตรวจเป็นเรื่องของหน่วยงานกับจังหวัดไม่เห็นความจำเป็นที่ส่วนกลางต้องไปกำหนดให้สถานประกอบการขนาดใดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดไปตรวจ

4. ควรเป็นการดำเนินการในลักษณะไปเยี่ยม เพื่อแนะนำบริการ เพื่อรับทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข บริการต่าง ๆ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการประสานและสร้างความร่วมมือให้มากยิ่งขึ้นระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวง กับผู้บริหารสถานประกอบกิจการต่าง ๆ และเพื่อก่อให้เกิดแนวทางในการสร้างเครือข่ายทีมงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่ไปเยี่ยมกับสถานประกอบกิจการ

ไม่เห็นด้วยที่จะมีการตรวจตามกฎหมายและตรวจตามอำนาจหน้าที่ เพราะการตรวจแรงงานมีหน่วยงานรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและมีแผนในการตรวจประจำเดือน / ประจำปี อยู่แล้ว

5. จังหวัดมีทีมผู้ว่าราชการจังหวัด ตรวจเยี่ยม สปก. อยู่แล้วร่วมกับทีมแรงงาน

6. ควรยกเลิก เวลาของ สปก. มีค่ากว่ากิจกรรมข้อนี้ จังหวัดใดดำเนินการก็เป็นความรับผิดชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้น ๆ

7. ตามข้อเสนอที่ 1 ควรเป็นไปตามที่จังหวัดพิจารณา เนื่องจากแต่ละจังหวัดมีลักษณะการทำงานไม่เหมือนกัน และมีการกำหนดระยะเวลาอาจไม่ตรงกับการออกตรวจของผู้ตรวจกรม และมีการปรับเลื่อนอยู่ตลอดโดยคำนึงถึงภารกิจของผู้เป็นประธานการตรวจเป็นสำคัญ

ข้อเสนอที่ 2 เห็นว่าจำนวนสถานประกอบการของแต่ละจังหวัดไม่เท่ากัน และต้องคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการทางด้านกฎหมาย เช่น กฎหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการบังคับใช้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป เป็นต้น ดังนั้น สถาบัน / ศูนย์ จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป ในกรณีการแนะนำการฝึกยกระดับและมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งไม่ใช่ภาคบังคับ

ของกฎหมาย ประกอบกับบุคลากรหากเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานประจำภาค ไม่เป็นปัญหาแต่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ ตลอดจนความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ๆ จะไม่สามารถตอบปัญหากับผู้ประกอบการได้ทุกเรื่อง

ข้อเสนอที่ 3 เห็นด้วยเพราะเป็นภารกิจอำนาจหน้าที่ของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอยู่แล้ว

ข้อเสนอแนะ

1. จังหวัดที่มีหัวหน้าชุดหรือแผนการตรวจเยี่ยมของจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองอยู่แล้ว ผู้ตรวจราชการก็ไม่ควรไปร่วม เพราะเป็นภารกิจส่วนภูมิภาค

2. หากจังหวัดที่ไม่มีรูปแบบตามข้อ 1 ควรแบ่งเป็น 2 ชุด

2.1 ชุดหัวหน้าส่วนฯ ผู้ตรวจราชกรมควรไปร่วมตามที่แต่ละจังหวัดเชิญหรือพิจารณาเห็นควรไปตรวจ

2.2 ชุดระดับหัวหน้าฝ่าย / งาน ควรร่วมกันเป็นทีมเพราะแต่ละส่วนไม่รู้งานกันทั้งหมด และการไปร่วมกันแสดงถึงความเป็นเอกภาพและการสนับสนุนศักยภาพของส่วนราชการ ซึ่งกันและกันตลอดจนจะได้เรียนรู้งานซึ่งกันและกัน

9. ประเภทของคนงาน

ลูกจ้าง (Employee) หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

การเข้าไปตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ จำเป็นที่จะต้องทราบว่าลูกจ้างเป็นคนงานประเภทใด เพราะมีผลต่อการพิจารณาข้อมูลการแนะนำบริการของกระทรวงได้ถูกต้อง รวมทั้งการเลือกสื่อที่จะให้ความรู้ เช่น แผ่นพับ ซีดี โปสเตอร์ เป็นต้น สำหรับประเภทของลูกจ้างหรือคนงาน แบ่งออกได้ดังนี้

1) คนงานหญิง (Women Worker) การใช้แรงงานหญิงซึ่งมีข้อห้าม – การทำงานในกิจการบางประเภทและบางครั้งถูกเอาเปรียบเรื่องค่าจ้าง เป็นต้น

2) แรงงานใหม่ (Young Worker) คือ บุคคลที่เพิ่งจะเข้ามาในตลาดแรงงาน ผู้ที่เริ่มทำงานเป็นครั้งแรก

3) กรรมกร (Hard Labour) คือ ผู้ต้องทำงานใช้กำลังภายในการทำงานมากกว่าปกติ

4) คนทำงานกะ (Shift Worker) คือ ผู้ที่ทำงานตามช่วงเวลา

5) แรงงานฝีมือ (Skilled Labour) คือ ผู้มีความรู้ความชำนาญในงานอาชีพทั้งทางทฤษฎี และปฏิบัติ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

6) แรงงานไม่มีฝีมือ (Unskilled Labour) คือ ผู้ทำงานซึ่งลักษณะงานที่ทำไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เพียงได้รับคำแนะนำเล็กน้อยก็สามารถทำได้

7) ลูกจ้างตามฤดูกาล (Seasonal Employee) คือ ลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานตามฤดูกาล หรือชั่วครั้งชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้

8) แรงงานเด็ก (Child Labour) คือ แรงงานที่มีอายุตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นแรงงานเด็กไว้ ระหว่าง 15 – 18 ปี บริบูรณ์ โดยมีข้อกำหนดในการใช้แรงงานเด็กไว้ด้วย

9) คนงานหรือกรรมกร (Blue Collar Workers) คือ คนงานประเภทที่ทำงานด้วยมือ หรือใช้กำลังภายในการทำงาน คนงานประเภทนี้มักทำงานนอกสำนักงาน เช่น ทำงานกลางแจ้ง หรือภายในโรงงานที่ทำการผลิต การเก็บรักษา ทำงานกับเครื่องมือ เครื่องจักร

10) ผู้ทำงานในสำนักงาน (White Collar Workers) คนงานประเภทนี้ส่วนใหญ่ทำงานในสำนักงาน นับตั้งแต่เสมียน หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงาน ซึ่งถือเป็นคนงานฝีมือ และกึ่งฝีมือ ส่วนมากเป็นผู้มีความรับผิดชอบและสามารถตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง

11) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน คือ บุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคลหรือสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ซึ่งตกลงรับทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่ผู้จ้างงาน โดยรับมาทำที่บ้านหรือสถานที่อื่นที่มิใช่สถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานเพื่อรับค่าจ้าง

12) แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานที่อพยพมาทำงาน ซึ่งมีทั้งแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

ข้อมูลของสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวกับประเภทของลูกจ้างจะมีประโยชน์ในการพิจารณาการให้ข้อมูล และข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างรวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลการแนะนำบริการ ว่าควรจะใช้สื่อชนิดใด จึงจะเหมาะสมกับประเภทของคนงาน

บทที่ 3

การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

จากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ขอนำเสนอผลการศึกษาในประเด็นหลัก 9 เรื่อง คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ
2. วัตถุประสงค์ของการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ
3. คณะผู้ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ
4. บุคคลในสถานประกอบกิจการที่ให้การต้อนรับ
5. การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจให้พนักงาน
6. สภาพปัญหาและความต้องการของสถานประกอบกิจการ
7. คำถาม และคำตอบที่พบบ่อย
8. การแนะนำบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
9. ข้อเสนอแนะของสถานประกอบกิจการ และคณะผู้ตรวจเยี่ยม

1. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ

ในการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของจังหวัดที่ศึกษามีการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการทุกขนาด ดังนี้

สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 1 – 9 คน
สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 10 – 19 คน
สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 20 – 49 คน
สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 50 – 99 คน
สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

ข้อมูลทั่วไปที่ประกอบด้วย ชื่อของสถานประกอบกิจการ ประเภทกิจการ สถานที่ตั้ง ชื่อเจ้าของกิจการ วัน เดือน ปี ที่ตรวจเยี่ยม จำนวนลูกจ้าง ซึ่งเป็นข้อมูลเฉพาะ การระบุข้อมูลเหล่านี้ในรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐาน จะมีประโยชน์ในการจัดเก็บตามประเภทกิจการ วัน เดือน ปี ช่วยให้มีการจัดเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบ ค้นหาได้ง่ายและเร็ว แต่ปรากฏว่ารายงานผลการตรวจสถานประกอบ กิจการส่วนมากไม่ได้ระบุข้อมูลเหล่านี้ คงระบุเฉพาะชื่อสถานประกอบกิจการเท่านั้น จึงควรที่จะมีการปรับปรุงรูปแบบการรายงานให้มีข้อมูลทั่ว ๆ ไป ที่สมบูรณ์มากกว่านี้ สำหรับประเภทของกิจการที่รวบรวมได้จากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการส่งออก โรงแรม ร้านอาหาร พาณิชกรรม ก่อสร้าง ขนส่ง บ่ศุสัตว์ การรับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น

2. วัตถุประสงค์ในการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

จากการศึกษาพบว่าการออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการแต่ละครั้ง คณะผู้ตรวจเยี่ยมจะแจ้งวัตถุประสงค์ในการมาตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการตาม ข้อสั่งการของกระทรวง ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่ดีเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกระทรวง ถึงแม้จะใช้คำชี้แจงที่ต่างกัน แต่มีความหมายในเชิงบวก สามารถใช้เป็นแนวทางในการ ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการได้ ดังนี้

2.1 **จังหวัดสระแก้ว** "เป็นนโยบายหลักของกระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานออกตรวจเยี่ยม เพื่อนำภารกิจ ของกระทรวง / กรม ไปประชาสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างหน่วยงานของรัฐและเอกชน พร้อมรับฟังปัญหาอุปสรรคเพื่อหาทางแก้ไขต่อไป

2.2 **จังหวัดหนองคาย** เพื่อนำภารกิจของกระทรวงแรงงานทุกด้าน มาประชาสัมพันธ์ เสนอบริการ รับทราบปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบการและ สร้างเครือข่ายให้แก่สถานประกอบกิจการและกระทรวงแรงงาน

2.3 **จังหวัดศรีสะเกษ**_"เพื่อพบปะ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ระหว่างสถานประกอบกิจการและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน สร้างเครือข่ายการทำงาน รับทราบปัญหา ความต้องกการของสถานประกอบการ และเพื่อขอให้สถานประกอบการ จัดมุมประชาสัมพันธ์ภารกิจของกระทรวงแรงงานในสถานประกอบกิจการ"

2.4 **จังหวัดพัทลุง** เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ การให้คำแนะนำช่วยเหลือและรับทราบความต้องการ ปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบการ ในการปฏิบัติงานตามกฎหมายแรงงาน และเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เจ้าหน้าที่ของรัฐกับนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงานที่ดีต่อกัน"

2.5 **จังหวัดตรัง** "เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างภาครัฐและเอกชน"

2.6 **จังหวัดสมุทรสาคร**

1) เพื่อบูรณาการการออกตรวจเยี่ยมสาถนประกอบกิจการของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นภารทำงานแบบองค์รวม มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ลดความซ้ำซ้อน

2) เพื่อรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบการ และ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำช่วยเหลือการแก้ปัญหา

3) เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาครัฐและเอกชน

4) เพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน

2.7 **จังหวัดจันทบุรี** "ในการมาตรวจเยี่ยมเป็นนโยบายของกระทรวง แรงงาน และนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสรอรรภ กลิ่นประทุม) มอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบร่วมกันเป็นประจำทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละ 2 แห่ง เพื่อบูรณาการการทำงาน และนำภารกิจของกระทรวงแรงงานทุกด้านมาประชาสัมพันธ์ รับฟังปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการ ให้คำแนะนำปรึกษา และร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งเป็นการให้บริการเชิงรุก

3. **คณะผู้ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ**

ในการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของแต่ละจังหวัด คณะผู้ตรวจเยี่ยมจะมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ดังนี้

3.1 **จังหวัดสมุทรสาคร**

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่ได้มีการดำเนินการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2545 เป็นนโยบายของจังหวัด โดยแรงงานจังหวัดได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นเลขานุการในคณะทำงานโครงการบูรณาการออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครมีสถานประกอบกิจการประมาณ 4 พันกว่าแห่ง จำนวนลูกจ้าง ประมาณ 3 แสนกว่าคน มีหลายหน่วยงานมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานประกอบกิจการ อาทิ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้มีภารกิจด้านการให้บริการ ด้านการคุ้มครองแรงงาน ด้านการส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรม ด้านสาธารณสุข ด้านความปลอดภัย ด้านยาเสพติด เป็นต้น ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือแนะนำ ปรึกษาแก่สถานประกอบกิจการและลูกจ้างโดยรวมด้วย ดังนั้น จังหวัดโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร จึงได้จัดทำโครงการบูรณาการออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ เวลาลดความซ้ำซ้อนในการออกตรวจเยี่ยม ไม่เป็นภาระของสถานประกอบกิจการในการให้ข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานที่ออกตรวจเยี่ยมในแต่ละครั้ง ทั้งนี้ เป็นการออกตรวจเยี่ยมตามภารกิจ หน้าที่ ของหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบ

ต่อสถานประกอบกิจการและลูกจ้างอยู่แล้ว น่าจะเป็นผลดีต่อสถานประกอบกิจการและลูกจ้างเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองที่เป็นธรรม ก่อให้เกิดความเข้าใจและเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีระหว่างภาครัฐและเอกชน โดยมีคณะผู้ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการหลายหน่วยงาน ดังนี้

1) ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร
2) ผู้แทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
3) อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร
4) แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
5) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
6) จัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร
7) ประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร
8) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
9) ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานพื้นที่ 7
10) นายอำเภอเมืองสมุทรสาคร
11) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
12) ผู้แทนประชาสัมพันธ์จังหวัดสมุทรสาคร
13) เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่าง ๆ

3.2 **จังหวัดราชบุรี**

จังหวัดราชบุรีได้จัดทำโครงการเยี่ยมสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนแบบบูรณาการ ตามนโยบายของจังหวัดเนื่องจากจังหวัดมีศักยภาพในการผลิตด้านต่าง ๆ เช่น อาหาร อุตสาหกรรมอาหาร เป็นเวลานาน และเป็นจังหวัดที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ดังนั้น คณะผู้ตรวจเยี่ยมสาถนประกอบกิจการจึงมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ผู้ว่าราชการจังหวัดราชบุรี

2) แรงงานจังหวัด

3) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

4) จัดหางานจังหวัด

5) ประกันสังคมจังหวัด

6) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี

7) ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานพื้นที่ 4

8) หัวหน้าศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดราชบุรี

9) อุตสาหกรรมจังหวัด

10) พาณิชย์จังหวัด

11) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด

12) นายอำเภอในท้องที่

13) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับผู้นำคณะตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ นอกจากผู้ว่าราชการจังหวัดจะมีรองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ตรวจราชการกรมแบบบูรณาการที่รับผิดชอบจังหวัดราชบุรี หรือแรงงานจังหวัด

3.3 จังหวัดปัตตานี

โครงการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของจังหวัดปัตตานี มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) รองผู้ว่าราชการจังหวัด

2) แรงงานจังหวัด

3) จัดหางานจังหวัด

4) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

5) ประกันสังคมจังหวัด

6) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

7) ท้องถิ่นจังหวัด

8) โยธาธิการจังหวัด

9) ผังเมืองจังหวัด

10) หัวหน้าสำนักงานจังหวัด

11) ผู้บัญชาการตำรวจภูธร

12) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สำหรับจังหวัดปัตตานี รองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าคณะทุกครั้ง เนื่องจากการตรวจเยี่ยมจะมีประเด็นนอกเหนือจากด้านแรงงานแต่ก็เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และความสะดวกของลูกจ้าง เช่น บริเวณทางกลับบ้านจากที่ทำงานในช่วงกลางคืนไม่มีไฟฟ้า ลูกจ้างอาจได้รับอันตราย กรณีเหล่านี้รองผู้ว่าราชการจังหวัดได้มอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไข

3.4 **จังหวัดตรัง**

โครงการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของสำนักงานแรงงานจังหวัดตรังมีคณะผู้ตรวจเยี่ยม ดังนี้

1) ผู้ว่าราชการจังหวัด

2) แรงงานจังหวัด

3) จัดหางานจังหวัด

4) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5) ประกันสังคมจังหวัด

6) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

3.5 **จังหวัดจันทบุรี** ได้มีการประชุมเพื่อวางแผนตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการและได้กำหนดตรวจเยี่ยมเดือนละ 2 ครั้ง ๆ ละ 4 แห่ง ทุกวันอังคารที่ 1 และ 3 ของทุกเดือน โดยแบ่งสายการตรวจเยี่ยมเป็น 2 สาย คือ

1) คณะตรวจเยี่ยมสายที่ 1 ประกอบด้วย

- แรงงานจังหวัด
- ประกันสังคมจังหวัด
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
- เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดจันทบุรี

2) คณะตรวจเยี่ยมสายที่ 2 ประกอบด้วย

- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
- จัดหางานจังหวัด
- เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดจันทบุรี

การตรวจเยี่ยมแต่ละครั้งจะเปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะ สำหรับจังหวัดที่นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น คณะผู้ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วย

- แรงงานจังหวัด
- จัดหางานจังหวัด
- ประกันสังคมจังหวัด
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
- ผู้อำนวยการศูนย์ / สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

บางจังหวัดได้เชิญนายอำเภอ หรือส่วนราชการในเขตพื้นที่ตั้งของสถานประกอบกิจการเข้าร่วมตรวจด้วย

ในช่วงเริ่มโครงการตรวจเยี่ยมมีงบประมาณ 2548 มีผู้ตรวจราชการกรม เป็นหัวหน้าคณะ ต่อมาหัวหน้าส่วนราชการจะสับเปลี่ยนกันเป็นหัวหน้าคณะ เนื่องจากผู้ตรวจราชการกรมไม่สามารถไปร่วมตรวจได้ทุกครั้งเพราะกำหนดการตรวจราชการอาจไม่ตรงกับแผนการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของจังหวัด นอกจากนั้นต้องใช้งบประมาณสูง

4. บุคคลในสถานประกอบกิจการที่ให้การต้อนรับ

สถานประกอบกิจการแต่ละแห่งจะมีผู้รับการตรวจเยี่ยมแตกต่างกันตามประเภทของกิจการ และหัวหน้าคณะผู้ตรวจเยี่ยม เช่น กรณีผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ให้การต้อนรับ คือ กรรมการผู้จัดการ เจ้าของกิจการ เป็นต้น สำหรับการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการโดยหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นหัวหน้าคณะ ผู้ให้การต้อนรับ คือ

ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	ผู้จัดการใหญ่
ผู้จัดการทั่วไป	ผู้จัดการฝ่ายผลิต
ผู้จัดการประจำสำนักงาน	หัวหน้าฝ่ายบุคคล
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายสำนักงาน	วิศวกร
สมุห์บัญชี	เจ้าหน้าที่ของบริษัทร่วมต้อนรับ

สำหรับจำนวนผู้รับการตรวจเยี่ยมในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งจะมีประมาณ 1 – 3 คน ยกเว้นกรณีผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าคณะจะมีประมาณ 1 – 5 คน

5. การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจให้พนักงาน

การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจให้พนักงานของสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ที่ได้มีการตรวจเยี่ยม จะมีทั้งสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยจะนำผลการศึกษาในภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่พักอาศัย

1) จัดหอพักให้พนักงานเข้าอยู่ในอัตราเดือนละ 500 บาท

2) มีบ้านพักให้เฉพาะพนักงานที่บ้านอยู่ไกล โดยไม่ต้องจ่ายค่าที่พัก ค่าน้ำค่าไฟ

3) บริษัทรับผิดชอบค่าเช่าห้องพักใกล้ที่ทำงานให้คนงาน

4) ปลูกบ้านให้อยู่ในบริเวณสถานประกอบการและอนุญาตให้นำครอบครัวมาอยู่ด้วยได้

ด้านการเงินและบริการ

1) สถานประกอบกิจการส่วนมากมีเบี้ยขยัน เงินโบนัส ค่าล่วงเวลา เงินอั่งเปาวันตรุษจีน ค่าอาหารกลางวัน ค่าเข้ากะ (20 – 25 บาท / คน) บางแห่งมีค่าเข้ากะให้พนักงานเดือนละ 500 บาท ค่าอาหารรายเดือน (700 – 800 บาท / คน)

2) มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงาน โดยหักจากพนักงาน 3 % และทางบริษัทสมทบให้อีก 3 % โดยฝากไว้กับธนาคาร หากพนักงานลาออกจะได้รับเงินดังกล่าว

3) เงินช่วยเหลือ / ของเยี่ยม เมื่อประสบภัยพิบัติ เจ็บป่วย วันเกิด วันแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ รวมถึงคราอบครัวคนงานด้วยซึ่งเป็นสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย

4) เงินกู้เพื่อการศึกษา เงินกู้อื่น ๆ โดยเสียดอกเบี้ยต่ำ เช่น 0.5% จำนวนเงินกู้ 2 เท่าของเงินเดือน

5) มีค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าอาหารสำหรับพนักงานที่ทำงานในวันหยุด

6) มีเงินสะสมให้พนักงานเมื่อออกจากงาน

7) สำหรับพนักงานขับรถยนต์ นอกจากมีเงินเดือนแล้วยังมีค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางตามระยะทาง

8) มีทุนการศึกษาให้บุตรพนักงานทุกคนจนกว่าจะเรียนจบปริญญาตรี โดยจ่ายเฉพาะค่าเล่าเรียน ค่าหน่วยกิต

9) เปิดโอกาสให้นักเรียน / นักศึกษา ซึ่งเป็นลูกคนงานให้ทำงานในวันหยุด

10) มีรถรับ – ส่ง พนักงาน

11) มีอุปกรณ์ความปลอดภัยให้กับพนักงาน ได้แก่ ผ้าปิดจมูก ถุงมือ ที่อุดหู หมวก รองเท้า เป็นต้น

การรักษาพยาบาล

1) สถานประกอบการขนาดใหญ่ (100 คนขึ้นไป) ส่วนมากจะมีศูนย์พยาบาล ซึ่งมีแพทย์จากโรงพยาบาล มาตรวจสุขภาพคนงาน และบริการให้คำแนะนำปรึกษาทุกวัน ๆ ละ 2 ชั่วโมง และมีห้องรักษาพยาบาลตามที่กฎหมายกำหนด

2) สถานประกอบการบางแห่ง ทำประกันอุบัติเหตุหมู่ให้ โดยสามารถเข้ารักษาในโรงพยาบาลเอกชนได้ ครั้งละไม่เกิน 10,000 บาท ในกรณีเจ็บป่วย มีค่ารักษาพยาบาลให้เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชนได้ไม่เกินปีละ 40,000 – 50,000 บาท และให้ค่ารักษาคนในครอบครัวคนงานภายในวงเงิน 12,000 บาท

3) มีการตรวจสุขภาพให้พนักงานแรกเข้า และพนักงานที่ได้รับการบรรจุแล้วเป็นประจำทุกปี จำนวน 10 รายการ

4) มีพยาบาลประจำสับเปลี่ยน 2 คน ตั้งแต่เวลา 19.00 – 23.00 น. (สำหรับคนงานกะ)

สวัสดิการด้านอื่น ๆ นอกจากนั้นยังมีสวัสดิการอื่น ๆ อีก ได้แก่

1. **ชุดทำงาน** สถานประกอบกิจการที่มีเครื่องแบบพนักงานส่วนมากจะแจกเสื้อปีละ 2 – 4 ชุด แล้วแต่ลักษณะงานของพนักงาน หรือมีชุดเครื่องแบบราคาถูก เนื่องจากเคยแจกชุดให้พนักงานแต่ทำงาน 2 – 3 เดือน ก็ขอลาออก

2. สันทนาการ

สถานประกอบกิจการหลายแห่ง มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ระหว่างพนักงาน รวมทั้งร่วมรับประทานอาหารกับผู้บริหารทุกเดือน มีการจัดทัศนศึกษาในวันหยุดวันสำคัญต่าง ๆ นอกจากนั้นได้ส่งเสริมให้ลูกจ้างได้ออกกำลังกาย พักผ่อนโดยการเล่นกีฬา การแข่งขันกีฬา รวมทั้งการบริหารร่างกายทุกเช้า

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจให้พนักงานในสถานประกอบกิจการที่ได้จากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการในรายงานได้กล่าวถึงสวัสดิการพื้นฐานที่คนงานในส่วนภูมิภาคต้องการ มีดังนี้

1. การบริการรถยนต์รับ – ส่ง พนักงาน
2. แจกชุดเครื่องแบบทำงาน
3. จัดบริการอาหารราคาถูก มีบริการเครื่องดื่ม
4. มียานพาหนะรับส่งคนงานเมื่อคนงานเจ็บป่วย
5. มีห้องรักษาพยาบาลที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
6. ส่งเสริมการแข่งขันด้านกีฬา
7. มีเบี้ยขยัน โบนัส
8. มีการมอบทุนการศึกษาให้คนงาน

จากข้อมูลการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบกิจการส่วนมากได้**ดำเนินการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด** ได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วม สวัสดิการเกี่ยวกับการปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาล พยาบาลและแพทย์ (ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2548)

การจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด ได้แก่ จัดเงินกู้ยืมให้พนักงาน เงินบำเหน็จพนักงาน เงินโบนัส เงินช่วยเหลือแต่งงาน เงินช่วยเหลืออุปสมบท เงินช่วยเหลืองานศพ รวมถึงครอบครัวคนงานด้วย เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัย เงินหรือสิ่งของเยี่ยมให้เงินรางวัลหรือสิ่งของกรณีทำงานนาน เงินช่วยเหลือค่าเข้าทำงานกะ สร้างที่พักให้ลูกจ้าง เช่าหอพักให้ลูกจ้าง จัดรถ-รับส่งพนักงาน แจกชุดทำงาน จัดอาหารราคาถูก จำหน่ายให้พนักงาน มีค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าอาหารในวันหยุด มีเงินสะสมให้พนักงานเมื่อออกจากงาน มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดแข่งขันกีฬาทัศนศึกษาต่างจังหวัด ซึ่งเป็นทั้งสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมสำหรับสวัสดิการหรือประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากนายจ้างซึ่งไม่ถือเป็นประโยชน์ที่ลูกจ้างต้องนำมารวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ได้แก่ การจัดรถ รับ – ส่ง ของขวัญวันเกิด การจัดอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ เป็นต้น

การจัดสวัสดิการที่ดีตรงกับความต้องการของลูกจ้าง จะช่วยในการลดปัญหาข้อขัดแย้ง และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกิดขวัญและกำลังใจของลูกจ้าง และมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

6. สภาพปัญหาและความต้องการของสถานประกอบกิจการ

ข้อมูลที่ได้ศึกษาจากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของจังหวัดต่าง ๆ ในส่วนเกี่ยวกับปัญหาที่ตรวจพบ ทำให้ทราบว่านายจ้าง ลูกจ้างต้องการความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการประกันสังคม การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการดำเนินการเผยแพร่ความรู้ด้านแรงงาน ซึ่งแต่ละจังหวัดจะมี

สถานการณ์แรงงานที่แตกต่างกัน เช่น ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด ภาระเงินเฟ้อของจังหวัด ภาระการมีงานทำและการว่างงาน การจ้างงานของภาคเอกชน การเลิกจ้างการจัดหางาน ความต้องการแรงงานและการบรรจุงาน แรงงานต่างด้าว ภาวะการลงทุน การส่งเสริมการลงทุน การลงทุนภาคอุตสาหกรรม จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนผู้จดทะเบียนประกอบธุรกิจการค้า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัด แตกต่างกัน จำนวนแรงงานนอกระบบ การร้องทุกข์ของลูกจ้าง สาเหตุการร้องทุกข์ อัตราการประสบอันตราย การเคลื่อนย้ายแรงงาน ภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง การแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดนก รายได้ของประชาชนในจังหวัด นอกจากนั้นนโยบายของจังหวัดตามยุทธศาสตร์หรือวิสัยทัศน์ของจังหวัดก็มีผลต่อการบริการจัดการด้านแรงงานในส่วนภูมิภาคเช่นกัน

ปัญหาของสถานประกอบกิจการที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นภาพรวมซึ่งมีทั้งปัญหาที่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ในระดับจังหวัดโดยหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเอง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของจังหวัดและปัญหาที่จะต้องแก้ไขจากคณะกรรมการส่วนกลาง หรือระดับชาติ

ปัญหาของสถานประกอบกิจการที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศและอาจต้องแก้ไขในระดับกระทรวง หรือระดับชาติ มีดังนี้

1) ปัญหาจากสภาพคล่องของสถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจส่งออก เช่น ต้นทุนวัตถุดิบมีราคาสูงขึ้น แต่ราคาจำหน่ายเท่าเดิม

2) ปัญหาความไม่ปลอดภัย จากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ความไม่ปลอดภัยในการเดินทางไปทำงานของลูกจ้าง ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ การทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ต้องเลิกงานเร็วกว่าปกติ มาทำงานเช้ามากก็อันตราย ลูกจ้างไม่ยอมอยู่ทำงานล่วงเวลา ทำให้การทำงานต่อวันสั้นลง ผลผลิตลดลง แต่ค่าใช้จ่ายประจำวันเท่าเดิม เป็นผลให้การผลิตในปัจจุบันทำได้เพียง 60% เช่นที่ จังหวัดปัตตานี

3) กรณีที่ทางราชการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรพิจารณากำหนดเวลาด้วย เพื่อให้ทางสถานประกอบกิจการเตรียมตัวหรือวางแผนดำเนินการได้ทัน เพราะการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของต้นทุนการผลิต หากสถานประกอบการรับการไม่ไหวไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ อาจทำให้ต้องปลดพนักงานบางส่วนออก ซึ่งจะทำให้มีคนว่างงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

4) ปัญหาแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา เช่น ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงานล่าช้า โดยเฉพาะการออกบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียน และได้รับอนุญาตให้ทำงานเมื่อถูกจับกุมได้รับการปล่อยตัวช้าทำให้ส่งผลกระทบต่อการผลิต และการพบโรคบางชนิดที่หายไปจากประเทศไทยในคนต่างด้าว มีสถิติคดีในกลุ่มเยาวชนของแรงงานต่างด้าวในศาลเพิ่มสูงขึ้น (จ. สมุทรสาคร)

ปัญหาและความต้องการของสถานประกอบกิจการ ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการแก้ไขได้ในระดับจังหวัด มีดังนี้

ด้านการประกันสังคม

1) โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ และโรงพยาบาลประจำอำเภอบางแห่งให้บริการรักษาพยาบาลไม่ดี

2) ลูกจ้างไม่ค่อยไปใช้สิทธิในการรักษาพยาบาล

3) มีบางบริษัทค้างจ่ายเงินประกันสังคม เนื่องจากไม่มีเวลาไปจ่ายชำระ

4) ขาดความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ

5) ยังมีลูกจ้างหลายคนยังไม่ได้ยื่นจดทะเบียนเป็นผู้ประกันตน

6) การวินิจฉัยโรคของแพทย์ผิดพลาดบ่อยครั้ง ทำให้พนักงานต้องพักรักษาตัวนาน

7) ลูกจ้างยังไม่เข้าใจสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน สวัสดิการการประกันสังคม โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์กรณีหักเงินประกันสังคม

8) ขอให้เพิ่มธนาคารที่ใช้กับระบบประกันสังคม (ปัจจุบันมี 2 แห่ง) พร้อมทั้งขอเพิ่มหมายเลขโทรศัพท์ในการติดต่อกับสำนักงานประกันสังคม (จ.ระยอง)

9) ต้องการให้สำนักงานประกันสังคมผลิต CD เรื่องสิทธิประโยชน์การประกันสังคม เพื่อให้โรงงานเปิดให้คนงานดู (จ.ชลบุรี)

10) สถานประกอบการที่ตั้งอยู่บนเกาะ ห่างไกลจากจังหวัด การเดินทางลำบาก ขอให้ส่วนราชการพิจารณาเรื่องการติดต่อประสานงาน หากเป็นไปได้ให้ติดต่อทางโทรศัพท์ ไปรษณีย์หรือทางจดหมายอีเล็คโทรนิคส์ (จ.พังงา)

สำหรับลูกจ้างที่ต้องการเดินทางไปติดต่อ หรือแสดงตัวขอเสนอให้ยกเว้นไม่ต้องเดินทางไปติดต่อ โดยอาจจะรายงานทางโทรศัพท์ หรือให้บุคคลรับรอง

11) ต้องการความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน เรื่อง การคลอดบุตร ทันตกรรม

คำถามเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม จะมีมากในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ เช่น การคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร ทันตกรรม

ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เรื่องการให้บริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาลในโครงการประกันสังคม มีบริการที่ไม่ดี หรืออยู่ไกลจากสถานที่ทำงาน จึงควรเปลี่ยนโรงพยาบาล นอกจากนั้นปัญหาที่พบก็คือนายจ้างค้างชำระเงินประกันสังคม ลูกจ้างยังไม่เข้าใจสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ

ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1) ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2) นายจ้างไม่ได้จัดทำข้อบังคับในการทำงานของลูกจ้าง

3) สถานประกอบการมิได้จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับใหม่ให้แก่ลูกจ้าง

4) ภาวะแวดล้อม มีฝุ่น เสียงดัง (โรงไม่หิน ย่อยหิน)

5) ลูกจ้างต้องการให้ภาครัฐออกตรวจสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ในจังหวัดให้ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง โดยเฉพาะค่าล่วงเวลา

6) ลูกจ้างไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายในสัญญาการจ้างงาน

7) ปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน พบว่ายังมีสถานประกอบการหลายแห่งต้องปรับปรุง เช่น การใช้เครื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ด้านเสียง ฝุ่นละออง เส้นแบ่งเขตเครื่องจักรอันตราย การจัดเก็บสารเคมีที่เป็นอันตราย การประสบอุบัติเหตุจากการทำงานในที่สูง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) มีไม่ครบ

8) สถานประกอบกิจการบางแห่งยังไม่ได้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการและบางแห่งยังไม่ได้จัดทำข้อบังคับในการทำงาน

9) มีการจี้ชิงทรัพย์พนักงานในการเดินทางไปทำงานและกลับที่พักในเวลากลางคืนหลายครั้ง

10) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น กลิ่นจากโรงงานปลาป่น

11) มีปัญหายาเสพติดในสาถนประกอบกิจการ

12) การดำเนินการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการของพนักงานจะดำเนินการอย่างไร

13) กรณีพนักงานลาออกจากงาน จะต้องให้พนักงานดำเนินการอย่างไร

14) จะเข้าร่วมโครงการ To Be Number One ได้อย่างไร

15) ต้องการให้อบรมพนักงานบริษัทเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

ปัญหาในส่วนนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเรื่องค่าจ้าง ซึ่งยังมีการปฏิบัติไม่ถูกต้อง

ด้านจัดหางาน

1) ลูกจ้างในท้องถิ่นนิยมไปทำงานต่างถิ่น ทำให้ขาดแคลนแรงงาน ลูกจ้างที่ชำนาญงานอพยพไปทำงานที่อื่น รวมทั้งมีการเข้า - ออกของพนักงานบ่อย

2) ต้องการคำแนะนำ ปรึกษาเรื่องการจดทะเบียน การเปลี่ยนนายจ้าง และอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานต่างด้าว การส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ การประกอบอาชีพอิสระ

3) ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวมีการ เข้า – ออก งานสูง เพราะต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่น

4) การขาดแคลนแรงงาน พนักงานเสริฟ พนักงานบริการ ในจังหวัดท่องเที่ยว เช่น ภูเก็ต พังงา กระบี่ ประจวบคีรีขันธ์ และคนงานเย็บผ้าในจังหวัดอุดรธานี

5) คนงานหยุดงานตามฤดูกาล ในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว มีการขาดแคลนแรงงาน

6) การขาดแคลนแรงงานไทยโดยเฉพาะในสถานประกอบกิจการประมงและต่อเรื่องประมงทะเล (จ. สมุทรสาคร)

7) ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงานล่าช้าโดยเฉพาะการออกบัตรประจำตัวของแรงงานต่างด้าว

8) แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียน และได้รับอนุญาตให้ทำงานเมื่อถูกจับกุมได้รับการปล่อยตัวช้า ทำให้ส่งผลกระทบต่อการผลิต

9) พบโรคติดต่อบางชนิดที่หายไปจากประเทศไทยในแรงงานต่างด้าว

ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1) ขอให้ทางราชการแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการการผลิตการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือการยกระดับฝีมือแรงงาน เพราะถ้ามีการผลิตดีแรงงานฝีมือที่ดีก็จะสามารถลดต้นทุนการผลิตได้

2) การอบรมพนักงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จะได้รับสิทธิประโยชน์อะไรบ้าง

3) ต้องการส่งพนักงานหรือบุตรหลายของพนักงานไปฝึกอบรมที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด มีหลักสูตรอะไร ต้องดำเนินการอย่างไร

4) บริษัทต้องการให้พนักงานฝึกอบรมหลักสูตรภาอังกฤษ

5) ช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวพืชผลทางการเกษตร มีการขาดแคลนแรงงาน

6) คนงานหยุดงานตามฤดูกาลทำนา

7) ขาดแคลนพนักงานเสริฟ

8) ขาดแคลนแรงงานฝีมือ สถานประกอบการมีเครื่องจักรราคาแพง เทคโนโลยีสูง แต่ไม่มีคนงานที่มีความรู้และประสบการณ์มาคุมเครื่องจักร

9) การพัฒนาความรู้ สถาบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ควรสำรวจความต้องการของสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้แก่สถานประกอบการ

10) ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว จะต้องดำเนินการอย่างไร

11) ลูกจ้างไม่เข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมายสัญญาการจ้างงาน

12) ขอให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างไปยังอำเภอต่าง ๆ และมีบริษัทออกไปรับสมัครลูกจ้าง

13) ขอให้สำนักงานจัดหางาน จัดงานนัดพบแรงงานในที่ชุมชน และส่งรายชื่อผู้สมัครงาน ส่งให้สถานประกอบการพิจารณา

14) นายจ้างต้องการตำแหน่งงานต่าง ๆ เช่น พนักงานขาย แม่บ้าน พนักงานเสริฟอาหาร พนักงานแปล พนักงานขับรถ พนักงานรักษาความปลอดภัย

จากการรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ทำให้ทราบปัญหาด้านการจัดหางาน โดยเฉพาะปัญหาที่นายจ้างกล่าวถึงและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ก็คือ เรื่องการขาดแคลนแรงงานในแต่ละจังหวัด ซึ่งจะแตกต่างกันตามสภาพท้องถิ่น ประเภทอุตสาหกรรม เช่น ในเขตจังหวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวจะขาดแคลนพนักงานบริการ พนักงานเสิร์ฟ สำหรับจังหวัดที่มีอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้า จะขาดแคลนแรงงานเย็บผ้า จังหวัดที่มีอุตสาหกรรมประมง นอกจากนั้นก็มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานเมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวคนงานจะกลับบ้าน ซึ่งเกิดขึ้นมากในอุตสาหกรรมการเกษตร

สำหรับปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าว ในช่วงการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจะมีคำถามเรื่องนี้มากเช่นกัน

1) ต้องการส่งพนักงาน หรือบุตรหลาน ของพนักงานไปฝึกอบรมที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องดำเนินการอย่างไรมีหลักสูตรอะไร

2) การอบรมพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้รับสิทธิประโยชน์อะไรบ้าง

3) ให้ภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4) ต้องการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ

จากปัญหาด้านการจัดหางาน ด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และด้านประกันสังคม แสดงว่าสถานประกอบกิจการหลายแห่งยังขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อบังคับการทำงาน ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม รวมทั้งภารกิจการให้บริการด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน

7. คำถาม – คำตอบที่พบบ่อย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
1	ต้องการให้ลูกจ้างกรีดยางของบริษัทฝึกอาชีพ เป็นช่างจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง	- ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ จะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี สามารถอ่านออก – เขียน ได้ โดยติดต่อสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพ ได้ที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งปัจจุบันเปิดฝึกอาชีพจำนวน 10 – 30 สาขาช่าง ระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 30 ชั่วโมง จนถึง 10 เดือน มีหอพักให้พักฟรีและไม่ต้องเสียค่าลงทะเบียนฝึกวิชาชีพ
2	บริษัทจะต้องพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หรือไม่	- ไม่ต้อง เนื่องจากเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างไม่ถึง 100 คน แต่ถ้าหาก ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างสามารถดำเนินการได้ และสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปหักลดหย่อนภาษีเงินได้จำนวน 2 เท่าของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
3	การฝึกอบรมพนักงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีผลดีอย่างไร	- มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ ได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านการฝึกอบรมต่าง ๆ และได้รับสิทธิประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เปิดการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หากสนใจสามารถส่งพนักงานเข้ารับการฝึกได้

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
4	สถานประกอบการมีเครื่องจักรราคาแพง เทคโนโลยีสูงแต่ขาดแคลนแรงงานฝีมือที่มีความรู้ และประสบการณ์คุมเครื่องจักร	- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานรับฝึกอบรมช่างที่ขาดแคลนและส่งเข้าฝึกในกิจการที่โรงงานในลักษณะการทำข้อตกลงร่วมกัน - ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างไปยังอำเภอต่าง ๆ และให้สถานประกอบการออกไปรับสมัครลูกจ้าง
5	โรงแรมบางแห่งยังขาดตำแหน่งงานด้านสปา	- การเปิดอบรมหลักสูตรด้านสปา โดยประสานสาธารณสุขให้เป็นวิทยากร เพื่อสามารถออกใบอนุญาตให้ได้ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยประสานงานให้
6	- งานโรงแรมขาดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน - พนักงานส่วนมากขาดทักษะการตัดเย็บเสื้อผ้าด้วยเครื่องจักรอุตสาหกรรม (จ.ยโสธร) - สถานประกอบการต้องการพัฒนาบุคลากร	- สถาบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพนักงานในสาขาต่าง ๆ
7	- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฝึกอบรมด้านใดบ้าง	- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดฝึกอาชีพหลายระดับ ได้แก่ - การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพให้กับเยาวชนที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อให้มีความรู้ทักษะฝีมือ พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
		- การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นการฝึกอาชีพให้กับผู้ที่ทำงานอยู่แล้วในตลาดแรงงาน หรือผู้ที่เคยมีความรู้ในการทำงานด้านช่างมาแล้ว เพื่อพัฒนาเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน - การฝึกพิเศษ เป็นการฝึกอาชีพที่นอกเหนือจากอาชีพช่างอุตสาหกรรม รวมทั้งหลักสูตรที่จัดตามความต้องการของสถานประกอบการ หน่วยงานราชการ / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / องค์กรภาคเอกชน
8	บุตร – หลานของลูกจ้างต้องการฝึกอาชีพจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง	- ติดต่อสมัครได้ที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด โดยต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ไม่เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอาชีพ มีหอพักฟรี เช่น จังหวัดจันทบุรี ขณะนี้เปิดฝึกอาชีพ 10 สาขาช่าง คือ 1. ช่างเจียระไนพลอย หลักสูตร 3 เดือน 2. ช่างเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา หลักสูตร 4 เดือน 3. พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ หลักสูตร 4 เดือน 4. ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี ระดับต้น หลักสูตร 4 เดือน 5. ช่างเครื่องประดับ (รูปพรรณ) ระดับต้น หลักสูตร 4 เดือน 6. ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ หลักสูตร 6 เดือน 7. ช่างซ่อมรถยนต์ หลักสูตร 8 เดือน

ที่	คำรับรองของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
		8. ช่างไฟฟ้า หลักสูตร 6 เดือน 9. ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ หลักสูตร 6 เดือน 10. ช่างอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตร 10 เดือน โดยหลังจากจบการฝึกแล้ว จะส่งไปฝึกในสถานประกอบการอีก 2 เดือน
9	มีพนักงานช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ต้องการค่าจ้างสูงขึ้นจะต้องดำเนินการอย่างไร	- กระทรวงแรงงาน ได้มีประกาศอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ออกมาถึง 30 สาขาอาชีพ และจะประกาศเพิ่มเติมอีก 10 สาขาอาชีพ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 - 3 โดยพนักงานสาขาช่างที่สนใจ สามารถสมัครเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มี 9 สาขาช่าง ได้แก่ 1. ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร 2. ช่างซ่อมเครื่องปรับอากาศ 3. ช่างซ่อมเครื่องยนต์เบนซิน 4. ช่างเชื่อมไฟฟ้า 5. ช่างก่ออิฐ และฉาบปูน 6. ช่างอิเล็กทรอนิกส์ 7. ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี 8. ช่างแต่งผมบุรุษและสตรี ชั้น 1 9. ช่างเจียระไนพลอย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
1	หากพนักงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท จะดำเนินการอย่างไร	- สามารถตักเตือนด้วยวาจา / ลายลักษณ์อักษร / เลิกจ้าง ตามเหตุความผิดตามแต่ละกรณี
2	สำหรับลูกจ้างทำสวน บริษัท ลูกจ้างกรีดยางของบริษัทจ่ายตามผลงาน คือ ร้อยละ 40 ต้องจ่ายตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่	- อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรม แต่ทางบริษัทควรจ่ายตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8) ซึ่งแต่ละจังหวัดจะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน
3	ใน 1 สัปดาห์ ทางบริษัทต้องจัดให้มีวันหยุดในวันอาทิตย์ใช่หรือไม่	- ไม่ตำเป็นต้องจัดให้หยุดในวันอาทิตย์ แต่ใน 1 สัปดาห์ ให้ลูกจ้างทำงาน 6 วัน ต้องจัดให้มีวันหยุด 1 วัน จะเป็นวันใดก็ได้ และต้องกำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณี (วันนักขัตฤกษ์) ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน
4	การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ สถานประกอบการบางแห่งไม่จ่ายตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	- สถานประกอบการบางแห่ง จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำไม่ถูกต้อง แต่มีหลักฐานการจ่ายค่าจ้างถูกต้องและเป็นความสมยอมของลูกจ้าง - สถานประกอบการบางแห่ง มีสวัสดิการ ต่าง ๆ เช่น ที่พัก / อาหารให้หากจ่ายตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ก็จะเรียกเก็บเงินค่าที่พัก / อาหารจากลูกจ้าง นายจ้าง – ลูกจ้าง จึงต้องทำงานร่วมกันแบบอลุ้มอล่วย พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
		- หากสถานประกอบการแห่งใด ลูกจ้างไม่ยินยอมจริง ๆ เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะเข้าไปดำเนินการ
5	ต้องการสมัครเข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว และโครงการ TO BE NUMBER ONE จะต้องดำเนินการอย่างไร	- ให้สถานประกอบการส่งใบสมัครเข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว และใบสมัครสมาชิกชมรม TO BE NUMBER ONE ซึ่งพนักงานควรสมัครเป็นสมาชิกชมรมทุกคน โดยส่งที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสถานประกอบการควรจัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง - การเข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว จะต้องดำเนินกิจกรรมโรงงาสีขาวตามหลักเกณฑ์ 8 ประการ คือ 1. มีนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ 2. มีป้ายหรือประกาศเตือนเกี่ยวกับยาเสพติดตามกฎหมาย 3. มีคณะทำงานหรือบุคคลรับผิดชอบการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 4. มีการให้ความรู้พนักงาน 5. มีกิจกรรมรณรงค์ เช่น จัดกิจกรรม ดนตรี จัดนิทรรศการ จัดประกวดบทความ

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
		6. มีการตรวจสุขภาพ 7. ไม่พบพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด 8. มีกระบวนการตรวจสอบ โดยมีการบันทึกและเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องไว้เป็นหลักฐาน สำหรับโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ซึ่งพนักงานทุกคน ควรสมัครเป็นสมาชิก โดยมีหน้าที่ ดังนี้ 1. เป็นแกนนำในการหาสมาชิกเข้าร่วมโครงการเพื่อสร้างเครือข่ายสมาชิกในการต่อต้านยาเสพติดให้กว้างขวางมากขึ้น 2. อาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมกับชมรม ในการต่อต้านยากเสพติดอย่างต่อเนื่อง 3. ร่วมสอดส่องดูแล ดึงเพื่อนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงให้ห่างไกลยาเสพติด หรือหากพบเพื่อนที่เป็นกลุ่มเสพ ให้แจ้งแบะแสแก่นายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบการ 4. ทำหน้าที่ "ปรับทุกข์ - ผูกมิตร" กับเพื่อนที่ติดยาเสพติดและกลับตัวเป็นคนดีเพื่อให้เขาก้าวสู่สังคมอย่างมั่นใจ โดยทั้ง 2 โครงการ สามารถดำเนินการควบคู่กันไปได้เลย และให้ส่งใบสมัครที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
6	ปัญหาลูกจ้างยักยอกสินค้าขณะที่นำสินค้าไปส่งให้ร้านค้า	- การพูดคุยกับลูกจ้างให้เข้าใจ - การคัดเลือกลูกจ้างโดยมีบุคคลที่น่าเชื่อถือค้ำประกัน
7	หากโรงแรมย้ายตำแหน่ง / ลดตำแหน่งพนักงานโรงแรมจะมีความผิดหรือไม่	- หากพนักงานทำผิดระเบียบหรือกฎของโรงแรม สามารถตักเตือนด้วยวาจา / เป็นลายลักษณ์อักษร / ย้ายตำแหน่ง / เลิกจ้าง ได้ตามแหตุแห่งกรณี ซึ่งระเบียบและกฎของโรงแรม จะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ - หากพนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรม สามารถร้องเรียน / ร้องทุกข์ได้ ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
8	สถานประกอบกิจการบางแห่งยังไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ขอความร่วมมือสถานประกอบกิจการส่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยทั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยด้านบริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยด้านวิชาชีพ และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างานเข้ารับการฝึกอบรม ในระหว่างที่ยังไม่มีการเปิดอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยต่าง ๆ ขอให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบให้ครบก่อนเพื่อจะได้ส่งฝึกอบรมต่อไป
9	การป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน	- จัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้แก่พนักงาน - ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท เพราะเครื่องจักรหรือสภาพแวดล้อมของประเภทงานไม่เหมือนกัน

สำนักงานประกันสังคม

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
1	ปัจจุบันผู้ประกันตนจะทำฟันที่คลินิกได้หรือไม่	- ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2549 เป็นต้นไป ผู้ประกันตนในสถานประกอบการจังหวัดสามารถทำฟันได้ ณ โรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี / โรงพยาบาลชุมชน / โรงพยาบาลประจำอำเภอ / กิ่งอำเภอ ที่เป็นเครือข่าย โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใน 4 กรณี คือ อุดฟัน ถอนฟัน ขูดหินปูน และใส่ฟันปลอมเฉพาะฐานพลาสติก แต่หากทันตแพทย์นัดเกินกว่า 14 วัน สามารถไปทำฟันที่คลินิก ที่เป็นเครือข่ายของโรงพยาบาล และนำใบเสร็จมาเบิกได้ ครั้งละ 20 บาท ไม่เกิน 2 ครั้งภายใน 31 มีนาคม 2549
2	การคลอดบุตร และเงินสงเคราะห์บุตรปัจจุบันเป็นอย่างไร	- ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2548 ผู้ประกันตนสามารถฝากครรภ์ จนถึงคลอดบุตรได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ และยังได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย เป็นเวลา 90 วัน - เงินสงเคราะห์บุตร ปรับเพิ่มจากเดือนละ 200 บาท/คน เป็นเดือนละ 350 บาท จ่ายให้แก่บุตรคราวละไม่เกิน 2 คน ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์ โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2548

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
3	หากเจ็บป่วยในการทำงาน พนักงานมีสิทธิประกันสังคมอย่างไรบ้าง	- เข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ หรือเครือข่ายของโรงพยาบาลนั้น ๆ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 90 วัน / ครั้ง และไม่เกิน 180 วัน / ปี หากมีปัญหาข้อสงสัยสามารถเชิญเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดมาบรรยายได้ หรือโทรสอบถามสายด่วนกระทรวงแรงงาน 1056
4	การให้บริการรักษาพยาบาลผู้ประกันตน โรงพยาบาลที่ให้บริการมักให้บริการไม่ดี และยาที่จ่ายมักไม่มีคุณภาพ	- ให้ทำหนังสือแจ้งไปที่สำนักงานประกันสังคม / สำนักงานประกันสังคมจังหวัด
5	หากพนักงานออกจากงานเกิน 6 เดือน เมื่อได้งานทำให้สิทธิประกันสังคมจะนับต่อเนื่องให้หรือไม่	- หากออกจากงานเกิน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 15 เดือน เมื่อได้งานทำใหม่นับสิทธิประโยชน์ประกันสังคมต่อเนื่องให้ โดยใช้หมายเลขบัตรประกันสังคมเดิม (หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน) - หากออกจากงานเกินกว่า 15 เดือน เมื่อได้งานทำใหม่ไม่นับสิทธิประโยชน์ประกันสังคมเดิม
6	หากพนักงานมีความผิด โดนปลดออก ประกันสังคมมีสวัสดิการช่วยเหลืออย่างไรบ้าง	- หากพนักงานมีความผิด ไม่สามารถใช้สวัสดิการของสำนักงานประกันสังคมได้ แต่หากลาออกเองหรือนายจ้างให้ออก โดยไม่มีความผิด หรือสิ้นสุดสัญญาจ้างสามารถขอรับสวัสดิการกรณีว่างงานได้ โดยไปติดต่อที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัด และสำนักงานจัดหางานจังหวัด

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
7	กรณีพนักงานออกจากงาน จะต้องให้พนักงานดำเนินการอย่างไร	- ให้ติดต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด ภายใน 7 วัน โดยจะหางานใหม่ให้ หากเกินกว่า 30 วัน แล้วยังหางานไม่ได้ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดจะจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีว่างงาน ดังนี้ - ลูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด จะได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน - ลาออกเองหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง จะได้รับเงินทดแทนในระหว่างว่างงานร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน
8	การหักเงินสมทบประกันสังคม จะหักเงินจากพนักงานเมื่อใด หรือหักหลังจากผ่านทดลองงานแล้ว	- ต้องหักส่งเงินสมทบ นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มเข้าทำงานวันแรก
9	กรณีชรา ซึ่งกฎหมายบังคับใช้เมื่อ ปี 2542 พนักงานจะได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อใด	จะได้รับสิทธิประโยชน์ เมื่อผู้ประกันตนมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ หรือเงินบำนาญชราภาพ ดังนี้ 1. เงินบำเหน็จชราภาพ กรณีจ่ายเงินสมทบน้อยกว่า 180 เดือน - จ่ายต่ำกว่า 12 เดือน จะได้รับจำนวนเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน - จ่ายตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 180 เดือน จะได้รับจำนวนเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน + นายจ้าง + ผลประโยชน์ตอบแทน

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
		2. เงินบำนาญชราภาพ - กรณีจ่ายเงินสมทบ 180 เดือนขึ้นไป จะได้รับเงินบำนาญในอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้าง เฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย และเพิ่มอีกร้อยละ 1 ทุก 12 เดือน สำหรับระยะเวลาที่เกิน 180 เดือน - กรณีผู้รับบำนาญถึงแก่ความตาย ภายใน 60 เดือน นับตั้งแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพ 10 เท่า ของเงินบำนาญรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้าย
10	โครงการบ้านพักอาศัยสำหรับผู้ประกันตนโดยกู้เงินจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยคิดอัตราดอกเบี้ยในราคาถูก จะเริ่มเมื่อใด	ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการจัดหาสถานที่ โดยจะเปิดโครงการในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลก่อน
11	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน มีงบประมาณสนับสนุนด้านการกีฬาให้สถานประกอบการหรือไม่	- สำนักงานประกันสังคมจังหวัด มีโครงการสร้างเสริมสุขภาพคนทำงาน ซึ่งได้รับเงินงบประมารจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ส.ส.ส.) ขอให้แจ้งรายละเอียดโครงการ / กิจกรรมส่งให้สำนักงานประกนสังคมจังหวัด
12	บัตรประกันสังคมใช้ลดเปอร์เซ็นต์จากการซื้อสินค้าได้หรือไม่	ใช้ลดเปอร์เซ็นต์จากการซื้อสินค้า / รับประทานอาหาร / ที่พัก จากร้านค้า / ร้านอาหาร / โรงแรมที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งขณะนี้ส่วนใหญ่จะอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล สำหรับบางจังหวัดยังไม่มี อยู่ระหว่างดำเนินการ

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
13	ลูกจ้างบริษัท มีญาติพี่น้องมาเยี่ยม และขอทำงานชั่วคราว (7 วัน – 2เดือน) ต้องหัก เงินค่าจ้างส่งประกันสังคมหรือไม่	ไม่ต้องหักเงินส่งประกันสังคม เนื่องจากเป็นการทำงานชั่วคราว
14	บริษัท มีลูกจ้างอายุเกิน 60 ปี จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคมหรือไม่	ไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคม แต่ให้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนปีละ 1 ครั้ง และควรจัดทำบัญชีรายชื่อแยกไว้ต่างหาก
15	หากลูกจ้าง ประสบอุบัติเหตุในการทำงานจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง	ให้ส่งโรงพยาบาลที่ใกล้ที่สุด / โรงพยาบาลในเครือข่ายประกันสังคม และให้นำหลักฐานเอกสารไปติดต่อที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัด
16	ลูกจ้างที่ลาออกจากงาน และต้องการส่งเงินประกันสังคมเองจะต้องดำเนินการอย่างไร	- เมื่อลูกจ้างออกจากงาน สิทธิประกันสังคมยังคุ้มครองต่อไปให้อีก 6 เดือน เมื่อครบ 6 เดือนแล้ว หากยังหางานทำใหม่ไม่ได้ สามารถส่งเงินสมทบประกันสังคมตามมาตรา 39 เป็นเงินเดือนละ 432 บาท (ใช้เงินเดือน 4,800 บาท เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ) ซึ่งจะคุ้มครองทุกกรณียกเว้นกรณีว่างงาน
17	กรณีพนักงานของบริษัทเสียชีวิตด้วยโรคประจำตัวครอบครัว / ทายาท จะได้รับสิทธิประโยชน์อย่างไรบ้าง	- จะได้รับค่าทำศพ เป็นเงิน 30,000 บาท และจะได้เงินสงเคราะห์อีกดังนี้ - หากจ่ายเงินสมทบ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 1 $^{1}/_{2}$ เดือน

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
		- หากจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 5 เดือน -ทายาทของผู้เสียชีวิต จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ
18	เรื่องค่าใช้จ่ายในการคลอดบุตรค่าทำฟันสำหรับผู้ประกันตน	- ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ กรณีคลอดบุตรและกรณีทันตกรรมใหม่ โดยสำนักงานประกันสังคม ได้ปรับเปลี่ยนค่าใช้จ่ายในการคลอดบุตร เป็นเหมาจ่ายคลอดบุตร ให้กับผู้ประกันตน เป็นเงิน 12,000 บาท / ครั้ง แต่ไม่เกินคนละ 2 ครั้ง สำหรับผู้ประกันตนหญิงยังได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตร ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย เป็นเวลา 90 วัน - สำหรับกรณีทันตกรรม จ่ายค่าทำฟันให้กับผู้ประกันตน กรณีถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ไม่เกิน 250 บาท / ครั้ง และไม่เกิน 50 บาท / ปี กรณีใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ฐานอคริลิก ผู้ประกันตนจะได้รับค่าทำฟันเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น คือ 1 – 5ซี่ ในวงเงินไม่เกิน 1,200 บาท มากกว่า 5 ซี่ ในวงเงินไม่เกิน 1,400 บาท ภายในระยะเวลา 5 ปี นับแต่วันที่ใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ฐานอคริลิก

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
19	เรื่องเงินสงเคราะห์บุตร	- เงินสงเคราะห์บุตร ผู้ประกันตนจะได้รับตั้งแต่บุตรคลอดจนถึงอายุ 6 ปี คนละ 350 บาท / เดือน ไม่เกิน 2 คน โดยผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

กรมการจัดหางาน

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
1	ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ระดับ ปวช. ปวส. ด้านการผลิต (จ.ประจวบฯ) การขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบกิจการ โรงแรม เช่น กระบี่ พังงา ภูเก็ต ในช่วงฤดูกาลท่องเที่ยว ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – เมษายนของปี	สำนักงานจัดหางานจังหวัดมีโครงการการจัดงานนัดพบแรงงานเคลื่อนที่ในอำเภอต่าง ๆ โดยเชิญสถานประกอบการที่ขาดแคลนแรงงานมารับสมัครพนักงาน และประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างให้ประชาชน / ผู้จบการศึกษามาสมัครงาน
2	การขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากมีการเข้า – ออกงานบ่อย เช่น จ.ชลบุรี เพชรบุรี	- ขอความร่วมมือสำนักงานจัดหางานประชาสัมพันธ์ - จ. เพชรบุรี ได้จัดตั้งคณะทำงานวางแผนกำลังคนเพื่อเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม เพื่อแก้ไขปัญหา

ที่	คำถามของสถานประกอบกิจการ	คำตอบของคณะผู้ตรวจเยี่ยม
3	ทางโรงแรมขาดแคลนตำแหน่งพนักงานระดับพื้นฐาน ได้แก่ พนักงานบริการทั่วไป พนักงานเสริฟ แม่บ้าน พนักงานทำความสะอาด จะดำเนินการอย่างไร	- ควรทำหนังสือถึงมหาวิทยาลัยในจังหวัด ให้เปิดสอนในสาขาการให้บริการ / พนักงานพื้นฐาน หรือรับนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น หลักสูตร 1 – 2 ปี เพื่อรองรับปัญหาการขาดแคลนดังกล่าว เนื่องจากปัจจุบันนักศึกษาที่จบจากสถาบันดังกล่าวในปัจจุบัน จะเป็นบุคลากรระดับสูง - ควรจ้างนักเรียน – นักศึกษา มาทำงาน Part – Time จากวิทยาลัยเทคนิค หรือมหาวิทยาลัยในจังหวัด
4	พนักงานของบริษัทมีการเข้า – ออกงานสูง ซึ่งได้ใช้วิธีรับสมัครงานที่บริษัทหรือประชาสัมพันธ์ให้พนักงานพาญาติพี่น้อง – เพื่อน มาสมัครงาน	- ควรใช้บริการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานอีกทางหนึ่งด้วย
5	บริษัทขาดผู้จัดการ / พนักงานฝ่ายบุคคล พนักงานช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ เนื่องจากพอเป็นงานและมีประสบการณ์ในการซ่อมจะลาออกไปเปิดร้านซ่อมจักรยานยนต์ของตนเอง	- ให้กรอกเอกสาร ตำแหน่งว่าง จัดหางานจังหวัด ให้ไว้และส่งไปที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด เพื่อดำเนินการจัดส่งผู้สมัครงานมารับการทดสอบ / สัมภาษณ์ต่อไป - ให้สถานประกอบการ ขอคัดรายชื่อผู้ลงทะเบียนสมัครงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด - ขอเชิญสถานประกอบการ ไปรับสมัครพนักงานในวันนัดพบแรงงาน ซึ่งจัดเป็นประจำทุกเดือน ทางสำนักงานจัดหางานจะแจ้งข่าวให้ทราบ - บริษัทใช้วิธีติดประกาศรับสมัครงาน เพื่อให้พนักงานไปบอกต่อญาติพี่น้อง / เพื่อฝูง ให้มาสมัคร

8. การแนะนำบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

จากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ พบว่าภารกิจของกระทรวงแรงงานที่ได้แนะนำบริการต่าง ๆ ให้แก่สถานประกอกิจการ ดังนี้

กรมการจัดหางาน

1) การบริการจัดหางาน

2) งานประกันการว่างงาน

3) การรับงานไปทำที่บ้าน

4) การขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1) กรณีต้องการฝึกอบรม เสริมทักษะลูกจ้างให้มีความรู้ ขอให้มีการรวมกลุ่ม จำนวน 20 คนขึ้นไป

2) ให้คำแนะนำการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือ

3) แนะนำ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1) แนะนำเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อลดอุบัติเหตุในการทำงาน การใช้อุปกรณ์ป้องกันในระหว่างทำงาน จุดเสี่ยงของเครื่องจักรที่อาจเกิดปัญหาทำให้มีการบาดเจ็บในการทำงาน

2) การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ

3) ให้คำแนะนำ จป. (เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย) ประชุมหารือเพื่อหาแนวทางลดอุบัติเหตุจากการทำงาน มีการซักซ้อมการดับเพลิงประจำปี รวมทั้งแบบรายงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

4) ให้คำแนะนำการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5) การให้คำแนะนำปรึกษาด้านกฎหมาย

6) การจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดของจังหวัด

7) การแรงงานสัมพันธ์และการส่งเสริมสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย

8) แนะนำสำนักส่งเสริมพัฒนา และกำกับดูแลด้านคุ้มครองแรงงาน

9) การรับเหมาช่วงในกิจการก่อสร้าง

10) ให้คำแนะนำปรึกษานายจ้าง ลูกจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก

11) การจัดกิจกรรม โครงการโรงงานสีขาว และโครงการ TO BE NUMBER ONE และรณรงค์ให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม TO BE NUMBER ONE และโครงการ อาสาสมัครพลังแผ่นดินต่อต้านยาเสพติด

12) ตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้าง

สำนักงานประกันสังคม

1) การให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม

2) แนะนำสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับงานประกันสังคม การบริการด้านการแพทย์ ของผู้ใช้สิทธิประกันสังคม การทำบัตรรับรองสิทธิ การประกันการว่างงาน

3) แนวปฏิบัติกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย ตาย ทุพพลภาพในกรณีเนื่องจากการทำงานและนอกเวลาทำงาน

4) การขอรับประโยชน์ด้านการประกันสังคม การให้บริการทางการแพทย์ การทำบัตรรับรองสิทธิ การทำบัตรประกันสังคม การส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม การส่งเงินสมทบตาม ม.39 การจัดเก็บเงินสมทบกองทุนประกันสังคม

5) การบริการตรวจรักษาโดยหน่วยแพทย์เคลื่อนที่จากโรงพยาบาล

6) การให้สิทธิประโยชน์ การเพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร ส่งเคราะห์บุตร

7) ให้นายจ้างดูแลลูกจ้างขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนทุกคน และให้จ่ายตามกำหนด

8) ให้คำแนะนำการจ่ายเงินสมทบผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น ธนาคาร ไปรษณีย์ การจ่ายด้วยตนเอง รับชำระเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนที่นายจ้างค้างชำระ

9) แนะนำโครงการประกันสังคมสุขใจ เมื่อประกันภัยกับทิพย์ประกันภัย เป็นโครงการซึ่งสำนักงานประกันสังคมลงนามร่วมกับบริษัททิพย์ประกันภัย จำกัด เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ที่มีความสนใจในการประกันวินาศภัยทุกประเภท จะได้ส่วนลดพิเศษ โดยแสดงหนังสือสำคัญการขึ้นทะเบียนนายจ้าง ซึ่งสามารถติดต่อกับบริษัทโดยตรง

10) การให้คำปรึกษาด้านกองทุนประกันสังคม การขอรับเงินกรณีชราภาพ

9. **ข้อเสนอแนะของสถานประกอบกิจการ และคณะผู้ตรวจเยี่ยม**

ในการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ นอกจากจะมีการแนะนำบริการของกระทรวงแรงงาน การรับฟังปัญหาของสถานประกอบกิจการแล้วยังได้ข้อเสนอแนะซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ดังนี้

1) การให้บริการของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน เสนอให้เปิดบริการ 3 วัน / สัปดาห์ เพราะบางครั้งต้องติดต่อเรื่องด่วน (ศูนย์บริการร่วมทั่วไปจะเปิดบริการ 2 วัน / สัปดาห์)

2) งานประกันสังคมเก็บเงินค่าประกันตนสูงเกินไปต้องการให้ลดลง

3) ประกันสังคมจังหวัด ควรผลิต ซีดี เรื่อง สิทธิประโยชน์ประกันสังคม เพื่อให้โรงงานเปิดให้คนงานศึกษา

4) รองผู้ว่าราชการจังหวัดตรังในฐานะประธานคณะทำงานได้เสนอให้คณะทำงานจัดทำซีดีในรูปแบบ Power Point บันทึกภารกิจของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานแจกจ่ายแก่สถานประกอบกิจการที่ออกตรวจเยี่ยมเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์อีกทางหนึ่งด้วย

5) ควรมีการคุมกำเนิดแรงงานต่างด้าว เนื่องจากพบว่ามีอัตราคนงานต่างด้าวตั้งครรภ์ในสถานประกอบกิจการถึงร้อยละ 10 ของแรงงานต่างด้าวหญิง (จ. สมุทรสาคร)

6) ภาครัฐควรมีมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีสถิติในกลุ่มเยาวชนของแรงงานต่างด้าวในศาลเพิ่มสูงขึ้น

7) ข อความร่วมมือสถานประกอบกิจการจัดบอร์ดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้พนักงานรับรู้อย่างทั่วถึง

8) การให้บริการของสถานพยาบาล แก่ผู้ประกันตนควรจะทำความเข้าใจในสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้าง และควรจัดประชุมร่วมกันระหว่างตัวแทนนายจ้าง ตัวแทนลูกจ้าง และสถานพยาบาลเพื่อความเข้าใจ

9) การรักษาพยาบาลของผู้ประกันตน สถานพยาบาล (บางแห่ง) ยังให้บริการไม่ดีเท่าที่ควร ขอให้สำนักงานประกันสังคมทำความเข้าใจแก่สถานพยาบาลและเครือข่ายในพื้นที่

10) ฝากสำนักงานประกันสังคมแจ้งหรือประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการ และผู้ประกันตนได้ทราบข้อมูลให้มากขึ้น เรื่องผู้ประกันตนในกรณีต่าง ๆ

11) ลูกจ้างส่วนใหญ่ในท้องถิ่นยังนิยมไปทำงานต่างถิ่นทั้ง ๆ ที่สวัสดิการและค่าตอบแทนไม่ต่างกันมาก ฝากให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานหารือหรือประชาสัมพันธ์ให้คนงานรักการทำงานในท้องถิ่น

บทที่ 4

ข้อเสนอแนวทางการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

จากการศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ปรากฏว่าการรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมีการรายงานหลายรูปแบบแต่การรายงานผลโดยมีข้อมูลเกี่ยวกับชื่อสถานประกอบกิจการ ประเภทกิจการ ที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ คณะผู้ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ บุคคลในสถานประกอบกิจการที่ให้การต้อนรับ การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจให้พนักงาน สภาพปัญหาและความต้องการของสถานประกอบกิจการ การแนะนำการให้บริการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ข้อเสนอแนะของสถานประกอบกิจการ เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์สามารถศึกษาและวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของจังหวัดได้อีกด้วย ดังนั้น ทุกจังหวัดควรมีการรายงานผลการตรวจเยี่ยมให้มีความสมบูรณ์ และมีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้สถานประกอบกิจการมีความรู้ความเข้าใจในบริการ และการปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ยังไม่เข้าใจ นอกจากนั้นเมื่อมีการตรวจเยี่ยมแล้วจะต้องเกิดผลในด้านภารมีความสัมพันธ์อันดี และเป็นเครือข่ายด้านแรงงานในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลด้านแรงงาน สามารถขอความร่วมมือได้ การศึกษาในครั้งนี้จึงขอเสนอแนวทางทางการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการในหัวข้อ ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ
2. แนวทางการแนะนำการให้บริการและความรู้ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน
3. แนวปฏิบัติหลังการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ
4. คณะผู้ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ
5. แบบรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

การเตรียมการก่อนตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

1. การจัดตั้งคณะทำงานการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ และจัดทำโครงการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

2. การจัดประชุม คณะทำงานตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

2.1 เพื่อรับทราบรายละเอียดของโครงการ

2.2 การมอบหมายภารกิจให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 การคัดเลือกสถานประกอบกิจการเป้าหมาย เดือนละไม่น้อยกว่า 2 แห่ง และการเตรียมข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ เช่น กรรมวิธีการผลิตเกี่ยวกับสารเคมี ฝุ่นละออง กลิ่น เป็นต้น ประเภทคนงาน เช่น แรงงานหญิง แรงงานต่างด้าว พนักงานในสำนักงาน ฯลฯ

2.2.2 การประสานงานกับสถานประกอบกิจการ และคณะผู้ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ โดยจัดทำหนังสือแจ้งกำหนด วัน เวลา จำนวนคณะผู้ตรวจเยี่ยมให้สถานประกอบการทราบล่วงหน้า กำหนดเจ้าภาพเพื่อดำเนินการ

3. การจัดเตรียมยานพาหนะ มีหน่วยงานใดสนับสนุน หรือสับเปลี่ยนกัน

4. แต่ละหน่วยงานควรวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดประเด็นหลักการแนะนำการให้บริการ การให้ความรู้ที่เหมาะสมกับประเภทกิจการ และลักษณะลูกจ้าง โดยอาศัยประสบการณ์จากการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการว่าสถานประกอบกิจการประเภทใด นายจ้าง ลูกจ้าง มีความต้องการให้คำแนะนำปรึกษาด้านใดบ้าง

แนวทางการแนะนำการให้บริการและการให้ความรู้ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

2.1 ภารกิจด้านการให้ความรู้ทางวิชาการ กฎหมาย และคำแนะนำปรึกษา ส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับหน่วยงานสังกัดกระทรวง 3 หน่วยงาน คือ

2.1.1 สำนักงานแรงงานจังหวัด

2.1.2 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2.1.3 สำนักงานประกันสังคม

2.2 ภารกิจด้านการให้บริการ ส่วนมากเกี่ยวข้องกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวง 2 หน่วยงาน คือ

2.2.1 สำนักงานจัดหางานจังหวัด

2.2.2 สถาบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

ข้อมูลพื้นฐานทั่ว ๆ ไปของหน่วยงานสังกัดกระทรวงที่จะต้องให้ความรู้และแนะนำให้บริการ มีดังนี้

สำนักงานแรงงานจังหวัด ควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน การติดตามข้อมูลด้านแรงงานจากทางอินเตอร์เน็ต (ภาคผนวก ก หน้า 30,46)

สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีเรื่องที่ควรให้คำแนะนำ ดังนี้

1. การบริการจัดหางานในประเทศ โดยการรับสมัครงาน หาตำแหน่งงานว่าง จัดบริการหางานเคลื่อนที่ จัดงานวันนัดพบแรงงานย่อย งานนัดพบแรงงานใหญ่ บริการจัดหางานทางอินเตอร์เน็ต ศูนย์บริการรับงานไปทำที่บ้าน

2. การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว โดยบริการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญญาชาติพม่า ลาว กัมพูชา ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างชาติ พ.ศ. 2521 (รายละเอียด ภาคผนวก ก หน้า 1,7)

สถาบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด บริการของสถานบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับการฝึกอาชีพสาขาช่างต่าง ๆ มีดังนี้

1. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

2. การฝึกยกระดับฝีมือ

นอกจากนั้นมีการให้บริการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ และบุคคลทั่วไปในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น งานบริการ

สำหรับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานของภาคเอกชน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบกิจการ ซึ่งมีการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง จะได้รับยกเว้นลดหย่อนภาษี โดยใช้ในสถานประกอบกิจการลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป (รายละเอียดภาคผนวก ก. หน้า 8 - 10)

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีเรื่องการให้คำแนะนำ ดังนี้

ความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่นายจ้าง ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่

1. เวลาทำงานปกติ

2. เวลาพัก

3. วันหยุด ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี

4. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

5. วันลา ได้แก่ วันลาป่วย วันลากิจ วันลาทำหมัน วันลารับราชการทหาร วันลาคลอดบุตร วันลาฝึกอบรม

6. ค่าตอบแทนในการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในการทำงาน ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

7. การพักงาน

8. การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ

9. ข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

10. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

11. สวัสดิการ

12. ความปลอดภัยในการทำงาน

13. งานที่รับไปทำที่บ้าน

14. งานเกษตรกรรม

รายละเอียดเกี่ยวกับสิทธินายจ้าง ลูกจ้าง (ดูในภาคผนวก ก หน้า 16 - 29) และควรมีเอกสารแจกสถานประกอบกิจการ เช่น แผ่นพับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คู่มือการจ้างงาน แผ่นพับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม เป็นต้น

สำนักงานประกันสังคมจังหวัด

ข้อมูลที่แนะนำ คือ สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน ได้แก่

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินไม่เกี่ยวกับการทำงาน

2. กรณีคลอดบุตร

3. กรณีทุพพลภาพ

4. กรณีตาย

5. กรณีสงเคราะห์บุตร

6. กรณีชราภาพ

7. กรณีว่างงานหากถูกเลิกจ้าง

การให้ข้อมูลดังกล่าว เป็นการกล่าวถึงแต่ละกรณีว่าจะได้รับสิทธิอย่างไร หลักฐานที่จะต้องใช้เมื่อไปรับการรักษาพยาบาล เช่น บัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล บัตรประจำตัวประชาชน (รายละเอียดในภาคผนวก ก หน้า 11 – 15) ควรมีเอกสารที่เกี่ยวข้องแจกสถานประกอบกิจการ เช่น แผ่นพับ คู่มือต่าง ๆ

แนวปฏิบัติหลังการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

3.1 ประชุมหารือ ทั้ง 5 หน่วยงาน เพื่อพิจารณาสภาพปัญหาที่ได้รับทราบจากสถานประกอบกิจการเพื่อหาแนวทางแก้ไข

3.2 จัดทำรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ตามแบบรายงานที่กำหนด โดยรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หากมีปัญหาที่จะต้องดำเนินการในระดับกระทรวง / กรม ให้รายงานกระทรวงและรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการต่อผู้ตรวจราชการกระทรวงในการตรวจราชการแต่ละรอบ

3.3 จัดทำรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการประจำปีงบประมาณ

3.4 จัดทำทะเบียนการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

คณะผู้ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

เนื่องจากตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมีหลายระดับ เช่น การนำทีมโดยผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นการตรวจเยี่ยมที่เกี่ยวข้องกับงานหลายด้านของจังหวัด รวมทั้งงานด้านแรงงานด้วย สำหรับการนำทีมโดยหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนมากเป็นเรื่องงานด้านแรงงานโดยเฉพาะ หากมีเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ก็จะช่วยประสานงานให้ ดังนั้น เพื่อให้การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ซึ่งแต่ละจังหวัดมีจำนวนสถานประกอบกิจการมากน้อยต่างกัน การกำหนดรูปแบบการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ จึงเป็นทางเลือกของแต่ละจังหวัดในการพิจารณาให้เหมาะสมกับนโยบายของจังหวัด / กระทรวง และสภาพข้อเท็จจริง จึงควรใช้ขนาดของสถานประกอบกิจการกำหนดเป็นรูปแบบการตรวจเยี่ยม ดังนี้

1. ขนาดสถานประกอบกิจการ 100 คนขึ้นไป คณะผู้ตรวจเยี่ยมประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าคณะโดยมีหัวหน้าส่วนราชการอื่น ๆ รวมทั้งหน่วยงานสังกัดกระทรวงทั้ง 5 หน่วยงาน ร่วมตรวจด้วย

2. ขนาดสถานประกอบกิจการ 50 – 99 คน คณะผู้ตรวจเยี่ยมประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงทั้ง 5 หน่วยงาน โดยอาจสับเปลี่ยนกันเป็นหัวหน้าคณะ หากเป็นช่วงเวลาการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมมีแผนการตรวจราชการตรงกับแผนการตรวจเยี่ยมของจังหวัด ผู้ตรวจราชการกรมเป็นหัวหน้าคณะการตรวจเยี่ยม

3. ขนาดสถานประกอบกิจการ 20 – 49 คน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงอาจแบ่งสายการตรวจออกเป็น 2 สาย หรือ 4สาย ดังนี้

3.1 คณะตรวจเยี่ยมสายที่ 1 ประกอบด้วย แรงงานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และผู้แทนของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ผู้แทนสำนักงานจัดหางานจังหวัด

3.2 คณะตรวจเยี่ยมสายที่ 2 ประกอบด้วย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด และผู้แทนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ผู้แทนประกันสังคมจังหวัด ผู้แทนสถาบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

4. ขนาดสถานประกอบกิจการ 11 – 19 คน หน่วยงานสังกัดกระทรวงทั้ง 5 หน่วยงาน แบ่งสายกันไปตรวจ

5. ขนาดของสาถนประกอบกิจการ ต่ำกว่า 10 คน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเข้าไปตรวจเยี่ยมเอง

แนวทางที่ได้เสนอในส่วนนี้แต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น ประเภทกิจการ ขนาดของสถานประกอบกิจการ จึงสามารถปรับแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริงได้

แบบรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ มี 2 แบบ

แบบที่ 1

แบบรายงานผลตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด.....

วันที่ตรวจเยี่ยม..... **เดือน**..... **พ.ศ.** .....

คณะผู้ตรวจเยี่ยม ประกอบด้วย

.....

.....

1. **ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ**

1.1 ชื่อสถานประกอบ

กิจการ .....

1.2 ประเภท

กิจการ .....

1.3 สถานที่ตั้ง.....**เลขที่**.....**หมู่ที่**.....**ซอย**.....

ถนน.....เขต / อำเภอ.....จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....โทรสาร .....

1.4 จำนวนลูกจ้าง..... คน ชาย ..... คน หญิง .....คน

1.5 จำนวนคนต่างด้าว ..... คน ชาย ..... คน หญิง .....คน

1.6 บุคคลในสถานประกอบกิจการที่รับการตรวจเยี่ยม (ระบุเฉพาะตำแหน่ง).....

.....

2. ข้อมูลการตรวจเยี่ยม

การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจให้พนักงาน

2.1 มีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่.....

.....

.....

2.2 การจัดสวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมายกำหนดเช่น .....

.....

.....

2.3 ปัญหา และความต้องการของสถานประกอบกิจการ .....

.....

.....

3. เรื่องที่ได้ให้การแนะนำบริการและการให้คำปรึกษาของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

3.1 <u>สำนักงานจัดหางาน</u>

.....

.....

.....

3.2 <u>สถาบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน</u>

.....

.....

.....

3.3 <u>สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</u>

.....

.....

.....

3.4 <u>สำนักงานประกันสังคม</u>

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะ / ข้อคิดเห็นของสถานประกอบกิจการ

.....

.....

.....

5. ข้อสังเกตของคณะผู้ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้รายงาน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วัน ..... เดือน..... ปี.....

<u>หมายเหตุ</u>

1. หากมีรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดแนบเอกสาร
2. จังหวัดเลือกใช้แบบรายงานแบบที่ 1 หรือ แบบที่ 2

แบบที่ 2

แบบรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัด.....

ลำดับที่	ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ	เรื่องที่ตรวจเยี่ยม / การแนะนำบริการ	ปัญหาและความต้องการ และข้อเสนอแนะของนายจ้าง	- แนวทางการแก้ไข - ข้อสังเกตุ ข้อเสนอแนะ - ผู้ตรวจเยี่ยม
	1. วันเดือนปีที่ตรวจเยี่ยม 2. คณะผู้ตรวจเยี่ยม 3. ชื่อสถานประกอบกิจการ 4. ประเภทกิจการ 5. สถานที่ตั้ง 6. จำนวนลูกจ้าง ..... คน ชาย..... คน หญิง ..... คน 7. จำนวนแรงงานต่างด้าว ชาย..... คน หญิง ..... คน 8. บุคคลในสถานประกอบกิจการที่รับการตรวจเยี่ยม (ตำแหน่ง) 9. การจัดสวัสดิการตามที่กำหมายกำหนดมีหรือไม่ 10. การจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนดมีอะไรบ้าง			

หมายเหตุ 1. หากมีรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดแนบเอกสาร

2. จังหวัดเลือกใช้แบบรายงานแบบที่ 1 หรือ แบบที่ 2

ลงชื่อ ..... ผู้รายงาน

(.....)

ตำแหน่ง..... วัน / เดือน / ปี.....

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลจากรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาแนวทางการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการที่เหมาะสม และกำหนดแบบรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อจังหวัด โดยได้ศึกษาจากรายงานของจังหวัด ซึ่งรายงานโดยละเอียด จำนวน 18 จังหวัด คือ ราชบุรี สมุทรสาคร สิงห์บุรี ปทุมธานี นนทบุรี สระแก้ว จันทบุรี อุทัยธานี นครศรีธรรมราช ปัตตานี ตรัง พังงา พัทลุง พะเยา อุตรธานี หนองคาย มุกดาหาร และประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งสามารถรวบรวมประเด็นหลักได้ 9 เรื่อง เพื่อนำไปสู่การนำเสนอแนวทางการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ และแบบรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

สรุปผลการศึกษา มีดังนี้

ก. **ข้อมูลจากรายงานมีประเด็นหลัก 9 เรื่อง คือ**

1. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ
2. วัตถุประสงค์ของการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ
3. คณะผู้ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ
4. บุคคลในสถานประกอบกิจการที่ให้การต้อนรับ
5. การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจให้พนักงาน
6. สภาพปัญหา และความต้องการของสถานประกอบกิจการ
7. คำถาม - คำตอบที่พบบ่อย
8. การแนะนำบริการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
9. ข้อเสนอแนะของสถานประกอบกิจการและคณะผู้ตรวจเยี่ยม

7. คำถาม - คำตอบ ที่พบบ่อย มีคำถามด้านพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้พนักงานด้านต่าง ๆ รวมทั้ง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีคำถามเกี่ยวกับ วันหยุด ค่าจ้างขั้นต่ำ ด้านการประกันสังคม มีคำถามเกี่ยวกับการคลอดบุตร เงินสงเคราะห์บุตร ทันตกรรม และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ การให้บริการรักษาของโรงพยาบาลซึ่งควรปรับปรุงด้านการจัดหางาน มีคำถามเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานในสาขาต่าง ๆ

8. การแนะนำบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ด้านการจัดหางาน เน้นเรื่องการบริการจัดหางาน การรับงานไปทำที่บ้าน การขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าว การพัฒนาฝีมือแรงงานเน้นเรื่องการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน การให้บริการจัดฝึกอบรมตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เน้นเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน คำแนะนำให้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านประกันสังคม เน้นเรื่อง การแนะนำสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม เกี่ยวกับแนวปฏิบัติ กรณีต่าง ๆ

9. ข้อเสนอแนะของสถานประกอบกิจการ และคณะผู้ตรวจเยี่ยม เช่นมีการแนะนำว่าในการแนะนำบริการด้านต่าง ๆ ควรจัดทำเป็น ซี.ดี. ให้สถานประกอบกิจการเปิดให้ลูกจ้างดู และมีข้อแนะนำเรื่องเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ข. การนำเสนอแนวทางการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการและรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการมี 4 เรื่อง คือ การเตรียมการก่อนการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ แนวทางการแนะนำการให้บริการ และความรู้ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน แนวปฏิบัติหลังการตรวจเยี่ยม คณะผู้ตรวจเยี่ยม และแบบรายงานผลการตรวจเยี่ยม จำนวน 2 แบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านงบประมาณ กระทรวงควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้เป็นค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของจังหวัด เนื่องจากสถานประกอบกิจการบางแห่งอยู่ไกลจากสำนักงาน หากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ อาจทำให้เป้าหมายสถานประกอบกิจการที่จะตรวจเยี่ยม ดำเนินการได้เฉพาะสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ไม่ไกลนัก

2. ด้านข้อมูล เนื่องจากการแนะนำบริการของกระทรวงแรงงาน และการให้คำแนะนำปรึกษา ควรคำนึงถึงประเภทของกิจการ ขนาดของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งปัญหาและความต้องการของสถานประกอบกิจการ เช่น

- สถานประกอบกิจการขนาด 10 คนขึ้นไป ต้องจัดทำสัญญาการจ้างงาน
- สถานประกอบกิจการตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จะต้องมีการจัดสวัสดิการตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง
- สถานประกอบกิจการตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จึงควรมีการจัดตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของจังหวัด ข้อมูลประกอบด้วย บริการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้ง 5 หน่วยงาน แนวการตอบคำถามที่มีการถามบ่อย เป็นต้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการได้ศึกษาและเรียนรู้งานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้ง 5 หน่วยงาน สามารถแนะนำบริการของกระทรวงได้ตรงประเด็น

3. สำนักตรวจและประเมินผล ควรจัดประชุม หรือสัมมนาหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ทั้ง 5 หน่วยงาน โดยอาจแยกจัดตามภาค เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รับทราบปัญหา ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4 ในแต่ละปี แต่ละจังหวัดควรจัดทำรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการประจำปีงบประมาณ เพื่อรบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหา ข้อเสนอแนะ ข้อสังเกต ของสถานประกอบกิจการ และคณะผู้ตรวจเยี่ยม จะช่วยให้จังหวัดมีข้อมูลซึ่งได้รับทราบโดยตรงเพื่อแก้ไขปัญหาในแต่ละจังหวัด โดยนำเสนอ ผู้ว่าราชการจังหวัด และสถานประกอบกิจการที่ได้มีการตรวจเยี่ยม

5. เนื่องจากปัจจุบันมีการตรวจติดตามงานสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จึงควรมีการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการที่มีแรงงานไทยทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเจ้าของสถานประกอบกิจการ ได้รับทราบปัญหา ข้อเสนอแนะ และเป็นขวัญกำลังใจให้แก่คนงานไทย

6. การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ควรดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยปรับแนวทางการตรวจเยี่ยมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือกรณีที่มีการตรวจรอบที่ 2

<u>ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป</u>

1. สำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการที่มีต่อการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

2. การประเมินผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ รายจังหวัด

.....

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน, *คู่มือการจ้างงาน*, ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, (2541).

กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, *คู่มือเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน*, ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก, กรุงเทพฯ, (2550).

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, *ศัพท์แรงงาน*, บริษัทบพิธการพิมพ์ จำกัด, กรุงเทพฯ, (2541).

กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, *ที่ระลึกพิธีถวายผ้าพระกฐินพระราชทาน กระทรวงแรงงาน* ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบล็อก, กรุงเทพฯ, มปป.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*, ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก, กรุงเทพฯ, (2547).

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์, *แนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ (สำหรับเจ้าหน้าที่)*, บริษัทเรียงสถานกราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด, กรุงเทพฯ, (2549).

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, *การบริหารงานด้านคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2548 – 2549*, บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด, กรุงเทพฯ, (2549).

สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี, *รายงานผลการดำเนินงานโครงการเยี่ยมสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนแบบบูรณาการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548*, ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, (2548).