

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
๑.	การขยายกำหนด เกษียณอายุและ การออมสำหรับ วัยเกษียณอายุ	มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการ พัฒนาประเทศไทย/ กลุ่มงานบูรณาการ หลักประกันผู้สูงอายุ สำนักงานนโยบายและ ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	๒๕๕๑	๑. เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบ ผลประโยชน์ และผลกระทบที่ เกิดจากการขยายเกษียณอายุของ ผู้ทำงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ ในด้านเศรษฐกิจ สังคมและชีวิต ความเป็นอยู่ ๒. เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบการออม ที่เหมาะสมของแรงงานเพื่อ เตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิต ที่ดีเมื่อสูงอายุ ๓. เพื่อให้ทราบข้อเสนอแนะ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการขยาย กำหนดเกษียณอายุและรูปแบบ การออมสำหรับวัยเกษียณอายุ ที่เหมาะสมสำหรับสังคมไทยทั้ง ภาครัฐและเอกชน	๑. ในการศึกษาครั้งนี้ได้ประเมิน ผลกระทบของการขยายกำหนดอายุ เกษียณไว้ ๓ ส่วน ได้แก่ (๑) ผลกระทบต่อโครงสร้างตลาด แรงงาน (๒) ผลกระทบต่อเงินออมของ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและ กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ (๓) ผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า การออกจางาน ของลูกจ้างเอกชน (นอกภาคเกษตร) ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากเหตุผลอื่น มากกว่าเหตุเกษียณอายุ ดังนั้น การขยายกำหนดอายุเกษียณจึง มีผลกระทบต่อการจ้างงานใน ภาคเอกชนน้อยมาก อย่างไรก็ตาม	กลุ่มงานบูรณาการ หลักประกันผู้สูงอายุ สำนักงานนโยบายและ ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	หน่วยงานภาครัฐเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง กับผู้สูงอายุ และ คนพิการสามารถนำ ข้อเสนอแนะที่ได้จาก การศึกษามาเป็นแนวทางใน การดำเนินการส่งเสริม ให้ผู้สูงอายุได้ตำแหน่ง งานที่เหมาะสมมีงานทำ มีรายได้ตามต้องการ และมีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาราย ปี	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>การขยายอายุเกษียณดังกล่าวจะส่งผลให้กองทุนประกันสังคมสามารถใช้สภาพที่มีกรณีที่มีการขยายอายุเกษียณดังกล่าวจะทำให้รัฐสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบำเหน็จบำนาญได้ ๓.๑๗ พันล้านบาทในช่วง 5 ปี</p> <p>๒. การขยายกำหนดอายุเกษียณจะส่งผลกระทบต่อการจ้างงานภาครัฐค่อนข้างมาก หากมีการขยายอายุเกษียณจาก ๖๐ ปี เป็น ๖๕ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ จะสามารถชะลอการเกษียณอายุของข้าราชการได้ประมาณปีละ ๑๑,๖๔๖ คนต่อปี (ในช่วงปี ๒๕๕๑-๒๕๕๕) การชะลอการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าว อาจส่งผลให้ภาครัฐต้องลดการรับข้าราชการรุ่นใหม่จำนวนเดียวกัน ภายได้สถานการณ์ดังกล่าว สัดส่วนข้าราชการสูงอายุ</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายละเอียด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					(๖๐ ปีขึ้นไป) จะเพิ่มสูงจากร้อยละ ๑.๒-๑.๔ เป็นร้อยละ ๑.๘-๓.๔ ในช่วงปี ๒๕๕๑-๒๕๕๕ และการขยายอายุเกษียณดังกล่าวจะทำให้รัฐสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบำเหน็จบำนาญได้ ๓๑.๗ พันล้านบาท ในช่วง ๕ ปี ๓. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการออมของผู้ที่กำลังทำงานในระดับกลาง คือ อัตราส่วนผู้ที่มีรายได้ต่อสมาชิกครอบครัว การเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ การศึกษา การเป็นสมาชิกประกันสังคม ประเภทอาชีพในภาคเอกชน และการทำประกันชีวิตกับบริษัทเอกชน ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางลบต่ออัตราการออม คือ อายุ สภานภาพทางสมรส การเช่าที่อยู่อาศัย การอาศัยนอกเขตเทศบาล และ		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวិจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>การเป็นสมาชิกโครงการสร้างสืบมา รักษาทุกโรค</p> <p>๔. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ในการออมสำหรับวัยเกษียณของ ผู้ที่กำลังทำงานภาครัฐและเอกชน ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจภาคสนาม พบว่าปัจจัยที่มีผลทางบวก คือ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพ การทำงาน รายได้</p>		
๒.	โครงการนำร่อง ศึกษาความ เหมาะสมใน การทำงานของ แรงงานหลัง เกษียณอายุ	คณะเศรษฐศาสตร์มูลนิธิ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มงานบูรณาการหลัก แรงงานและผู้สูงอายุ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	๒๕๕๑	๑. ศึกษาลักษณะงานอาชีพและ เงื่อนไขการทำงาน (เช่น สุขอนามัย สภาพร่างกาย ค่าจ้าง ชั่วโมง การทำงาน รูปแบบการจ้างงาน ประเภทของงาน ฯลฯ) ที่เหมาะสม ในการทำงานของผู้สูงอายุ ๒. ศึกษาความคิดเห็นของแรงงาน สูงอายุและผู้ประกอบการถึง	<p>๑. ผู้สูงอายุทั้งที่อยู่ในวัยทำงาน และผู้สูงอายุที่เกษียณแล้วส่วนใหญ่ ต้องการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และบางเวลา โดยมีลักษณะงาน เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องใช้แรงงานสูง งานที่ต้องใช้ทักษะสูง ทั้งนี้การรับ พนักงานที่เกษียณแล้วและชอกลับ เข้าทำงานใหม่จะทำสัญญาแบบปี ต่อปี</p>	<p>กลุ่มงานบูรณาการ หลักประกันผู้สูงอายุ สำนักงานนโยบายและ ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน กรมการช่าง คฤหาสน์วิจิตร ใช้แรงงาน ทั้งก่อนและหลังวัย สูงอายุให้ หน่วยงาน</p>	

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ได้เงินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาริวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
				<p>ความพร้อมที่จะทำงานและ จ้างงานหลังพ้นวัยเกษียณอายุ</p> <p>๓. ศึกษาเปรียบเทียบแนวทาง การบริหารจัดการของตลาด แรงงานผู้สูงอายุของประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ได้แก่ ประเทศ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สหราชอาณาจักร และประเทศ</p> <p>กำลังพัฒนา เช่น สาธารณรัฐ ประชาชนจีน มาเลเซีย กับแนวทาง การบริหารจัดการตลาดแรงงาน ผู้สูงอายุของประเทศไทย</p> <p>๔. ศึกษาเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความเป็นไปได้ความ เหมาะสมและเงื่อนไขต่างๆ ที่จำเป็น เช่น เงื่อนไขทาง กฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการ บริหารจัดการให้แรงงานที่เกษียณ อายุมีงานทำอย่างเหมาะสมต่อไป</p>	<p>๒. การศึกษาความพร้อมที่จะ จ้างงานผู้สูงอายุและความพร้อม ที่จะทำงานของผู้สูงอายุ จะพิจารณา จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ จ้างงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจทำงานซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้าน วัฒนธรรม ปัจจัยด้านสถาบัน โครงสร้างองค์กร โครงสร้างประชากร ศักยภาพการแข่งขันและประสิทธิภาพ ของแรงงาน</p> <p>๓. นโยบายด้านอุปสงค์ การที่จะ ช่วยผู้สูงอายุได้มีงานทำ ต้องทำให้ ผู้สูงอายุมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นด้วย การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีการศึกษา อย่างต่อเนื่อง และให้ได้รับ การฝึกอบรม วิชาการ ใหม่ๆ การกำหนด นโยบายเพื่อสนับสนุนการจ้าง ผู้สูงอายุจะต้องคำนึงถึงภาวะ</p>		<p>ภาครัฐและเอกชนนำไป เป็นแนวทางการเตรียม ความพร้อม สร้าง ความมั่นคงสำหรับสังคม ผู้สูงอายุ หน่วยงาน ภาครัฐเอกชน และ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับ ผู้สูงอายุและคนพิการ สามารถนำข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการศึกษาเป็น แนวทางในการดำเนินการ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ ได้ทำหน้าที่งานที่ เหมาะสมมีงานทำมี รายได้ตามต้องการ และ มีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>เศรษฐกิจด้วย ปรับทัศนคติที่ไม่ดี ของนายจ้างที่มีต่อผู้สูงอายุด้วย การประชาสัมพันธ์คุณค่าสมบัติที่ดี ของผู้สูงอายุ ปรับปรุงกฎหมาย</p> <p>๔. ดำเนินบทบาท ผู้สูงอายุต้องพร้อม ที่จะปรับปรุงตนเองทักษะของตนให้ ทันสมัยตลอดเวลา ผู้สูงอายุต้อง ปรับปรุงตนเองเพื่อลบทัศนคติที่ไม่ดี ต่อผู้สูงอายุของนายจ้าง นโยบาย ของรัฐบาลเพื่อสนับสนุนผู้สูงอายุ ให้มีส่วนทำหลังเกษียณควรมีเป็น นโยบายที่เน้นเรื่องกรรณีกอบรมให้กับ ผู้สูงอายุเพื่อผลประโยชน์จะตกกับ ผู้สูงอายุ (Train to gain) โดยตรง</p>		
๓.	โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การจัดเก็บ ข้อมูลตลาด แรงงานใน	มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อ การพัฒนาประเทศไทย กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์	๒๕๕๑	๑. เพื่อประเมินปัญหาอุปสรรค ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานจัดเก็บ และภักนำเสนอผลของฐานข้อมูล กำลังคนของจังหวัดภายใต้ โครงการแผนพัฒนากำลังคน	๑. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ อุปสงค์แรงงาน เจ้าหน้าที่ ของแรงงานจังหวัดได้รับการอบรม ไปถึง ๒ ครั้ง ทำให้สามารถปฏิบัติ งานได้ดีระดับหนึ่ง โดยประเมิน	กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	๑. ได้ข้อมูลกำลังคน ชุดใหม่ในระดับจังหวัด และระดับประเทศ ที่ทันสมัยสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงภาวะ

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
	ระดับจังหวัด เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถ ในการแข่งขัน	สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน		ของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๒. เพื่อพัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูล กำลังคนของจังหวัดให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้ใช้ ๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง จากโครงการแผนพัฒนากำลังคน ของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 4. เพื่อให้ประเทศไทยและสามาร จัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับ จังหวัดได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ๕. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน กลาง และหน่วยงานระดับจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยศึกษวิเคราะห์ภายใต้ โครงการแผนพัฒนากำลังคนของ ประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความ	จากผลการสำรวจเมื่อนำข้อมูลมาใช้ แต่อีกส่วนหนึ่งของการทำงาน เรื่องของอุปทานแรงงาน ซึ่ง สอบถามจากสถานศึกษาทุกแห่ง ของจังหวัด แบบสอบถามไม่ยาก เพียงแต่ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ จากสถานศึกษาต่างๆ เป็นผู้กรอก ข้อมูลให้เท่านั้น ผู้ประกอบการ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือเนื่องจาก ไม่เห็นความสำคัญของการสำรวจ หรือถึงแม้จะยอมให้สัมภาษณ์แล้ว หรือกรอกแบบสอบถามให้อาจจะ ให้ข้อมูลไม่ค่อยตรงตามความจริง ๒. แบบสำรวจที่ตั้งขึ้นต้นอุปสงค์ และอุปทานได้รับการปรับปรุงให้ง่าย ต่อการตอบมากขึ้น เนื่องจากได้มี การทดสอบและมีการใช้จริงเป็น ครั้งที่ 2 ปัญหาอยู่ตรงที่จะทำ		เศรษฐกิจของประเทศ เพื่อใช้ประกอบการทำ แผนกำลังคนระดับ จังหวัดและสามารถ เผยแพร่ให้หน่วยงาน ต่างๆ ๒. เพิ่มขีดความสามารถ ให้เจ้าหน้าที่ของ กระทรวงแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ข้อมูลตลาดแรงงาน ของจังหวัด ๓. มี Software ที่ เชื่อมโยงและได้รับ การปรับปรุงให้ทันสมัย ใช้งานง่าย และมี ประสิทธิภาพมากกว่า เดิม

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	ภาคนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
				สามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้มีการเชื่อมประสานเครือข่าย กันอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้าน Hardware Software People ware และการบริหารจัดการ	อย่างไร้ให้ได้แบบสอบถามที่พอดี กล่าวคือไม่เยิ่นเย้อและซับซ้อนเกินไป		๔. ได้ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุงการบริหาร จัดการข้อมูลกำลังคน ของจังหวัด และประเทศ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๔.	โครงการศึกษา คุณภาพฝีมือ แรงงานของ แรงงานที่สำเร็จ การศึกษารวม และภาควิชา เทคนิคศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี กลุ่มงานวิจัย สัมพันธ์นโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	๑. รศ.ดร.สุรเชษฐ์ ชุติมา ๒. รศ. อติศักดิ์ พงษ์พูลผลศักดิ์ ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล และภาควิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี กลุ่มงานวิจัย สัมพันธ์นโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	๒๕๕๑	๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ระดับ คุณภาพฝีมือแรงงานในกลุ่ม แรงงานที่สำเร็จการศึกษาใหม่ใน อุตสาหกรรมยานยนต์ ๒. เพื่อศึกษาคุณภาพฝีมือ แรงงานอันพึงประสงค์ของ อุตสาหกรรมยานยนต์ ๓. เพื่อศึกษาพัฒนาการ รวมทั้งทิศทางและหลักสูตร ในการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ ของอุตสาหกรรมยานยนต์	๑. ระดับคุณภาพฝีมือแรงงาน ขั้นต้นที่สถานประกอบการต้องการ ในอนาคต คือ ทักษะเชิงช่างในการ ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ สามารถ วิเคราะห์ วิจัยปัญหาการตัดสินใจ รู้ขั้นตอนกระบวนการของงาน เป็นอย่างดี นำความรู้และทักษะ มาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้ การตัดสินใจสามารถเลือกวิธีที่ได้ อย่างเหมาะสม ความสามารถ สื่อสารทางเทคนิค ความสามารถ ในการสั่งงานและควบคุมเบื้องต้น ความสามารถทางภาษาอังกฤษ โดย	กลุ่มงานวิจัย สำนักงานนโยบายและ ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	๑. ได้ทราบถึงคุณภาพ ฝีมือแรงงานในกลุ่ม แรงงานที่จบการศึกษา ใหม่ในอุตสาหกรรม ยานยนต์ ๒. ได้ทราบคุณภาพ ฝีมือแรงงานอันพึง ประสงค์ของอุตสาหกรรม ยานยนต์ ๓. ได้มาทราบแนวทาง ทิศทาง และหลักสูตร ในการพัฒนาคุณภาพ ฝีมือแรงงานให้



ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์	
					<p>เฉพาะศัพท์เทคนิค สามารถ ใช้คำปรึกษาแนะนำผู้ได้บังคับบัญชาได้</p> <p>๒. คุณภาพฝีมือแรงงานชั้นกลาง อันพึงประสงค์ขั้นกลางที่สถาน ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ คาดหวังและต้องการคือทักษะเชิงช่าง ในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ความสามารถในการสั่งงานและ คุมงานเบื้องต้น การตัดสินใจสามารถ เลือกใช้วิธีได้อย่างเหมาะสม นำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้ กับเทคโนโลยีใหม่ได้ สามารถ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้ได้บังคับบัญชาได้ สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา การตัดสินใจ ขุนตอนกระบวนการ ของงานเป็นอย่างดี ความสามารถ สื่อสารทางเทคนิค ความรู้ด้าน วิศวกรรมยานยนต์ ความสามารถ ในการใช้อีเล็คทรอนิกส์ในการ</p>			สอดคล้องกับ เป้าประสงค์ของ อุตสาหกรรมยานยนต์

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาราย ชื่อ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					ควบคุมการทำงานในประเด็น ของการใช้เครื่องมือ ความสามารถทาง ภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะศัพท์เทคนิค ดังนั้นการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรเน้นด้านความสามารถเกี่ยวกับ ทักษะเชิงช่าง ทักษะการใช้เครื่องมือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะ การเขียนแบบ-อ่านแบบ ความสามารถ ในการเชื่อม ความรู้ด้านเครื่องยนต์ ด้านระบบส่งกำลัง ด้านการบังคับ เลี้ยว การขึ้นรูปโลหะหล่อโลหะ การทำแม่พิมพ์พลาสติก เป็นต้น ๓. ฝีมือแรงงานอันพึงประสงค์ ของอุตสาหกรรมยานยนต์ขั้นสูง โดย รวมภาคหวัง คือ ความสามารถ ในการสั่งงานและคุมงานเบื้องต้น การจัดลำดับใจสามารถเลือกวิธีได้ อย่างเหมาะสม สามารถใช้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาได้สามารถวิเคราะห์		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์		
					<p>วิจัยปัญหาการตัดสินใจรู้ทันตนเอง กระบวนการของงานเป็นอย่างดี ความสามารถสื่อสารทางเทคนิค ทักษะเชิงช่างในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ นำความรู้และทักษะ มประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถทางอังกฤษ โดยเฉพาะ คณิตศาสตร์ ความสามารถในการ ใช้อิเล็กทรอนิกส์ในการควบคุม การทำงานในประเด็นของการใช้เครื่องมือ ซึ่งเน้นในด้านความสามารถในการ วิเคราะห์ ดังนั้นทิศทางการ พัฒนาหลักสูตรฝีมือแรงงาน ควรเน้นเกี่ยวกับ ทักษะทางวิศวกรรม การเขียนแบบ-อ่านแบบ การสั่งงาน และคุณภาพเบื้องต้น ความสามารถในการ เชื่อม ความรู้ด้านเครื่องยนต์ ความรู้ด้านการหล่อ การวิเคราะห์วัสดุศาสตร์ เป็นต้น</p>				

# การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ลำดับที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและหน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์	
๕	การขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกโรงงาน	๑. นายณัฐพล สิตาวัฒนาพันธ์ ๒. นายวิชัย โสสุวรรณ์จินดา ๓. น.ส.จรรย์วรินทร์ กาญจนาคม ๔. น.ส.กิ่งกมล สีนามา ๕. น.ส.ฮารุทย์ ดกาศชาย ๖. นายอัมรินทร์ บุญตะไน้ไพฑูริย์ ๗. นายอุเทน นันเตเสน ๘. น.ส.ศุภลักษณ์ รุ่งแสง ๙. นายธีระ อธนา บริษัท เอ็กเซลเลนซ์-บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด	๒๕๕๑	๑. เพื่อให้ทราบถึงสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกโรงงานของประเทศไทย รวมทั้งความหมายของแรงงานนอกโรงงาน ๒. เพื่อทราบถึงมาตรฐานสากลเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ๓. เพื่อให้ทราบความต้องการในนอกรวม ๔. เพื่อให้ทราบความต้องการในการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ๕. เพื่อได้แนวทางในการยกย่องกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานนอกรวมของประเทศไทย	๑. ผลการศึกษาการคุ้มครองแรงงานนอกรวมในประเทศ (ญี่ปุ่น ฟินแลนด์ เวียดนาม เยอรมนี สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์) พบว่า มีการคุ้มครองแรงงานนอกรวม ๔ กลุ่ม คือ แรงงานเกษตรกรรม แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างตนเอง และแรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลาโดยรัฐบาลมีนโยบายให้การคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างและความ เป็นอยู่ที่ดีเช่นเดียวกับแรงงานประเภทถูกจ้างทั่วไป และมีวิธีการกำหนดใช้มาตรการบังคับเพื่อให้ผู้ว่าจ้างตนเองออมเงินส่วนหนึ่ง ในระหว่างที่มีรายได้จากการทำงาน	กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๑. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ทราบถึงสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกรวมของประเทศไทย รวมทั้งความหมายของแรงงานนอกรวม ๒. เพื่อทราบถึงมาตรฐานสากลเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ๓. เพื่อให้ทราบความต้องการในนอกรวม ๔. เพื่อให้ทราบความต้องการในการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ๕. เพื่อได้แนวทางในการยกย่องกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานนอกรวมของประเทศไทย	การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>โดยจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม (หรือกองทุนบำนาญ) เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์เมื่อเกษียณอายุการรักษาพยาบาล หรือการช่วยเหลือเมื่อไม่สามารถทำงานได้ แต่การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ บางประเทศมีแนวคิดกำหนดค่าตอบแทนการทำงานขั้นต่ำที่คำนึงถึงการชดเชยความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนในการมีงานทำ ตลอดจนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการทำงานของแรงงานนอกระบบ สำหรับเรื่องชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก ค่าทำงานล่วงเวลา วันหยุดและวันลา และสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากการทำงาน แต่ละประเทศที่มีการกำหนดการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่มแตกต่างกันไป</p>	<p>กฎหมาย หรือกฎ กฎหมาย หรือออกกฎ กระทรวง หรือออกกฎ แนวปฏิบัติที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ของกรมฯ เพื่อใช้ในการบังคับ การคุ้มครองแรงงาน นอกระบบให้มีสภาพ การจ้าง สภาพการ ทำงาน และมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี</p>	

ลำดับ	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ และเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์	
					<p>ขึ้นอยู่กับสภาพการทำงาน ลักษณะและงานที่ทำ และมีความยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับลักษณะงาน</p> <p>ผลการสำรวจในประเทศไทย</p> <p>แบ่งเป็น ๑) กลุ่มแรงงานนอกระบบ</p> <p>ศึกษาในกลุ่มแรงงานนอกระบบบริการ</p> <p>กลุ่มเกษตรพันธสัญญา และกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (ผู้ประกอบการจ้าง</p> <p>ทนาย/แมลงลอย อาชีพบริการอิสระ และร้านขายของชำ) และ ๒) กลุ่มแรงงานในระบบ คือศึกษาในกลุ่มแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (แรงงานในแผนกเกษตรกรรม งานประมงน้ำจืด งานประมงทะเลงานที่รับไปทำบ้านคนรับใช้แม่บ้าน) และกลุ่มแรงงานซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการกิจการขนาดเล็ก</p>			

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>(ได้แก่ รับประทานอาหารของ สถานบริการ ทั่วไป ร้านอาหาร(เครื่องดื่ม) และ กลุ่มแรงงานทำงานไม่เต็มเวลา)</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>๑. ควรออกกฎหมายคุ้มครอง ผู้ทำงานซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ โดยกำหนดหลักการให้สามารถ ออกกฎกระทรวงเพื่อให้มีการคุ้มครอง ผู้ทำงานแต่ละประเภทแตกต่างกัน สาระสำคัญของกฎหมาย ควรประกอบด้วย หมวดบททั่วไป การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงาน หญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าตอบแทน การทำงาน สวัสดิการและความ ปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริม และพัฒนาผู้ทำงาน คณะกรรมการ ผู้ทำงาน กองทุนสงเคราะห์ผู้ทำงาน</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีตีพิมพ์ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์	
					<p>การประกันสุขภาพของผู้ทำงาน</p> <p>การฝึกอบรมและการส่งเสริม ผู้ทำงาน พนักงานตรวจแรงงาน การยื่นคำร้องและการพิจารณา คำร้อง แลบทกาทันดไทย</p> <p>๒. กลุ่มแรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมายอยู่แล้ว แต่แรงงาน ไม่ทราบสิทธิ ควรดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ให้ลูกจ้าง นายจ้าง ทราบสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครอง จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้ แก่นายจ้าง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตรวจสอบกฎกระทรวง เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ มีความชัดเจนมากขึ้น และเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้ กฎหมาย</p>			



ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาราย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
๖.	ปัจจัยที่มี ผลกระทบต่อ การบังคับใช้ กฎหมาย คุ้มครอง แรงงานใน กิจการที่มีการ จ้างแรงงาน ต่างตัวทำงาน	๑. นายณัฐพล สิลาวัฒนเมษฐ์ ๒. นายวิชัย โกสุวรรณ์จินดา ๓. น.ส.จริยาภรณ์ กาญจนาคม ๔. น.ส.กิ่งกมล สีนมา ๕. น.ส.อรุณทัย ผกาชยา ๖. นายอัมรินทร์ บุญอยู่ไพฑูรณ์ ๗. นายอุเทน นันทเสน ๘. น.ส.ศุภลักษณ์ รุ่งแสง ๙. นายสิระ ณะนา บริษัท เอ็กเซลเลนซ์- บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด	๒๕๕๑	๑. เพื่อศึกษาสถานการณ์ สภาพ ปัญหา และแนวโน้มการจ้าง แรงงานต่างตัวในประเทศไทย ๒. เพื่อศึกษาริธีการและแนวทาง การคุ้มครองแรงงานต่างตัว ของต่างประเทศ ๓. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบ ต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครอง แรงงานในกิจการที่มีการจ้าง แรงงานต่างตัว ๔. เพื่อเสนอรูปแบบมาตรการ และ แนวทางการดำเนินงานในการ บริหารแรงงานต่างตัว และ การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครอง แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. แรงงานต่างตัวถูกกฎหมาย ได้แก่ แรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ ทำงาน แรงงานต่างตัวที่ได้รับ อนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร เป็นกรณีชั่วคราวและยื่นขอไป อนุญาตทำงาน แรงงานต่างตัวที่ได้ รับอนุญาตทำงานในเงื่อนไขเพื่อการ ส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่น ที่รัฐส่งเสริม และแรงงานต่างตัว ที่ได้รับการยกเว้นตามพระราช บัญญัติการทำงานของคนต่างตัว พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒. แรงงานต่างตัวผิดกฎหมาย ได้แก่ แรงงานต่างตัวที่ลักลอบ เข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่ได้รับ การผ่อนผันให้สามารถทำงานได้ เป็นการชั่วคราว มีทั้งที่ทะเบียน ตามกฎหมายและรัฐมนตรีและไม่ขึ้น ทะเบียน	กลุ่มงานป้องกันและ แก้ไขปัญหาการ คุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครอง แรงงาน กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานได้ ทราบถึงสถานการณ์ และสภาพการจ้าง แรงงานต่างตัวของ สถานประกอบการแต่ละ ประเภท และนำข้อมูล ที่ได้รับไปกำหนด แนวทางการบังคับใช้ กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน โดยเฉพาะ ในส่วนของแรงงาน ต่างตัวที่เข้าเมือง โดยผิดกฎหมายให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้แรงงาน ต่างตัวได้รับการ

ลำดับ	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและหน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์
๗					<p>๓. การศึกษาคำครั้งนี้ดำเนินการในกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ๓ สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่ทำงานใน ๕ ประเภทกิจการ ได้แก่ อาหารแช่แข็ง เรือประมงทะเล กิจการช่อเนื่องจากประมงทะเล เกษตรกรรม ก่อสร้าง สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ เกษตรกรรมที่มีการจ้างแรงงานไม่ต่อเนื่องตลอดทั้งปี ปรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล</p> <p>๔. ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มนายจ้างมีสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานที่เสี่ยงอันตราย สกปรก และต้องใช้กำลังมาก ส่วนใหญ่เป็นแรงงานพม่า และมีกำลังแรงงานพม่ามากกว่า</p>		<p>คุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p>

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายละเอียด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>ยกเว้นในกิจการสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และกิจการอาหารแช่แข็ง</p> <p>จ่ายค่าจ้างเป็นรายวันเนื่องจากต้องใช้แรงงานจำนวนมากในช่วงเวลา</p> <p>และมีการเรียกเก็บเงินประกันการทำงานเพื่อป้องกันแรงงานต่างด้าว</p> <p>หลบหนี การตรวจสอบสุขภาพประจำปี</p> <p>จะตรวจเฉพาะเมื่อแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน และมีปัญหา</p> <p>จากการทำงาน ได้แก่ แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานบ่อย หลบหนีไป</p> <p>หลังจกนายจ้างไปขึ้นทะเบียนได้แล้ว</p> <p>๕. กลุ่มแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่มีการเข้ามาในประเทศไทยโดยที่นายจ้างนำพามา และบางส่วนเข้ามาด้วยตนเอง การขึ้นทะเบียนนายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด ค่าจ้างได้รับเป็นรายวันใน</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>อัตราวันละ ๔๔-๕๐๐ บาท โดยงานเกษตรกรรมจะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยค่าที่สูด แรงงานต่างด้าวจะไม่ทราบสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมีปัญหาจากการทำงานได้แก่นายจ้างจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ได้รับสวัสดิการที่ดีเพียงพอ และไม่เข้าใจภาษาไทย</p> <p>๖. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานพบว่าแรงงานต่างด้าวไม่กล้าร้องเรียนนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้ามาเมืองผิดกฎหมาย จึงกลัวถูกจับส่งกลับประเทศ จึงมีกรใช้สิทธิทางกฎหมายผ่านนายหน้าหรือองค์กร</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย และผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
				<p>พัฒนาเอกชน และส่วนใหญ่ จะไม่เข้าใจหรือไม่ทราบสิทธิติดตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ๗. ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ แรงงาน ต่างต่างบางส่วนเห็นใจนายจ้างและ กลัวถูกเลิกจ้าง จึงยินยอมให้ นายจ้างเอาเปรียบ</p> <p>๘. นายจ้างเห็นว่าลูกจ้างไม่กล้า ร้องเรียนหน่วยงานราชการ จึงมัก ไม่สนใจปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน และบางส่วน มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าเป็น แรงงานผิดกฎหมาย น่าจะไม่ได้รับ การคุ้มครองตามกฎหมาย</p> <p>๙. นายจ้างต้องการลดต้นทุน การผลิตจึงมีการจ้างแรงงานต่างต่าง ที่มีค่าจ้างถูก และบางส่วนเป็น ผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ไม่</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ได้ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาราย ละเอียด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์	
					สามารถดำเนินการตามกฎหมายได้ นายจ้างจึงไม่สนใจปฏิบัติตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ๑๐. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่มีน้อย ไม่เพียงพอที่จะตรวจคุ้มครองแรงงาน ในสถานประกอบการที่มีการจ้าง แรงงานต่างด้าวทางนิตินิติ และ ส่วนใหญ่มีปัญหาการสื่อสารกับ แรงงานต่างด้าว ๑๑. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถควบคุมการหลบหนี เข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวได้ทำให้ มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จำนวนมากในประเทศไทย			
					<b>ข้อเสนอแนะ</b> ๑. รัฐบาลควรถูกกำหนดนโยบายการ คุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจน			

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	ภาษาผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>และทุกหน่วยงานถือปฏิบัติให้สอดคล้องกัน</p> <p>๒. จัดให้มีสัมมนาหรืออบรมพนักงานตรวจแรงงานให้สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้ โดยการตรวจแรงงานควรเน้นเรื่องวันหยุดต่างๆ การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งให้สถานประกอบการ กิจการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับ การทำงานเป็นภาษาต่างด้าว และ ปีงบประมาณในสถานทำงานโดยเปิดเผย ตลอดจนการออกประกาศ หรือระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานต่างด้าว ให้นำมาจัดจัดทำเป็นฉบับภาษาต่างด้าวควบคู่กับ ภาษาไทยทุกครั้ง</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินงาน แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>๓. จัดทำสไลด์งาน ชู ป.ณ. เว็บไซต์ หรือเพิ่มช่องทางเพื่อรับเรื่องร้องทุกข์ด้านแรงงานจากแรงงานต่างด้าว ควรมีการที่สื่อตรงต่อใจให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงานเป็นภาษาต่างด้าว</p> <p>๔. มีการใช้มาตรการทางสังคมควบคู่กับการลงโทษตามกฎหมายในการลงโทษนายจ้าง เช่น การเผยแพร่ข่าวนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ซื้อสินค้าที่ผลิตจากการใช้แรงงานผิดกฎหมาย เป็นต้น</p>		



# ผลงานวิจัยประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐ แล้วเสร็จ ปีงบประมาณ ๒๕๕๐

## สำนักอำนวยการ

ลำดับที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและหน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายปี	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์
๓.	การศึกษาระบบวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบปฏิบัติงานวิจัยของแรงงานใน	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดย นางสาวรณนดี พูลพอกสิน	๒๕๕๑	๑. เพื่อศึกษาการเข้าและไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานในระบบ ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าและไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานในระบบ ๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงาน ๔. เพื่อศึกษาแนวทาง ขั้นตอนในการเข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานในระบบ	จำนวน ๒ ใน ๓ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานนอกกรอบ เหตุผลในการตัดสินใจไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคม คือ เห็นว่าประกันสังคมไม่สามารถให้สิทธิประโยชน์ตามที่ต้องการได้มากที่สุด รองลงมา คือ เห็นว่าการเข้าร่วมระบบประกันสังคม มีขั้นตอนยุ่งยาก และสถานประกอบการจัดให้ผู้มีสวัสดิการอื่นอยู่แล้ว	กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม	สำนักงานประกันสังคม นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อจูงใจให้นายจ้างและลูกจ้างเข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง

ลำดับ	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและหน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวិธี	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์
๔	การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์	ศ.ดร.นันทิชา และคณะ	๒๕๕๑	๑. ศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและเขตพื้นที่ทั่วประเทศ ๒. ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างในกาารให้บริการของสำนักงานประกันสังคม	คำเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการจากสำนักงานประกันสังคมอยู่ที่ ๓.๖๕ จาก ๕ หรือคิดเป็นร้อยละ ๗๒.๙๐ โดยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่างๆ ๖ ด้าน อยู่ในเกณฑ์พึงพอใจมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย เป็นดังนี้ (เรียงลำดับจากมากไปน้อย) ๑) ด้านเจ้าหน้าที่ (๓.๗๒) ๓) ด้านสถานที่ (๓.๖๒) ๔) ด้านประโยชน์ทดแทน (๓.๕๕) ๕) ด้านจริยธรรม (๓.๕๒) และ ๖) ด้านเงินทดแทน (๓.๓๕)	กองวิจัยและพัฒนาสำนักงานประกันสังคม	สำนักงานประกันสังคม นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม
	ประเมินการปรับปรุงการบริการ	รศ.วิภาส รุ่งเรืองผล		๓. ศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการจากสำนักงานประกันสังคม ตามกระบวนการที่เสนอลดรอบระยะเวลาของการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๗-๒๕๕๐	ด้านเจ้าหน้าที่ (๓.๗๒) ๓) ด้านสถานที่ (๓.๖๒) ๔) ด้านประโยชน์ทดแทน (๓.๕๕) ๕) ด้านจริยธรรม (๓.๕๒) และ ๖) ด้านเงินทดแทน (๓.๓๕)		
				๔. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะและความคาดหวังของผู้รับบริการที่มีต่อสิทธิประโยชน์และบริการของสำนักงานประกันสังคม			
				๕. ศึกษาปัญหา และอุปสรรค การให้บริการงานประกันสังคม			

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
				๖. ศึกษาหาแนวทางพัฒนา ในการนำไปสู่ทิศทางที่จะได้ขยาย เป้าหมาย นำเสนอให้สำนักงาน ประกันสังคมในเรื่องของการ พัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพ การบริการต่อไป			
๔.	ศึกษาแนวทาง การแก้ปัญหา ของผู้รับบริการ จากกองทุน ประกันสังคม และกองทุนเงิน ทดแทน	คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดย นายวโรต ไซยวงศ์	๒๕๕๔	๑. เพื่อศึกษาและรวบรวม ประเด็นปัญหาการมารับบริการ จากกองทุนประกันสังคมและ กองทุนเงินทดแทน (๒ กองทุน) ของผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งใน มุมมองของผู้ให้บริการ (๒ ฝ่าย) ๒. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา ของผู้รับบริการจากกองทุนประกัน สังคม และกองทุนเงินทดแทน (๒ กองทุน) เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ ทั้ง ๒ ฝ่าย	๑. ส่วนที่ ๑ ศึกษาและรวบรวม ประเด็นปัญหาการมารับบริการ ๓ ด้าน คือ ด้านระบบงาน ด้าน ผู้ให้บริการ ด้านผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๒. ส่วนที่ ๒ ศึกษาแนวทาง การ แก้ปัญหาของผู้รับบริการ ๕ ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกระบวนการ การทำงาน และระบบงาน ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านระบบฐาน ข้อมูลและระบบคอมพิวเตอร์ ด้านเอกสารแบบฟอร์มต่างๆ	กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกัน สังคม	สำนักงานประกันสังคม นำผลการศึกษามา เป็นแนวทางในการ พัฒนาการให้บริการ ของสำนักงานประกัน สังคม ทั้ง ๒ กองทุน

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
				๓. เพื่อศึกษาแนวทางการกำหนด สิทธิประโยชน์ และค่าจ้างที่ใช้ คำนวณเงินสมทบให้เป็นไป ทิศทางเดียวกัน	๓. ส่วนที่ ๓ แนวทางการกำหนด สิทธิประโยชน์และค่าจ้าง ๒ ทาง คือ การปรับเพิ่มจำนวนเงินสมทบ และปรับลดรายจ่าย การวางแผน ระยะยาวสำหรับการปรับเพิ่ม สิทธิประโยชน์และการปรับจำนวน เงินสมทบในอนาคต		
๑๐.	การศึกษากฎ ลักษณะของ สำนักงาน ประกันสังคม	บริษัท อินโฟลิธ จำกัด โดย นายสุนทร สิงคิพร	๒๕๕๑	๑. เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ ภาพลักษณ์ปัจจุบันของสำนักงาน ประกันสังคม ในทัศนะของผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กลุ่มต่างๆ และประชาชนทั่วไป ๒. เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ ภาพลักษณ์ของสำนักงานประกัน สังคม ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กลุ่มต่างๆ และ ประชาชนทั่วไปคาดหวังหรือ ต้องการให้เป็น	ภาพลักษณ์ของสำนักงานประกัน สังคมในปัจจุบันที่ความโดดเด่น อย่างมาก ในทัศนะของผู้มีส่วน ได้เสียกลุ่มต่างๆ และประชาชนทั่วไป คือ "สำนักงานประกันสังคมเป็น องค์กรที่มั่นคง น่าเชื่อถือ" ส่วน ภาพลักษณ์ที่ดีโดยในทัศนะของ กลุ่มเป้าหมาย มี ๔ ประเด็น ได้แก่ (๑) การให้สิทธิประโยชน์กับ ผู้ประกันตนอย่างถูกต้องเหมาะสม	กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกัน สังคม	สำนักงานประกันสังคม นำผลการศึกษามาเป็น แนวทางพัฒนาภาพ ลักษณ์ของสำนักงาน ประกันสังคม

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายข้อ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
				๓. เพื่อรวบรวมศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแนวทางในการปรับปรุง ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สำนักงานประกันสังคม มีภาพลักษณ์ที่ดีตามที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ให้ความสำคัญ และประชาชนทั่วไปคาดหวังหรือต้องการให้เป็น	(๒) มุ่งเน้นให้บริการประกันสังคม เพื่อความสุจริตความมั่นคงในชีวิตของ สมาชิกและครอบครัว (๓) การให้บริการอย่างรวดเร็วถูกต้อง (๔) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำนักงานประกันสังคมควรพัฒนา/ปรับปรุง ให้มีความเด่นชัดมากขึ้น โดยการพัฒนาทั้งในเชิงนโยบาย/ การปฏิบัติงาน		

สำนักอำนวยการกองอำนวยการ

ลำดับที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและหน่วยงาน	ปีที่ดำเนินงานแล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์
๑.	โครงการศึกษาผลกระทบการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชน	มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย กลุ่มงานบูรณาการหลัก ประธานผู้สูงอายุ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักแม่ข่ายคณะกรรมการแรงงาน	๒๕๕๑	๑. เพื่อศึกษาหารูปแบบที่เหมาะสมในการกำหนดการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชนทั้งในระบบและนอกระบบ ๒. เพื่อศึกษาผลกระทบของการขยายเกษียณอายุจากการทำงานของภาคเอกชนในด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจสังคม และชีวิตความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ	๑. การขยายอายุเกษียณของการทำงานภาคเอกชน เกิดผลกระทบด้านเศรษฐกิจต่อรายจ่ายและลูกจ้างทั้งในทางบวกและทางลบ ผลกระทบต่อตัวลูกจ้างในทางบวกคือ ลูกจ้างยังคงมีรายได้เลี้ยงตนเองครอบครัว และผู้ที่ตนต้องอุปการะ เกิดเงินออมในลักษณะของเงินบำนาญต่อเนื่องสูงขึ้น ส่วนผลในทางลบที่กระทบค่าจ้างต่อเดือน การต้องรับภาระค่าจ้างต่อเนื่องที่สูงขึ้นของแรงงานที่ขยายอายุการทำงาน การลดโอกาสในการจ้างแรงงานใหม่เพื่อทดแทนแรงงานที่เกษียณ นอกจากนี้ มีผลทำให้	กลุ่มงานบูรณาการหลัก สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัด คณะกรรมการแรงงาน คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ทั้งก่อนและหลังวัยสูงอายุให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนนำไปเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมพร้อมสร้าง ความมั่นคงสำหรับสังคมผู้สูงอายุ	นำข้อเสนอแนะจากการวิจัยมาวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุและ

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายข้อ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>กองทุนประกันสังคมมีความมั่นคงมากขึ้นจากเงินสมทบที่จ่ายเพิ่มขึ้น</p> <p>ด้วยตามระยะเวลาในการขยายอายุเกษียณ อย่างไรก็ตาม การขยายอายุเกษียณ ของการทำงานภาคเอกชนควรเป็นการสมัครใจของตัวผู้จ้างในระบอบหรือผู้ทำงานนอกระบบ</p> <p>๒. การขยายอายุเกษียณของการทำงานภาคเอกชน มีผลกระทบด้านสังคม ทำให้มีงานทำอย่างต่อเนื่องและเป็นงานที่ตนเองถนัด</p> <p>มีความชำนาญ มีประสบการณ์ เป็นอย่างดี และยังได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ซึ่งมีความจำเป็นในช่วงหลังเกษียณมากกว่า</p> <p>ช่วงวัยรุ่น ซึ่งเกิดจากสภาพร่างกายเองที่เสื่อมไปตามวัยและเพิ่มมากขึ้น อันเกิดจากการทำงานมาตลอด</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์	
					<p>เป็นเวลานานติดต่อกัน เป็นการช่วยเหลือ ภาวะให้กับครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู ผู้สูงอายุ  อย่างไรก็ตาม การขยาย อายุเกษียณศรัททำแบบสมัครใจ เด็กกำพร้าประเภทของงาน ตลอดจน ระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม กับวัยและสุขภาพของผู้สูงอายุ แต่ละราย</p> <p>๓. การขยายอายุเกษียณ โดยให้ แรงงานได้ทำงานต่อจะช่วยลด จำนวนประชากรที่ยากจนลงได้ เป็นการช่วยเหลือในการวางแผน ชีวิตให้ได้อยู่อย่างมีคุณภาพ มีรายได้ และสวัสดิการที่เหมาะสม ลดการ ต้นทุนทางานทำ การเปลี่ยนงาน เพื่อการมีชีวิตรอยู่แบบสูงวัย โดยต้อง มีมาตรการ ในการดูแลชีวิตความ เป็นอยู่ มีรายได้ ที่เพียงพอในการ ดำรงชีพ สอดคล้องกับค่าครองชีพ</p>			



ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					และมีระบบสวัสดิการสาธารณสุข ที่ดีให้แก่ผู้สูงอายุ ในขณะที่ยังทำงาน หลังเกษียณ เช่น การตรวจสุขภาพ ประจำปี เป็นต้น		
๒.	สวัสดิการ มาตรฐานที่ แรงงานนอก ระบบพึงได้รับ นโยบายและ แนวทางการส่งเสริม สวัสดิการ ให้แรงงานนอก ระบบ	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมกิริยาช	ยังดำเนินการ ไม่แล้วเสร็จ	๑. เพื่อศึกษาให้ทราบข้อมูล เกี่ยวกับสวัสดิการ และรูปแบบ สวัสดิการที่แรงงานนอกระบบได้ รับในปัจจุบันและควรที่จะได้รับ เพิ่มเติม ๒. เพื่อศึกษาให้ทราบข้อมูล เกี่ยวกับความสามารถของแรงงาน นอกระบบในการดำเนินการ จัดสวัสดิการให้ตนเองและกลุ่ม ๓. เพื่อเสนอแนะแนวนโยบาย แนวทางและรูปแบบการจัด สวัสดิการมาตรฐานให้แก่แรงงาน นอกระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทั้งพิจารณาค่าใช้จ่ายต่อไป	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กลุ่มงานขยายความ คุ้มครองสูงแรงงาน นอกระบบ สำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	

ลำดับที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและหน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์
๓.	โครงการเพิ่มเติมประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาด สำนักงานและ การจัดทำแผนกำลังคนใน ระดับจังหวัด	มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๒๕๕๒ (ดำเนินการใน ปีงบประมาณ ๒๕๕๑ และ กำหนดแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๒)	๑. เพื่อให้ศูนย์ข้อมูลแรงงาน จังหวัดมีการจัดเก็บข้อมูล ด้านแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสถานการณ์และ กิจกรรมด้านแรงงานได้อย่าง ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ และจัดทำรายงานสถานการณ์ แรงงานและแผนกำลังคนของ จังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ข้อมูล แรงงานจังหวัดมีความรู้ความ สามารถในการสำรวจ จัดเก็บ ตรวจสอบ ประเมินผล วิเคราะห์ และเสนอรายงานสถานการณ์ แรงงานและแผนกำลังคนที่เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารแรงงาน ของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งให้มี	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	๑. มีข้อมูลด้านแรงงาน ที่ถูกต้องครบถ้วน และเป็นระบบ ตลอดจนมี ระบบซอฟต์แวร์ที่รองรับ การพัฒนาและปรับปรุง เพื่อช่วยอำนวยความสะดวก ในการจัดทำรายงาน สถานการณ์แรงงาน จังหวัดและแผนพัฒนา กำลังคน พร้อมคู่มือ ให้กับทุกจังหวัดและ ส่วนกลาง และมีข้อเสนอแนะรูปแบบ ที่เหมาะสมกับการ บริหารจัดการข้อมูล และสารสนเทศตลาด แรงงานส่วนกัน ๒. บุคลากรของศูนย์ ข้อมูลแรงงานจังหวัด มีความรู้ ความสามารถ

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายข้อ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
				<p>ความรู้ความเข้าใจในระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ได้พัฒนาใช้ในการปฏิบัติงานด้านข้อมูลแรงงาน</p> <p>๓. เพื่อให้ศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดมีระบบ (ซอฟต์แวร์) ในการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูลจัดทำรายงานข้อมูลเผยแพร่ ให้ผู้ใช้ข้อมูลทุกประเภท ปฏิบัติงานได้ตามต้องการ (คำว่า "ข้อมูล" ในที่นี้หมายถึงข้อมูลสถิติสาธารณสุข รายงาน ข่าวสารทุกประเภทด้วย)</p> <p>๔. เพื่อสร้างเครือข่ายข้อมูลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานและกิจการ ตลอดจนสถานการณ์แรงงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่จังหวัดและส่วนกลาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>			<p>ในการจัดทำสถานการณ์แรงงาน และแผนพัฒนากำลังคนได้อย่างถูกต้อง และมีความเข้าใจในระบบฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ ตลอดจน มีระบบซอฟต์แวร์ด้านอุปสงค์และอุปทาน ที่ได้รับการปรับปรุง (New Version) พร้อมคู่มือให้กับทุกจังหวัด และส่วนกลาง</p> <p>๓. มีเครือข่ายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงาน ในพื้นที่ของจังหวัดและส่วนกลาง ตลอดจน มีระบบซอฟต์แวร์ช่วยในการบริหารจัดการข้อมูล</p>

ลำดับที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและหน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์
							ส่วนกลางในระบบ Interface กับผู้ใช้งาน เพื่อให้สามารถติดตามการทำงานแต่ละจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔.	โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึก เรื่องแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก	มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย กลุ่มงานวิจัย สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๒๕๕๒ (ดำเนินการใน ปีงบประมาณ ๒๕๕๑ และ กำหนดแล้วเสร็จ ในงบประมาณ ๒๕๕๒)	๑. เพื่อศึกษาลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของ MSER ในภูมิภาคและตามอุตสาหกรรมของประเทศไทยในแง่มุมต่างๆ ๑.๑ การจ้างงาน ขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากร ของแรงงานที่ใช้และการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการ จ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงทำงาน รายได้ค่าจ้าง จำแนกตามอุตสาหกรรมที่กำกับได้	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กลุ่มงานวิจัย สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารวบรวม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์	
				<p>๑.๒ พฤติกรรมและพลวัตของสถานประกอบการ อาทิ การตั้ง การกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New stars) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวตั้งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures)</p> <p>๑.๓ การเติบโตของ MSEs จำแนกตามพื้นที่และอุตสาหกรรม</p> <p>๑.๔ ปัญหาและอุปสรรคของ MSEs ในแง่ของการจ้างงาน</p> <p>๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานใน MSEs</p> <p>๓. เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการจ้างงานใน MSEs</p> <p>๔. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานใน MSEs</p>				

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
๕.	แผนแม่บทการ พัฒนาทรัพยากร บุคคลของ กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๕	คณะกรรมาธิการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	๒๕๕๒	๑. เพื่อจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและ สมรรถนะหลักของกระทรวง แรงงาน ๒. เพื่อเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร และระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ๓. เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการ บริหารจัดการองค์กรให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์วิจัยที่ต้นต้นและ พันธกิจของกระทรวงแรงงาน	มีเจียหลักแห่งความความสำเร็จ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กระทรวงแรงงานประกอบด้วย ๑. การสนับสนุนและการมีส่วนร่วม ของผู้บริหารทุกระดับในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ๒. การมีส่วนร่วมร่วมความตระหนัก และยอมรับของบุคลากรต่อแผน แม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงาน ๓. มีผู้รับผิดชอบการบริหารพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะและ เป็นมืออาชีพ ๔. มีเสถียรภาพด้านงบประมาณ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๕. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	กลุ่มงานพัฒนา บุคลากร สำนักบริหารกลาง สำนักงบประมาณ กระทรวงแรงงาน	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ของกระทรวงแรงงาน ๑. นำไปเป็นกรอบและ แนวทางในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ กระทรวงแรงงาน ๒. ทำให้มีการบูรณาการ การพัฒนาทรัพยากร บุคคลของกระทรวง แรงงาน

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
๖.	แผนแม่บท ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๕	คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	๒๕๕๒	๑. เพื่อจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน และหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๖. มีเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและเพียงพอ	กลุ่มงานพัฒนา บุคลากร สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	ผู้นำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์ ของกระทรวงแรงงาน

ลำดับ	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและหน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์
4					<p>๔. มีเสถียรภาพด้านงบประมาณการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๕. มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p> <p>๖. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>๗. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๘. มีเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ และเพียงพอ</p>		



ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
๓.	โครงการพัฒนา คุณภาพการ บริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA)	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ หน่วยงาน	๒๕๕๑	๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความ เข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐและสร้างบุคลากรให้มี ความรู้พื้นฐานในการประเมิน ตนเอง ๒. เพื่อนำหลักเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็น แนวทางในการบริหารจัดการ ของหน่วยงาน เพื่อยกระดับและ พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ให้เป็นที่ยอมรับและสู่ระดับ มาตรฐานสากล ๓. เพื่อจัดทำแผนปรับปรุงองค์กร ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ตามแผนฯ ที่กำหนดไว้ และมีกร ติดตามผลการปรับปรุง ในแต่ละ ขั้นตอนตามความเหมาะสม	การพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐเป็นเป้าหมายสำคัญ ของการพัฒนาระบบราชการ ของประเทศไทยเพื่อมุ่งสู่มาตรฐาน การท่งพระตบัมศตวรรษสากล ดังนั้น สำนักงาน ก.พ.ร.จึงได้มีการส่งเสริม และสนับสนุน การพัฒนาระบบ ราชการมาอย่างต่อเนื่องโดยการ นำเทคโนโลยีและเครื่องมือทางการบริหาร ต่างๆมาปรับใช้กับระบบราชการไทย หนึ่งในแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร.ส่งเสริมเพื่อให้หน่วยงาน ภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงานและ สามารถยกระดับการบริหารจัดการ ได้ คือเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่นำ หลักเกณฑ์ และแนวคิดตามรางวัล คุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	๑. ผู้บริหารได้ข้อมูล อันเป็นประโยชน์ในการ กำหนดนโยบายและ การบริหารราชการ กระทรวงแรงงาน ตลอดจนสามารถกำหนด วิธีการและเป้าหมาย ที่ชัดเจนในการทำแผน ปฏิบัติการเพื่อปรับปรุง องค์กรให้สมบูรณ์ มากขึ้นต่อไป ๒. สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานนำ เกณฑ์คุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐไป ใช้เป็นเครื่องมือใน การพัฒนากระบวนการ และวิธีการปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
				๔. เพื่อยกระดับคุณภาพ การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖	สหรัฐอเมริกา Malcolm Baldrige National Quality Award และ รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเศ ไทย Thailand Quality Award โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อยกระดับคุณภาพ การปฏิบัติงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ให้สอดคล้อง กับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้หน่วยงาน ภาครัฐนำเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการของหน่วยงานสู่ระดับ มาตรฐานสากล นอกจากนี้เกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการ		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					ประเมินตนเองและเป็นบรรทัดฐาน ในการติดตามและประเมินผล การบริหารจัดการองค์กร โดยกำหนด "ตัวชี้วัดที่ ๑๒: ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ (น้ำหนักร้อยละ ๒๒)" ประเด็นการประเมินผลที่มี ความแตกต่างจากการประเมิน ในเชิงประมาทพ.ศ. ๒๕๕๐ ได้แก่ ๑. วิธีการจัดทำรายงานต้อง อาศัยข้อมูลจากการดำเนินการ ที่หน่วยงานปฏิบัติตลอดระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็น สำคัญ พร้อมทั้งต้องอ้างหลักฐาน ในการดำเนินการด้วย ๒. ใช้วิธีการตรวจประเมิน จากมาตรฐานที่กำหนด (Check List) และสามารถนำเสนอในรูปแบบ ตารางหรือกราฟคะแนนได้		

ลำดับที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและหน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายละเอียด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์
					<p>๓. เป็นการพัฒนาการตั้งวัดตามตำรับรองการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การถ่ายทอดตั้งวัดและเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล การบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้เข้าด้วยกัน</p> <p>๔. ส่วนราชการต้องเตรียมหลักฐานอ้างอิง และเอกสารต่างๆ เพื่อรับการตรวจจากผู้ตรวจประเมินจากภายนอก</p> <p>๕. ใช้ผลคะแนนมาประเมินความก้าวหน้าขององค์กรเพื่อการปรับปรุงที่ต่อเนื่อง</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>๒. เห็นถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ขั้นตอนและผลการดำเนินการที่สำคัญจาก "โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน" มีดังนี้</p> <p>๑. การจัดประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจ เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๑ และวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๑ คณะที่ปรึกษาได้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดแนวคิดวัตถุประสงค์การดำเนินการ ตลอดจนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ "โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน" ให้กับเจ้าหน้าที่จาก</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาราย ละเอียด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. การจัดทำผลลักษณะสำคัญของ ขององค์กร</p> <p>เป็นการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน โดยคณะกรรมการ ติดตามและกำกับดูแลฯ และ คณะที่ปรึกษาทำงานร่วมกัน โดยมี ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะ องค์กร และความท้าทายองค์กร รวมทั้งสิ้น ๑๕ คำถาม ที่ประกอบ ไปด้วยลักษณะพื้นฐานของ สหภาพการ ความสัมพันธ์ภายในและ ภายนอกองค์กร สภาพการแข่งขัน ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ ระบบ ปรับปรุงผลการดำเนินงาน</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินงาน แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายละเอียด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>๓. การจัดทำรายงานผลการประเมินองค์การด้วยตนเอง</p> <p>เป็นการขอรับคำถามตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งสิ้น ๗ หมวดที่มีการบูรณาการเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงกัน โดยเป็น ๗ หมวดนี้สามารถแบ่งออกเป็น ๒ หลักใหญ่ ได้แก่ ส่วนที่เป็นกระบวนการ ได้แก่ หมวดที่ ๑-๖ และส่วนที่เป็นผลลัพธ์คือหมวดที่ ๗</p> <p>๔. การจัดทำกราฟแสดงระดับคะแนนการประเมินองค์การด้วยตนเอง เมื่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำรายงานผลการประเมินองค์การด้วยตนเองแล้วเสร็จในส่วนต่อเนื่องก็คือการนำคะแนนที่ได้มาจัดทำในรูปแบบของกราฟ</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>แสดงระดับคะแนนเป็นรายหัวข้อทั้ง ๗ หมวด รวมทั้งสิ้น ๑๗ รายการ ซึ่งการจัดทำกราฟแสดงระดับคะแนนการประเมินองค์การด้วยตนเองนี้เป็นแนวทางหนึ่งในการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑๒ : ระดับความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่มีคะแนนนำหน้าร้อยละ ๒๒</p> <p><b>๕. การหาจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงองค์กร</b></p> <p>การหาจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุง การทำงานได้ ทั้งนี้ จากการศึกษาประเมินตนเองขององค์กร แบ่งเป็น ๒ ส่วนคือส่วนที่เป็น</p>		



ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีจัดทำเงินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์	
					<p>กระบวนการและส่วนที่เป็นผลิตภัณฑ์          ดัดนั้นการทางจุดแข็งและโอกาส          การปรับปรุงองค์กักสามารถที่จากรมา          1 ใน ๒ มิติดังกล่าวได้เช่นกัน โดย          ในมิติกระบวนการ พิจารณาจาก          กระบวนการที่ดำเนินการที่เป็นระบบ          การถ่ายทอด เพื่อนำไปปฏิบัติ          การเรียนรู้ และการบูรณาการ          สำหรับมีติดผลิตภัณฑ์ นั้นพิจารณา          จากผลการดำเนินการปัจจุบัน          เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายแนวใหม่          ของผลการดำเนินการ ผลการ          ดำเนินการของส่วนราชการเมื่อ          เปรียบเทียบกับส่วนราชการ          ที่มีการกิจคล้ายคลึงกัน และการ          เชื่อมโยงของตัวชี้วัดและเกณฑ์          หมวดต่างๆ และแสดงผลตามกลุ่ม          ที่จำแนกไว้</p>			

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>๖. การจัดลำดับของโอกาสในการปรับปรุงองค์กร</p> <p>เนื่องจากโอกาสในการปรับปรุงอาจมีด้วยกันหลายประเด็น แต่ด้วยทรัพยากรที่จำกัดของหน่วยงานราชการ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเลือกพิจารณาเพื่อจัดลำดับของโอกาสที่สามารถจะนำมาดำเนินการเพื่อปรับปรุงองค์กรได้ โดยการจัดลำดับโอกาสในการปรับปรุงองค์กรสามารถดำเนินการได้หลายวิธี ที่เสนอไว้ในรายงานสรุปผลการดำเนินการนี้ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญจากคะแนนหัวข้อเกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญจากความคิดเห็นการจัดลำดับความสำคัญจากตารางการจัดลำดับความสำคัญแบบ ๒</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>ปัจจัย การจัดทำตามลำดับความสำคัญ จากตารางการถ่วงน้ำหนักโอกาส ในการปรับปรุง และการจัดลำดับ ความสำคัญโดยใช้เครื่องมือ Affinity Diagram</p> <p>๗. การจัดทำแผนปรับปรุงองค์กร</p> <p>การดำเนินการตามตัวชี้วัด ในปีงบประมาณนี้ ส่วนราชการ จะต้องเลือกทำรายละเอียดของ แผนการปรับปรุงองค์กรจำนวน ๒ แผนที่กำหนดวัตถุประสงค์ของ แผนการดำเนินการที่ชัดเจนซึ่งต้อง เป็นการบูรณาการปัญหาระยะสั้นและ ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงองค์กร ในระยะยาวด้วย</p> <p>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เลือกร่างจัดทำแผนปรับปรุง องค์กร ๒ แผนได้แก่ การบริหารความเสี่ยง</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ได้เงินรางวัล แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>และการปรับเปลี่ยนภาวะบรรทัดณ์วัฒนธรรม และค่านิยม</p> <p><b>๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ</b></p> <p>การประชุมของคณะทำงานและคณะกรรมการกำกับดูแลเป็นส่วนที่จำเป็นอย่างยิ่งในการแจกแจงรายละเอียด การระดมความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ ดังนั้น คณะที่ปรึกษา “โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” จึงจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งสิ้น ๓ ครั้ง ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงองค์กร การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดลำดับความสำคัญของโอกาสในการ</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินงาน แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายข้อ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>ปรับปรุงองค์กร และการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนปรับปรุงองค์กร</p> <p><b>๙. การดูงาน ณ ประเทศสิงคโปร์</b></p> <p>จัดการศึกษาดูงานหน่วยงานในต่างประเทศที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ดังนั้นจึงได้เดินทางไปศึกษาดูงานที่ประเทศสิงคโปร์ ๒ หน่วยงาน ได้แก่ SPRING และ Singapore Police Force ระหว่างวันที่ ๑๖-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๑</p> <p><b>๑๐. กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐ</b></p> <p>กิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างกระทรวงแรงงาน</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ สป. และการอบรม เรื่องการบริหารความเสี่ยง		

ผลงานวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐

กสภารองรับ

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ นศ.ว.เสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
๘.	การพัฒนากระบวนการจัดสร้างระบบงานไทยไปทำงานต่างประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานโลก	รศ.ดร. อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม หัวหน้าโครงการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	๒๕๕๒	๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดสร้างระบบงานไทยไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๐ ตลอดจนศึกษาแนวโน้มของการจัดสร้างระบบงานไทยไปต่างประเทศ ๒. เพื่อศึกษาตลาดแรงงานในต่างประเทศ และโอกาสของแรงงานไทยในต่างประเทศ ๓. เพื่อประเมินกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดสร้างและให้การคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ๔. เพื่อจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในตลาดแรงงาน	๑. ผลการศึกษาสภาพปัญหาของระบบการจัดสร้างระดับบุคคลและระดับองค์กรที่เกี่ยวข้องในการจัดสร้างได้แก่ แรงงานไทยมีการศึกษาต่ำ มีพฤติกรรมการดื่มสุรา เสพยาเสพติด ไม่สนใจเรียนรู้ข่าวสารทำให้ถูกหลอกลวงได้ง่าย บริษัทจัดหางาน มีการเรียกเก็บค่าบริการในอัตราที่สูง ใช้จ่ายเงินในต่างประเทศ เอาเปรียบแรงงานและไม่เอื้อใจใส่สวัสดิภาพแรงงาน ภาครัฐมีระบบงานและขั้นตอนการดำเนินการจัดสร้างยุ่งยากซับซ้อน ขาดบุคลากรความรู้/ประสบการณ์ และ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงกฎหมาย	สำนักงานบริหาร แรงงานไทยไป ต่างประเทศ	๑. นำผลการศึกษาและยุทธศาสตร์ การพัฒนากำลังคนและข้อเสนอ ด้านนโยบายในการขยายโอกาสการจัดสร้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ และ การคุ้มครองแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศไปใช้เป็นแนวทางและปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกรมการจัดหางาน ๒. เผยแพร่ข้อมูลการศึกษารายในรูปแบบ

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	ภาพนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
				<p>กับความต้องการของตลาดแรงงาน ในต่างประเทศ</p> <p>๕. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย ในการขยายโอกาสการจัดส่ง แรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศ และการคุ้มครองแรงงานที่ไป ทำงานในต่างประเทศ</p>	<p>ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทจัดหางาน มีโทรศัพท์ว่า ช่องทางการเดินทาง ด้วยตนเอง รัฐจัดส่ง นายจ้างพา ลูกจ้างไปทำงาน/ฝึกงานแวนเวใหม่ เพิ่มขึ้นสูงกว่าวิธีอื่น</p> <p>๒. ผลการศึกษาตลาดแรงงาน ในต่างประเทศ พบว่า แนวนโยบาย แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน ในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง อเมริกาเหนือ ยุโรป ออสเตรเลีย และเอเชียเนีย เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ขณะที่กลุ่มประเทศเอเชีย มีแนวโน้ม ลดลงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ผลการประเมินกฎหมาย และ มาตรการที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย และประเทศที่เป็นผู้รับแรงงาน คือ ออสเตรเลีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และประเทศ ที่เป็นผู้จัดส่งแรงงาน</p>		<p>เอกสาร แผ่นซีดีข้อมูล website ของกรม การจัดหางานด้วยแล้ว โดยสามารถเข้าชม รายละเอียดที่ <a href="http://lib.doe.go.th/">http://lib.doe.go.th/</a> ให้ผู้ที่สนใจได้ใช้ ประโยชน์ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานราชการ</li> <li>- หน่วยงานภาค เอกชน</li> <li>- สถานศึกษา</li> </ul>



ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์	
					<p>คือ พิธีบิณฑิ เวียตนาม คริสต์กา พบว่า กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการ ควบคุมบริษัทจัดหางาน และ กองทุนเพื่อช่วยเหลือ คนหางาน ไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ๔. ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ การพัฒนากระบวนการจัดส่งแรงงาน ยช.ที่ ๑: การส่งเสริม พัฒนา และการยกระดับคุณภาพแรงงาน ยช.ที่ ๒: การส่งเสริมการ ให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือ แรงงานไทยไปต่างประเทศ ยช.ที่ ๓: การเสริมสร้างความ มั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ แรงงานระหว่างเดินทางและ หลังเดินทางกลับ ยช.ที่ ๔: การพัฒนากำลังคน ภาครัฐทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ</p>			

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาราย ชื่อ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>ยช.ที่ ๕ : การปรับปรุงประสิทธิภาพระบบหรือขั้นตอนการขออนุญาตไปทำงานในต่างประเทศ</p> <p>ยช.ที่ ๖ : การพัฒนาการบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน</p> <p>ยช.ที่ ๗ : การแสวงหาตลาดแรงงานต่างประเทศในเชิงรุก</p> <p>ยช.ที่ ๘ : การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย/ระเบียบเกี่ยวกับ การควบคุมและการลงโทษ</p> <p>ยช.ที่ ๙ : การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย/ระเบียบในการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดส่งแรงงาน</p> <p>ยช.ที่ ๑๐ : การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย/ระเบียบในการช่วยเหลือแรงงาน</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาราย ละเอียด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
๑.	โครงการศึกษา วิจัยเรื่องการ ศึกษาการ พัฒนาและ แนวทางการ แก้ไขพระราช กฤษฎีกา กำหนดงานใน อาชีพและ วิชาชีพที่ห้าม คนต่างด้าวทำ พ.ศ. ๒๕๒๒ เพื่อกำหนดงาน ที่อนุญาตให้คน ต่างด้าวทำได้	ดร. ศักดิ์นิลา สันติพิทักษ์ดิโยธิน หัวหน้าโครงการ กองแผนงานและสารสนเทศ	๒๕๕๑	๑. เพื่อศึกษาสถานการณ์การใช้ คนต่างด้าว และความต้องการ ในการใช้คนต่างด้าวของภาคธุรกิจ ๒. เพื่อศึกษาแนวทางการ อนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามา ทำงานทดแทนในสาขาอาชีพที่มี ความต้องการสูงและไม่สามารถ หาคนไทยทำงานได้ ๓. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการ แก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนด งานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้าม คนต่างด้าวทำ พ.ศ. ๒๕๒๒	๑. ผลการศึกษา พบว่า โครงสร้าง ของผู้มีงานทำคนไทยตามประเภท อาชีพในช่วงปี ๒๕๔๕-๒๕๕๑ ผู้มีงานทำส่วนใหญ่ยังคงเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเกษียณ และประมง (แปรรูปที่ฐาน) แต่มี จำนวนที่ลดลง ส่วนผู้มีงานทำ ใหม่ประเภทอาชีพอื่นมีการขยายตัว ที่เพิ่มขึ้น เรียงตามลำดับจาก ข้างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบวิชาชีพและ วิชาการ ผู้ทำงานอาชีพพื้นฐานหรือ คนงานกรรมกรทั่วไป และพนักงาน บริการ เป็นต้น ๒. คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต ทำงานในประเทศไทยอย่าง ถูกต้อง ตามประเภทใบอนุญาต ทำงานเป็น ๔ ประเภท คือ ประเภท	กองแผนงานและ สารสนเทศ	เผยแพร่ข้อมูล การศึกษารายละเอียด รูปแบบเอกสาร ข้อมูล บน website ของ กรมการจัดหางาน ให้หน่วยงานราชการ หน่วยงานภาคเอกชน สถานศึกษาได้ใช้ ประโยชน์

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาราย ละเอียด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					ตลอดชีพ ประเภทชั่วคราว ประเภท ส่งเสริมการลงทุน และคนต่างด้าว ตามมาตรา ๑๒ ในช่วงระหว่าง ปี ๒๕๔๖-๒๕๕๐ มีจำนวนเพิ่มขึ้น จาก ๑ แสนคนในปี ๒๕๔๖ เป็นกว่า ๑.๗๓ แสนคนในปี ๒๕๕๐ โดย คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน ประเภทชั่วคราว มีสัดส่วนมากที่สุด ร้อยละ ๕๕-๕๐ หรือจำนวนกว่า ๘.๕๘ หมื่นคน รองลงมาเป็น คนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒ มี สัดส่วนร้อยละ ๒๘.๑๕ หรือ มีจำนวนกว่า ๕.๐๓ หมื่นคน คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน ประเภทส่งเสริมการลงทุนร้อยละ ๑๓.๕๑ หรือมีจำนวน ๒.๔๒ หมื่นคน และคนต่างด้าวที่ได้รับ ใบอนุญาตทำงานประเภทตลอดชีพ มีสัดส่วนร้อยละ ๘.๐๖ หรือ เป็นจำนวน ๑.๔๔ หมื่นคน		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาราย ละเอียด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์	
					<p>๓. ในส่วนของคนต่างด้าวทำงานในประเทศไทยตามใบอนุญาตทำงานประเภทชั่วคราวมีปริมาณสูงขึ้นอย่างมากจากจำนวน ๓.๘๗ หมื่นคนในปี ๒๕๕๕ เพิ่มเป็นกว่า ๘.๕๔ หมื่นคนในปี ๒๕๕๐ หรือคิดเป็นอัตราการเติบโตกว่าร้อยละ ๑๓๒.๐ โดยเฉพาะคนต่างด้าวที่ทำงานในประเภทผู้บริหารระดับสูงหรือผู้จัดการมีสัดส่วนมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพและวิชาการ และช่างเทคนิคหรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. ในประเภทอาชีพที่คนต่างด้าวแต่ละสัญชาติได้รับใบอนุญาตทำงานอยู่ พบว่า คนต่างด้าวในตลาดแรงงานไทยส่วนใหญ่ที่ทำงานในตลาดแรงงานระดับบนในประเภทอาชีพผู้บริหารระดับสูง</p>			

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินงาน แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาราย ย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	ภาคนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>และผู้จัดการเป็นคณบดีอีกกว่า ๑.๗๔ หมื่นคน รองลงมาเป็นคนอินเดีย จำนวนกว่า ๗.๕๑ พันคน คนจีน ๕.๘๑ พันคน คนอังกฤษ ๕.๕๘ พันคน จีนใต้กว่า ๔.๕๕ พันคน อเมริกันกว่า ๓.๔๔ พันคน และคน เกาหลีได้อีกกว่า ๓ พันคน ใน ส่วนของผู้ประกอบการวิชาชีพและ วิชาการ ส่วนใหญ่เป็นคนฟิลิปปินส์ ๔.๘๒ พันคน รองลงมา เป็นอเมริกัน ๓.๖๖ พันคน คนอังกฤษ ๓.๕๓ พันคน คนญี่ปุ่น ๒.๘ พันคน และ คนจีนอีกกว่า ๒.๖๔ พันคน และ ส่วนที่เป็นช่างเทคนิค ส่วนใหญ่เป็น คนจีน ๒.๖๔ พันคน และคนญี่ปุ่น อีก ๒.๓๒ พันคน</p> <p>๕. ส่วนการเปรียบเทียบผู้มีงานทำ คนไทยกับคนต่างด้าวที่ได้รับ ใบอนุญาตทำงานประเภทชั่วคราวใน</p>		

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินงาน แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายละเอียด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>ประเภทอาชีพผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการ พบว่าในปี ๒๕๕๔ สัดส่วนของ คนต่างด้าวที่ทำงานในระดับผู้บริหารระดับสูงหรือผู้จัดการโดยรวมมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๒.๑๘ ของคนไทยที่ทำงานในประเภทอาชีพ และตำแหน่งเดียวกัน แต่พบว่า ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งระดับกรรมการบริหารเป็นคนต่างด้าวมากกว่าคนไทยอย่างมีนัยสำคัญ โดยคนต่างด้าว มีจำนวน ๒.๒ หมื่นคน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๕๗ ส่วนคนไทยมีจำนวนเพียง ๑.๒๖ หมื่นคน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๒ เท่านั้น ในอนาคต คนไทยอาจมีโอกาสที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหาร และเป็นผู้บริหารระดับสูงในภาคเอกชนได้น้อยลง นอกจากรัฐแล้ว ในประเภทอาชีพ</p>		

ลำดับ ชื่อผลงานวิจัย ที่	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีตีพิมพ์ และ สาขา	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
				<p>ผู้จัดการ ฝ่ายหรือผู้จัดการแผนกที่ไม่ใช่ผู้จัดการทั่วไป มีจำนวนคนต่างตัว ทำงานในตำแหน่งระดับนี้สูงถึง ๒.๓๓ หมื่นคนหรือคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๘ ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่า คนต่างตัวเข้ามาครองตลาดแรงงานในระดับของประเทศไทยได้ตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการแผนก ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มากกว่าตำแหน่งประเภทผู้จัดการทั่วไป</p> <p>ที่คนไทยมีสัดส่วนการครองตำแหน่งมากกว่า</p> <p>๖. ตลาดแรงงานไทยในระดับนี้ ซึ่งเป็นประเภทงานสำหรับผู้มี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประกอบด้วยอาชีพ ผู้บริหาร ผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพและ</p>		



ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์	
					<p>วิชาการ และช่างเทคนิค ส่วนใหญ่ เป็นคนที่ต่างสัญชาติญี่ปุ่น รองลงมา เป็นจีน อังกฤษ อินเดีย อเมริกัน และฟิลิปปินส์ ซึ่งสอดคล้องกับ ปัจจัยที่เป็นความเคลื่อนไหว ทางเศรษฐกิจที่พบว่าเงินลงทุน ส่วนใหญ่ ยังมาจากประเทศญี่ปุ่น และจากการที่เป็นเงินลงทุนใน ลักษณะที่ไหลเข้ามาสู่บริษัทข้ามชาติ สัญชาติญี่ปุ่น หรือบริษัทรวมทุน ที่มีคนญี่ปุ่นเป็นผู้ถือหุ้นหลัก โดย ผู้มีส่วนทำของไทยส่วนใหญ่ยังคง เป็นผู้ที่ทำงานโดยใช้ฝีมือต่าง ๆ คนงานทั่วไป พนักงานบริการ และ ช่างเทคนิค สะท้อนภาพ ของ สถานการณ์ของแรงงานไทยว่า ยังอยู่ในระดับกลางและล่างของตลาด อย่างไรก็ตาม สำหรับคนไทยที่เป็น ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงาน</p>			

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาราย ละเอียด	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	การเก็บผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					ด้านวิชาชีพและวิชาการมีการ ขยายตัวที่สูง ทำให้เชื่อได้ว่ากำลัง แรงงานไทยส่วนหนึ่งเริ่มที่จะ ยกระดับตนเอง เพิ่มโอกาสใน การทำงานในระดับของตลาด มากขึ้นต่อไปได้		

กบสส์สดีการและกัปรององรอน

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
๑๐.	รูปแบบและ แนวทางการ ส่งเสริมการจัด ส่วสดีการ แรงงานสำหรับ แรงงานใน เกษตรกรรม	๑. นางณัฐพล สีลาวัฒนานันท์ ๒. นายวิชัย โกสุวรรณ์จินดา ๓. น.ส.กิ่งกมล สิริมา ๔. น.ส.จริยาภรณ์ กาญจนาคม ๕. น.ส.อรุณีย์ ผกาชัชยา บริษัท เอ็กสพลเนทบีเอสเส แมเนจเม้นท์ จำกัด	๒๕๕๒ (ดำเนินการ ใน ปีงบประมาณ ๒๕๕๑-๒๕๕๒ และกำหนด แล้วเสร็จ ในปี งบประมาณ ๒๕๕๒)	๑. เพื่อศึกษารูปแบบของการจัด ส่วสดีการแรงงานและปัญหา อุปสรรคในการจัดส่วสดีการ แรงงานของผู้ประกอบกิจการ ภาคเกษตรแต่ละสาขา ๒. เพื่อศึกษาความต้องการ ส่วสดีการแรงงานในภาคเกษตรกรรม แต่ละสาขา ๓. เพื่อกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางในการบริหารงาน ส่วสดีการแรงงานในภาคเกษตรกรรม และที่เกี่ยวข้องที่มีประสิทธิภาพ	ขณะนี้ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ แต่ได้สรุปผลการศึกษาวิจัย เบื้องต้นเกี่ยวกับรูปแบบส่วสดีการ แรงงานที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้าง แบ่งเป็น ๒ ส่วนคือ ๑. ส่วสดีการแรงงานตามกฎหมาย ได้แก่ ส่วสดีการนี้สะอาดสำหรับ ดื่ม และส่วสดีการที่หักอภัย ๒. ส่วสดีการแรงงานนอกเหนือ กฎหมาย ได้แก่ ส่วสดีการห้องน้ำ/ ห้องสุขา ส่วสดีการเครื่องดื่ม (นอกเหนือจากน้ำดื่ม) ส่วสดีการ อาหาร ส่วสดีการเวชภัณฑ์และยา ปฐมพยาบาล ส่วสดีการให้ผลผลิต ทางการเกษตร และส่วสดีการอื่นๆ	กองส่วสดีการ แรงงาน	๑. กรมส่วสดีการและ คุ้มครองแรงงานมี ข้อมูลเพื่อนำมาใช้กำหนด รูปแบบการจัดส่วสดีการ แรงงานนอกเหนือ กฎหมายของผู้ประกอบ กิจการภาคเกษตรแต่ละ สาขาให้เหมาะสมกับ แรงงานภาคเกษตร ๒. ใช้ เป็น ข้อมูล ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทาง การส่งเสริมการจัด ส่วสดีการ นอกเหนือกฎหมายสำหรับ

ลำดับ	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและหน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แฉับเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					เช่น สวัสดิการ อาหารว่าง สวัสดิการ ให้สิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ (เสื้อผ้า รองเท้า ผักต้ม) เป็นต้น		รายงานในงานเอกสารรวม ที่เหมาะสม ๓. ใช้เป็นข้อมูลในการ ปรับปรุงกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานในแพคเกจจิ้ง พ.ศ. ๒๕๔๗
๑๑.	ผลการศึกษา การเฝ้าระวัง โรคปอดจาก การทำงานใน สถานประกอบ กิจการที่มีการ ใช้แร่ใยหิน (แอสเบสตอส)	๑. นางสวสุวดี ทวีสุข ๒. นางสาวกษร เทพแบ่ง สถาบันความปลอดภัย ในการทำงาน ในการทำงาน	๒๕๕๒ (ดำเนินการใน ปีงบประมาณ ๒๕๕๑-๒๕๕๒ และกำหนด แล้วเสร็จใน ปีงบประมาณ ๒๕๕๒)	๑. เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะ สุขภาพ และสภาพแวดล้อม ในการทำงานของลูกจ้างที่สัมผัส แร่ใยหิน ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบ ต่อสมรรถภาพการทำงานของปอด ของลูกจ้าง ที่ทำงานในสถาน ประกอบกิจการที่มีการใช้แร่ใยหิน ๓. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ สมรรถภาพการทำงานของปอด และภาวะสุขภาพทั่วไปของลูกจ้าง	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	สถาบัน ความปลอดภัย ในการทำงาน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการ เฝ้าระวังโรคปอด จากการทำงานในสถาน ประกอบกิจการที่มี การใช้แร่ใยหิน เพื่อการบริหารงาน ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายละเอียด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
				ที่ล้มผล และไม่ได้สิ่งผล และที่ เคยล้มได้สำเร็จโยหิน			ในการทำงานที่ไม่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขั้น
๑๒.	การศึกษาตัวบ่งชี้ สุขภาพเบื้องต้น และปัจจัยเสี่ยง ที่สัมพันธ์กับ ภาวะความ ดันโลหิตสูงของ ลูกจ้างที่ทำงาน ในโครงการ ก่อสร้างที่เข้า ร่วมโครงการ สร้างต้นแบบ การดำเนินกร ดำเนินงาน ปลอดภัยในการ ทำงานก่อสร้าง	นางสาวเพชร เทพแบ่ง สถาบันความปลอดภัย ในการทำงาน	๒๕๕๑	๑. เพื่อให้ทราบข้อมูลสุขภาพ เบื้องต้นของลูกจ้างที่ทำงานใน โครงการก่อสร้าง โดยใช้ความดันโลหิต เป็นตัวบ่งชี้เบื้องต้น ๒. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเสี่ยง ทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยเสี่ยงเฉพาะบุคคลที่อาจ มีความสัมพันธ์กับภาวะความดัน โลหิตสูงในลูกจ้าง กลุ่มดังกล่าว ๓. เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรค ของการตรวจสุขภาพลูกจ้างที่ทำงาน ในโครงการก่อสร้าง ซึ่งสามารถ ขยายผลถึงการวางระบบการเฝ้า ระวังโรคจากการทำงานของลูกจ้าง ในกลุ่มดังกล่าวต่อไป	๑. การวัดความดันโลหิตในลูกจ้าง ก่อสร้าง สามารถใช้เป็นข้อมูล เบื้องต้นของภาวะสุขภาพของลูกจ้าง ในงานก่อสร้าง และสัมพันธ์ กับความเครียด ๒. ความดันโลหิตสูงสามารถใช้ ในการเฝ้าระวังโรคเบื้องต้นของลูกจ้าง ในงานก่อสร้างได้	สถาบันความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานสามารถ นำผลการศึกษาไปใช้ ประโยชน์ในการบริหาร งานความปลอดภัย และ อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อม ในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้

ลำดับที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและหน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษาวិจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
๑๓.	การศึกษาระบบการบริหารจัดการโครงการอนุรักษ์การได้ยินของสถานประกอบการ	๑. นงสาวจิตติมา วิระเดชเกียรติเกียรติ ๒. นายศักดิ์ชัย ศิริมาลัย สถาบันความปลอดภัย ในการทำงาน	๒๕๕๒ (ดำเนินการใน ปีงบประมาณ ๒๕๕๑-๒๕๕๒ และแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๒)	๑. เพื่อศึกษาระบบการบริหารจัดการโครงการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบการประเภทต่างๆ รวมถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างผู้ดำเนินการวิจัยและสถานประกอบการ ๒. เพื่อเผยแพร่ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการโครงการที่เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่สถานประกอบการ กิจกรรมอื่น สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ	สรุปผลการศึกษาจากแบบสอบถามที่ได้รับจากการตอบรับจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องจำนวน ๗๘ แห่ง จากทั้งสิ้น ๒๕๐ แห่ง พบว่า ๑. มีสถานประกอบการกิจการที่มีการดำเนินโครงการอนุรักษ์การได้ยิน ๒. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการอนุรักษ์การได้ยิน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๒	สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน	๑. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีข้อมูลเกี่ยวกับตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบการ ๒. สามารถเผยแพร่ความรู้ให้แก่ห้องสมุด มหาวิทยาลัย หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง สถานประกอบการ กิจการที่ต้องการ ดำเนินโครงการอนุรักษ์การได้ยิน เป็นการศึกษาผลสำเร็จดำเนินงานในลักษณะของการ

ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
					<p>๓. กิจกรรมเพื่ออนุรักษ์การได้ยิน ของลูกจ้างที่สถานประกอบการ จัดทำอยู่ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจวัดเสียงในสถานที่ ทำงาน</li> <li>- การทดสอบสมรรถภาพ การได้ยินของลูกจ้าง</li> <li>- การจัดอุปกรณ์คุ้มครอง ความปลอดภัยส่วนบุคคลให้แก่ ลูกจ้าง</li> </ul>		<p>บริหารจัดการโครงการ ที่เป็นตัวอย่างที่ดี สามารถนำไปเรียนรู้ และปฏิบัติตามกฎหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p>

## สำเนาฉบับประทับรอยมือ

ลำดับที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและหน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษารายละเอียด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์
๑๔.	การวิเคราะห์และระบบการจัดค่างานค่าบริการทาง การแพทย์กรณี การฉุกเฉินใน กอปรการร่วมกัน	นายแพทย์สนทยา พริ้งล้ำ หน่วยงาน	๒๕๕๑	๑. เพื่อศึกษาทบทวนระบบ การจัดการค่าบริการทางการแพทย์ กรณีภาวะเสี่ยงในกองทัพเรือ ทั้งกรณีภาวะเสี่ยง ผู้ป่วยนอกและกรณีภาวะเสี่ยง ผู้ป่วยใน ๒. เพื่อวิเคราะห์ข้อดีข้อเสีย ของระบบการจ่ายค่าบริการทาง การแพทย์กรณีภาวะเสี่ยง ที่ประกันสังคมใช้อยู่ในปัจจุบัน	๑. เพื่อศึกษาทบทวนระบบ การจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ กรณีภาวะเสี่ยง ที่สำนักงานประกัน สังคมใช้ในปัจจุบัน มีจุดแข็ง ตรงที่เป็นระบบเหมาะสมทำให้สามารถ ควบคุมค่าใช้จ่ายได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีระบบการจัดเก็บ และรายงานผลข้อมูลโรคที่เป็น ภาวะเสี่ยง เป็นรายบุคคลมา ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ ทำให้สามารถ พัฒนาศักยภาพการจ่ายค่าตอบแทน กรณีภาวะเสี่ยงให้สอดคล้องและ เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายโรคที่เป็น ภาวะเสี่ยงของสถานพยาบาลได้ อย่างเป็นระบบ	กองประสานการ แพทย์และฟื้นฟู สมรรถภาพและกอง วิจัยและพัฒนา	สำนักงานประกันสังคม นำผลการศึกษา มาใช้ เป็นแนวทางในการ ปรับปรุงระบบการจ่าย ค่าบริการทางการแพทย์ กรณีภาวะเสี่ยง



ลำดับ ที่	ชื่อผลงานวิจัย	ผู้วิจัยและ หน่วยงาน	ปีที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	วัตถุประสงค์	สรุปผลการศึกษวิจัย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	การนำผลงานวิจัย มาใช้ประโยชน์
				๔. เพื่อวิเคราะห์แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงของค่าบริการ ทางการแพทย์กรณีการระเลี้ยง ในอนาคต รวมถึงสัดส่วนของ ค่าใช้จ่ายเมื่อเปรียบเทียบกับ ค่าบริการทางการแพทย์อื่นๆ ทั้งหมด ๕. เพื่อเสนอแนวทางเลือก ที่เหมาะสมในการจัดการค่าบริการ	ทางการแพทย์ระบบเมมจ่าย จะมีปัญหาในเรื่องของคุณภาพ การรักษา จึงต้องมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลคุณภาพ การรักษาของสถานพยาบาลอย่าง ต่อเนื่อง		
๑๕.	การศึกษารูปแบบ องค์กร สำนักรง ประกันสังคม ที่เหมาะสม	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา ประเทศไทย (TDRI) โดย รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	๒๕๕๒ (ดำเนินการใน ปีงบประมาณ ๒๕๕๑ และ แล้วเสร็จ ใน ปีงบประมาณ ๒๕๕๒)	๑. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการสำนักงาน ประกันสังคมในปัจจุบัน ๒. เพื่อศึกษาเชิงลึกจากทุกฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงาน ประกันสังคมถึงรูปแบบองค์กร ที่เหมาะสม ๓. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียรูปแบบองค์กรของหน่วยงาน ต่างๆ ในประเทศไทยและต่างประเทศ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กองวิจัยและพัฒนา	

# สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๑.	คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค ประจำปี ๒๕๕๖	<p>๑. เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคในภาพรวมรายจังหวัด</p> <p>๒. เพื่อทราบศักยภาพของหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาครายบุคคล</p> <p>๓. เพื่อให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและผู้ตรวจราชการกรม มีเครื่องมือในการประเมินผลส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค</p>	<p>พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ มาตรา ๓ / ๑ บัญญัติว่า "ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ"</p> <p>พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๒ กำหนดว่า "เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการกำกับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร จากเจตนาสมัครน้อมรับบัญญัติของกฎหมายทั้ง ๒ ฉบับ ประกอบกับกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและ</p>	กลุ่มพัฒนาการบริหาร โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๓๐

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>ความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวง แรงงาน และสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงาน  ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ประกอบด้วย  ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคน เพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ</li> <li>๒) การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีส่วนร่วมทั้งให้ กับแรงงาน</li> <li>๓) การเสริมสร้างความมั่นคงในการทางนและ คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน</li> <li>๔) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว</li> <li>๕) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน</li> <li>๖) การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวง แรงงานให้มีความเป็นเลิศ</li> <li>๗) การช่วยเหลือผู้ประกอบการ เดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤต และสถานการณ์ การดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านแรงงานให้ บรรลุเป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ ทุกส่วนราชการ ในกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วน ภูมิภาคจำเป็นต้องประสานการทำงานกันอย่างเป็น รูปธรรม และจะต้องมีการติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานเพื่อทราบประสิทธิผล และประสิทธิภาพ</li> </ol>	

ลำดับ	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๑.	รายงานผลการสัมมนา เรื่อง บทบาทสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ต่อการป้องกันแก้ไขปัญหาแรงงานในปัจจุบัน	วัตถุประสงค์ของการสัมมนาเพื่อรับทราบปัญหาและระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน ได้แก่ ผู้แทนองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง ผู้ประกอบกิจการ และนักวิชาการ	การทำงาน อันจะนำมาสู่การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติราชการให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการต่อไป ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้เริ่มวางระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาคขึ้นเป็นครั้งแรกในเชิงปริมาณ ๒๕๕๒ โดยใช้หลักการประเมินตามแบบอย่างของสำนักงาน ก.พ.ร. เรื่อง คำรับรองการปฏิบัติราชการมาเป็นกรอบแนวทางในการประเมินครั้งนี้	กรมงานและสหภาพการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี โทรศัทพ์ ๐ ๒๓๒๓ ๑๖๖๓
๒.	รายงานผลการสัมมนา เรื่อง บทบาทสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ต่อการป้องกันแก้ไขปัญหาแรงงานในปัจจุบัน	วัตถุประสงค์ของการสัมมนาเพื่อรับทราบปัญหาและระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน ได้แก่ ผู้แทนองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง ผู้ประกอบกิจการ และนักวิชาการ	ผลการสัมมนามีได้มีการเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน ๑๒ ประเด็น ได้แก่ ๑. ควรมีนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของทั้งภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมผลิต และภาคการค้าและบริการให้ชัดเจน เพื่อให้มีการวางแผนการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภาคอย่างสมดุลและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ๒. ควรกำหนดนโยบายเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพ ด้วยการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต	กรมงานและสหภาพการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี โทรศัทพ์ ๐ ๒๓๒๓ ๑๖๖๓

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>๓. เร่งรัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการกำหนด และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณวุฒิ วิชาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพโดยเร็ว</p> <p>๔. เร่งดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนากำลังคนให้มีความมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมการสร้าง แรงจูงใจให้ผู้ประกอบการและองค์กรต่างๆ ได้พัฒนากำลังคนของตนให้มีคุณภาพ</p> <p>๕. ควรมีการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย ทั้งในระยะสั้นระยะยาว เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการผลิตและการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในทุกระดับ เพื่อใช้เป็นแนวทางการผลิต การพัฒนา การเคลื่อนย้าย กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>๗. มอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลิกจ้างและการว่างงาน ตลอดจนการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานให้ มีงานทำอย่างมีระบบและจริงจัง</p> <p>๘. เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนในการป้องกันปัญหาและเตรียมการ</p>	

ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>รองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตจากที่ใช้แรงงานมากเป็นใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ</p> <p>๕. ส่งเสริมผู้ประกอบการและผู้ใช้งานให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบทวิภาคี เพื่อสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สถานประกอบการสามารถดำรงอยู่ได้เมื่อประสบปัญหา</p> <p>๑๐. ภาครัฐริเริ่มจัดทำแผนการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีระหว่างแรงงานประเทศอาเซียนด้วยกัน</p> <p>๑๑. รัฐแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการรายได้และผู้ใช้งานในทุกระดับพื้นที่ตระหนักถึงความสำคัญในการเก็บออมเงินและการดูแลสุขภาพอนามัยของตนในช่วงอายุที่ยังทำงานอยู่</p> <p>๑๒. ส่งเสริมให้คณะกรรมการต่างๆ จัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลผู้ใช้งาน ให้มีผู้แทนที่มาจากการเลือกตั้งของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนได้เสียกับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการนั้นๆ เป็นกรรมการโดยผู้ที่จะมาเป็นผู้แทนต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแต่ละคณะ</p>	

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานผู้จัดทำและเผยแพร่
๓.	สถานการณ์แรงงานไตรมาส ๓-๔ ปี ๒๕๕๐ สถานการณ์แรงงานไตรมาสปี ๒๕๕๐ สถานการณ์แรงงานไตรมาส ๑-๒ ปี ๒๕๕๑	เพื่อนำเสนอข้อมูลด้านเศรษฐกิจและแรงงานที่สำคัญ ข้อมูลตัวชี้วัดภาวะแรงงาน รวมถึงข่าวสาร บทความ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน อาทิ แรงงานไทย ในต่างประเทศ เก็บข่าวมาฝาก ผลงานวิจัยที่น่าสนใจในคอลัมน์สารพันงานวิจัย เพื่อมุ่งหวังเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไป	นำเสนอข้อมูลด้านเศรษฐกิจและแรงงานที่สำคัญ ข้อมูลตัวชี้วัดภาวะแรงงาน รวมถึงข่าวสาร บทความ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน อาทิ แรงงานไทย ในต่างประเทศ เก็บข่าวมาฝาก ผลงานวิจัยที่น่าสนใจในคอลัมน์สารพันงานวิจัย เพื่อมุ่งหวังเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไป	กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๔๑๘-๒๐
๔.	การบริหารแรงงานกระทรวงแรงงาน	เพื่อให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ ผู้ใช้แรงงาน นักวิชาการแรงงาน ได้ทราบบทบาทและภารกิจ ด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น	ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ ด้านแรงงาน แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔ กฎหมายแรงงาน ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน กองทุนด้านแรงงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และปัญหาทางด้านแรงงาน	กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๔๑๘-๒๐
๕.	ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๐	เพื่อรวบรวมผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการอ้างอิงและสามารถเชื่อมโยง ข้อมูลระหว่างกันทั้งภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ	รวบรวมผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการอ้างอิงและสามารถเชื่อมโยง ข้อมูลระหว่างกันทั้งภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ	กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๔๑๘-๒๐

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๖.	การบริหารแรงงาน ๒๕๕๑	เพื่อเผยแพร่ใบบุคคลที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไป ได้รับทราบบทบาทภารกิจของกระทรวงชัดเจนยิ่งขึ้น	ให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติกระทรวงแรงงาน ภารกิจ และโครงสร้างกระทรวงแรงงาน ผลการดำเนินงาน รอบ ๑ เดือน ตลอดจนความรู้ด้านการบริการ จัดหางาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การบริการ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๔๑๘-๒๐
๗.	รายงานการศึกษาวิเคราะห์แนวทาง การพัฒนาเว็บไซต์และระบบ Intranet ของกระทรวงแรงงาน เป็น Web Portal	๑. เพื่อวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาเว็บไซต์ ของกระทรวงแรงงานให้เป็น Web Portal ที่สามารถใช้ ประโยชน์ด้านการค้นหาข้อมูลข่าวสารบริการ ของกระทรวงแรงงานแก่ประชาชนทั่วไป ๒. เพื่อวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาระบบ Intranet เป็น Office Portal สำหรับอำนวยความสะดวก ต่อการติดต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน ๓. เพื่อพัฒนาช่องทางให้บริการให้บริการประชาชน ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในด้านการพัฒนา e-Service	๑. เป็นการศึกษาค้นคว้าโครงสร้าง ข้อมูล ต่างๆ ของเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และระบบ Intranet ๒. เป็นการศึกษากรอบภารกิจของกระทรวงแรงงาน ในการให้บริการประชาชน ๓. เป็นการศึกษาข้อมูลการจัดทำ Website, Web Portal, e-Office และ e-Service ที่เป็นมาตรฐาน ๔. เป็นการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อกำหนดแนวทาง การพัฒนาให้เป็น Web Portal	กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และ เครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๒๒๔
๘.	รายงานประจำปี ๒๕๕๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	เพื่อสรุปผลการดำเนินงานสำคัญตามรอบปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ งานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสู่สาธารณชน ทั่วไป ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติราชการต่อไป	สาระสำคัญของรายงานประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ๑. ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน ๒. ผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ๒.๑ ผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ	กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจสอบและประเมินผล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๓๖๖๘



ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามแผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>๒.๒ ผลการปฏิบัติการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑</p> <p>๓. ภาคผนวก สถานที่ติดต่อหน่วยงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p>	
๔.	รายงานประจำปี ๒๕๕๑ กระทรวงแรงงาน	เพื่อสรุปผลการดำเนินงานสำคัญตามรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ของกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานของกระทรวงแรงงานสู่สาธารณชนทั่วไป ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน	<p>สาระสำคัญของรายงานประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่</p> <p>๑. ข้อมูลภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ความร่วมมือ บทบาท การกิจ อัญมณีแห่งที่ และการบริหารจัดการ</p> <p>๒. ผลการปฏิบัติการของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย</p> <p>๒.๑ ผลการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามแผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ กระทรวงแรงงาน</p> <p>๒.๒ ผลการปฏิบัติการตามนโยบาย ด้านแรงงาน ๑๖ ข้อ</p> <p>๒.๓ ผลการปฏิบัติการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑</p> <p>๓. ภาคผนวก ประกอบด้วย อักษรย่อตัวชี้วัดและ ชื่อหน่วยงาน รายชื่อผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และหมายเลขโทรศัพท์</p>	กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๖ ๓๖๖๘

### กษมการจ้งกาษา

ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๑๐.	รายงานการติดตามประเมินโครงการจัดทำข้อมูลแรงงานไทยที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เพื่อประเมินผลด้านสภาพแวดล้อม</li> <li>๒. เพื่อประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้า</li> <li>๓. เพื่อประเมินผลด้านกระบวนการ</li> <li>๔. เพื่อประเมินผลด้านผลผลิต</li> <li>๕. เพื่อประเมินผลด้านผลกระทบของโครงการ</li> <li>๖. เพื่อประเมินปัญหาและศึกษาแนวทางการพัฒนาโครงการ</li> </ol>	<p>กระทรวงการต่างประเทศและสำนักงานประมงไทยไป          อนุมัติจัดสร้างงบประมาณสนับสนุนภารกิจ          ต่างประเทศแบบบูรณาการ (PMA) ปีงบประมาณ ๒๕๕๑ :          ให้นำหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ๓ หน่วยงาน          คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน          สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการ "โครงการ          เพิ่มศักยภาพด้านภาษาให้แก่แรงงานที่จะเดินทาง          และทำงานอยู่ในต่างประเทศ" ในลักษณะบูรณาการ          โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจัดฝึกอบรม          ภาษาอังกฤษประเทศให้แก่แรงงานที่ลงทะเบียนแจ้ง          ความประสงค์เพื่อไปทำงานต่างประเทศ สำนักงาน          ปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการพัฒนาศักยภาพ          ด้านภาษาให้แรงงานที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ และ          กรมการจัดหางานดำเนินการจัดทำข้อมูลแรงงาน          ไทยที่ได้รับบริการพัฒนาศักยภาพด้านภาษา          ต่างประเทศเพื่อให้ผู้ว่าจ้างสรรหาบุคลากรค่า          โตรงการระหว่างเดือนพฤษภาคม-กันยายน ๒๕๕๑</p>	สำนักงานที่จัดทำและเผยแพร่

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>สรุปผลการประเมินโครงการ สรุปความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานผู้เข้าร่วมการสัมมนา เชิงปฏิบัติการจำนวน ๒๓ คน ดังนี้</p> <p>๑. ด้านสภาพแวดล้อม (บริบท) ของโครงการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากโดย การให้ความ สำคัญของหัวหน้าหน่วยงาน มีระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่า ปัจจัยอื่น สำหรับความพร้อมของคณาจารย์ผู้เข้า อบรมในการรับการอบรมภาษาต่างประเทศ มีความเหมาะสมน้อย</p> <p>๒. ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยนำเข้าทุกด้านมีความ เหมาะสมในระดับมาก คู่มือการใช้ฐานข้อมูล มีความชัดเจน มีระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น</p> <p>๓. ด้านกระบวนการดำเนินงานของโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยความรู้ ความสามารถของผู้สอน มีระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่า ปัจจัยด้านอื่น สำหรับการจัดกลุ่มผู้เรียน และ จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการอบรมมีความเหมาะสม น้อย ด้านผลผลิตของโครงการในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากจำนวนผู้ผ่านการอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย มีความเหมาะสมมาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูง</p>	

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>กว่าปัจจัยด้านอื่น ส่วนประสิทธิภาพการทำงาน ของโปรแกรมการบันทึกข้อมูลมีความเหมาะสมน้อย ๔. ผลกระทบของโครงการ กรมการจัดหางาน ได้มีระบบฐานข้อมูลคานทางที่ผ่านการพัฒนา ภาษาต่างประเทศ ซึ่งจะสามารถพัฒนาต่อเมืองได้มี การบันทึกข้อมูลผู้พัฒนาสาขาวิชาต่างๆ จาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานฝึกอบรม อื่นๆ เป็นพื้นฐานของความร่วมมือในการพัฒนา ฝีมือแรงงานคานทางที่จะเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศในโครงการอื่นต่อไป รวมทั้งพัฒนา ความร่วมมือในการให้บริการจัดหางานกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่สามารถนำความรู้ด้านการประเมินผลไป ใช้ประโยชน์ คานทางงานผู้เข้ารับการอบรมได้รับ ความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานและชีวิต ประจำวันรวมทั้งเผยแพร่ต่อไป</p> <p>๕. ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาโครงการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อเสนอสำหรับการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ของกรมการจัดหางาน</li> <li>- ข้อเสนอเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการ เตรียมความพร้อมคานทางไปทำงานต่างประเทศ ของกรมการจัดหางาน</li> </ul>	

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>- ข้อเสนอเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการฝึกอาชีพคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>- ข้อเสนอในภาพรวม ได้แก่ ควรมีการวัดประสิทธิภาพของโครงการจากคนหางานผู้เข้ารับการอบรมโดยตรง ว่ามีความก้าวหน้าและลดปัญหาด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศของแรงงานหรือไม่</p> <p>หลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว ในกาพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรต้องมีการบูรณาการจากหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างกรมการจัดหางานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่ไปใช้ได้ และระบบฐานข้อมูลที่ดีทำได้แล้วมีความทันสมัยและต่อเนื่อง</p>	
๑๑.	สรุปสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศ ของแรงงานไทย ประจำปี ๒๕๕๑	ให้บริการข้อมูลเชิงวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน และแนวโน้มความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อผู้บริหารและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลในเชิงบริหาร	ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศ ของแรงงานไทย และสภาวะตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชีย ภูมิภาคตะวันออกกลาง ภูมิภาคยุโรปและอเมริกา ภูมิภาคออสเตรเลีย ทวีปแอฟริกา มีข้อมูลนโยบายการจ้าง แรงงานต่างชาติของแต่ละภูมิภาค โอกาสและแนวโน้มของแรงงานไทย มีสถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ จำนวนตามภูมิลำเนา วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน	ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๕ ๖๗๑๑

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๑๒.	คู่มือแรงงานไทยเมื่อไปทำงานใน ประเทศไต้หวัน	เพื่อให้แรงงานไทยมีความรู้ความเข้าใจ และเตรียม ความพร้อมให้ตนเองในการดำเนินชีวิตในประเทศ ไต้หวัน	กฎหมาย ระเบียบ ข้อห้าม ข้อมูลทั่วไปของประเทศ ไต้หวัน	สำนักงานบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔๕ ๖๗๑๑
๑๓.	คู่มือแรงงานไทยเมื่อไปทำงานใน ประเทศอิสราเอล	เพื่อให้แรงงานไทยมีความรู้ความเข้าใจ และเตรียม ความพร้อมให้ตนเองในการดำเนินชีวิตในประเทศ อิสราเอล	กฎหมาย ระเบียบ ข้อห้าม ข้อมูลทั่วไปของประเทศ อิสราเอล	สำนักงานบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔๕ ๖๗๑๑
๑๔.	คู่มือแรงงานไทยเมื่อไปทำงานใน ประเทศญี่ปุ่น	เพื่อให้แรงงานไทยมีความรู้ความเข้าใจ และเตรียม ความพร้อมให้ตนเองในการดำเนินชีวิตในประเทศ ญี่ปุ่น	กฎหมาย ระเบียบ ข้อห้าม ข้อมูลทั่วไปของประเทศ ญี่ปุ่น	สำนักงานบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔๕ ๖๗๑๑
๑๕.	คู่มือแรงงานไทยเมื่อไปทำงานในกลุ่ม ประเทศตะวันออกกลาง	เพื่อให้แรงงานไทยมีความรู้ความเข้าใจ และเตรียม ความพร้อมให้ตนเองในการดำเนินชีวิตในกลุ่ม ประเทศตะวันออกกลาง	กฎหมาย ระเบียบ ข้อห้าม ข้อมูลทั่วไปของกลุ่ม ประเทศตะวันออกกลาง	สำนักงานบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔๕ ๖๗๑๑
๑๖.	คู่มือขอรับวีซ่าเพื่อไปทำงานจาก กองทุนฯ	เพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมแรงงานไทยที่ไปทำงาน ต่างประเทศ ได้ทราบในสิทธิประโยชน์และ การคุ้มครองที่จะได้รับจากกองทุนฯ	กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ เพื่อ ช่วยเหลือคนหางานฯ	สำนักงานบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔๕ ๖๗๑๑
๑๗.	คู่มือการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิต ประจำวันสำหรับแรงงานไทยที่จะ ทำงานต่างประเทศ	เพื่อให้แรงงานไทยใช้เตรียมความพร้อมให้กับ ตนเองสามารถสื่อสารกับนายจ้าง และสามารถ ดำเนินชีวิตประจำวันในต่างประเทศได้	การใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน ทำให้สามารถ ดำเนินชีวิตในต่างประเทศได้เหมาะสม	สำนักงานบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔๕ ๖๗๑๑

ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๑๙.	คู่มือการปฏิบัติงานการรับรายงานตัว รับทราบและทำสัญญาจ้างงาน สำหรับภาคเอกชนและทำสัญญาจ้างงาน สำหรับภาคราชการ ระบบการจ้าง ราชการรัฐสภาฯ ระบบการจ้าง แรงงานต่างชาติ	๑. เพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ ๒. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องของกรมการจัดหางาน	เป็นการรวบรวมข้อมูลการทำงาน ในส่วนของ ขั้นตอนการดำเนินงานของฝ่ายไทยและสาธารณรัฐ เกาหลีตามบันทึกความเข้าใจการจัดส่งแรงงานไป สาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงาน ต่างชาติ	สำนักงานบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๕ ๖๓๑๑
๑๙.	เอกสารเผยแพร่ การไปทำงาน ต่างประเทศ ตามระบบการจ้าง แรงงานต่างชาติ (EPS) สาธารณรัฐ เกาหลี	เพื่อประชาสัมพันธ์ให้กับคนหางานและบุคคลทั่วไป ที่สนใจหรือที่ประสงค์จะไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) สาธารณรัฐเกาหลี	เป็นขั้นตอนการจัดส่งคนงานไปทำงานสาธารณรัฐ เกาหลีตามระบบ EPS รวมถึงข้อกฎหมายและ ระเบียบปฏิบัติที่สำคัญของสาธารณรัฐเกาหลี	สำนักงานบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๕ ๖๓๑๑
๒๐.	รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๕๑ (ตุลาคม ๒๕๕๐ - กันยายน ๒๕๕๑)	เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน และเพื่อเพิ่มข้อมูลสำหรับใช้ในการวางแผนและ ใช้ในการกำหนดนโยบายด้านกำลังคน	ข้อมูลผลการรวบรวมจากผลการปฏิบัติงาน ประจำปีเดือนของหน่วยงานในสังกัดกรมการ จัดหางานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งประกอบ ด้วยผลการปฏิบัติงานสำคัญด้านการบริการ จัดหางานในประเทศและต่างประเทศ การส่งเสริม การประกอบอาชีพและการแนะแนวอาชีพ การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว พร้อมทั้ง การตรวจและคุ้มครองคนหางาน	ศูนย์สารสนเทศ กองแผนงานและสารสนเทศ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๕ ๑๕๐๗

ลำดับ	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๒๑.	สถิติจัดหางาน ๒๕๕๐ : ๒๐๐๗ (Year Book of Employment Statistics)	เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานและเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงานขององค์กร การศึกษา วิจัย และในการวิเคราะห์ โดยอาศัยข้อมูลในเล่มสถิติจัดหางานเป็นส่วนประกอบและอ้างอิง	เป็นเอกสารข้อมูลสถิติสำคัญที่ได้รับรวบรวมจากผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานในด้านการจัดหางานในต่างประเทศ การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว การแนะแนวอาชีพ การคุ้มครองคนหางาน และการเพิ่มเติมข้อมูลกำลังแรงงานและการมีงานทำไว้เพื่อประโยชน์ในการใช้ข้อมูล	ศูนย์สารสนเทศ กองแผนงานและสารสนเทศ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๔๕ ๑๕๐๗
๒๒.	ผู้สำเร็จการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ประสงค์จะทำงาน	เพิ่มโอกาสทางการหางานให้ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นฐานข้อมูลให้หน่วยงาน/สถานประกอบการ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน	ทะเบียนผู้สำเร็จการศึกษาและประสงค์จะทำงาน	ฝ่ายบริหารและพัฒนาข้อมูลกองวิจัย ตลาดแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๔๕ ๐๘๖๐
๒๓.	ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาและประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี ๒๕๕๒	ใช้ประกอบการวางแผนกำลังคนของประเทศและประโยชน์ในการส่งเสริมการมีงานทำ	ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาและประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๕๒ ผลสำรวจผู้สำเร็จการศึกษา ปี ๒๕๕๐ และผู้กำลังศึกษา ปี ๒๕๕๑	ฝ่ายบริหารและพัฒนาข้อมูล กองวิจัยตลาดแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๔๕ ๐๘๖๐
๒๔.	สถานการณ์ตลาดแรงงานเดือนตุลาคม ๒๕๕๐ - กันยายน ๒๕๕๑	เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	๑. สรุปภาวะการทำงานของประเทศ ๒. สถานการณ์ตลาดแรงงานในประเทศ ๓. สรุปภาวะเศรษฐกิจ	ฝ่ายวิเคราะห์ตลาดแรงงาน กองวิจัยตลาดแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๔๕ ๙๘๙๐



ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๒๕.	วารสารชาวสารพัดคนแดนงามได้รวมส ๓ - ๕ ปี ๒๕๕๐ และไตรมาส ๑ - ๒ ปี ๒๕๕๑	เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	๑. สถานการณ์เศรษฐกิจ ๒. ภาพการดำเนินงานของประชากร ๓. ความต้องการแรงงานผ่านหนังสือพิมพ์ ๔. การไปทำงานต่างประเทศ ๕. การทำงานของคนต่างด้าว ๖. บทความ	ฝ่ายวิเคราะห์ตลาดแรงงาน กองวิจัยตลาดแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๕ ๗๘๗๐
๒๖.	วารสารชาวสารพัดคนแดนงามปี ๒๕๕๐	เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	๑. สถานการณ์เศรษฐกิจ ๒. ภาพการดำเนินงานของประชากร ๓. ความต้องการแรงงานผ่านหนังสือพิมพ์ ๔. การไปทำงานต่างประเทศ ๕. การทำงานของคนต่างด้าว ๖. บทความ	ฝ่ายวิเคราะห์ตลาดแรงงาน กองวิจัยตลาดแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๕ ๗๘๗๐
๒๗.	ชาวสารพัดคนแดนงามภาคกลาง รายเดือน	๑. เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง ๒. เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของกรมการจัดหางาน ๓. เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประกอบอาชีพให้แก่ ผู้ที่สนใจ	๑. สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคกลาง ๒. เส้นทางสู่อาชีพอาชีพอิสระ ๓. สารชนาฐ ๔. บทความ	ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน กองวิจัยตลาดแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๕ ๑๕๕๑

ลำดับ	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๒๘.	สถานการณืตลาดแรงงานภาคกลาง รายครึ่งปี รายปี	เพื่อเผยแพร่สถานการณืตลาดแรงงานในภาคกลาง ให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้สนใจทราบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ภาวะตลาด แรงงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชากรและกำลังแรงงาน</li> <li>๒. ภาวะเศรษฐกิจและการลงทุน</li> <li>๓. สถานการณืตลาดแรงงานภาคกลาง</li> <li>๔. การไปทำงานต่างประเทศ</li> <li>๕. การทำงานของต่งต้งตัว</li> </ol>	ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน กองวิจัยตลาดแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔ ๑๕๘๑

# เอกสารทางวิชาการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐

## กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๒๙.	แผ่นพับคู่มือบริการข้อมูลข่าวสาร ของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์ บริการข้อมูลข่าวสารของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	๑. สิทธิของประชาชนตามพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒. สถานที่ตั้งและหมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อของ ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	กองนิติการ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๗๐๓๙
๓๐.	คู่มือการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม การจัดสวัสดิการแรงงาน	เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการรายงาน ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านการส่งเสริม การจัดสวัสดิการแรงงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๑. แนวคิดและทิศทางการบริหารงานด้าน สวัสดิการแรงงาน ๒. แผนพัฒนาโครงการกิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ๓. แนวทางการรายงานผลการปฏิบัติงาน	กองสวัสดิการแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๐๓๘๓
๓๑.	แผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ -๒๕๕๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	เพื่อใช้เป็นการกำหนดทิศทางการทำงานของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในระยะเวลา ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔) และถ่ายทอดลงแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนบริหารราชการแผ่นดิน	๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่าิยมและวัฒนธรรมของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๒. แผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ และโครงการสำคัญที่จะดำเนินการในระยะ เวลา ๔ ปี	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๙๐

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๓๒.	แผนบริหารความเสี่ยง เพื่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ๔ ปี ไม่ประสบผลสำเร็จ และกำหนดแนวทางควบคุมความเสี่ยงเพื่อมิให้เกิดความเสียหายหรือผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน	เพื่อกำหนดประเด็นความเสี่ยงที่มีผลกระทบทำให้การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ๔ ปี ไม่ประสบผลสำเร็จ และกำหนดแนวทางควบคุมความเสี่ยงเพื่อมิให้เกิดความเสียหายหรือผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน	๑. ประเด็นความเสี่ยง ๕ ประเด็น ได้แก่ ๑) สถานการณ์การเลิกจ้าง ๒) ปัญหาความรุนแรงจากการชุมนุมเรียกร้องเนื่องมาจากความขัดแย้ง ๓) การเกิดอุบัติเหตุและโรคในสถานประกอบการมีแนวโน้มสูงขึ้น ๔) ประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย และ ๕) ระบบเทคโนโลยีไม่ตอบสนองความต้องการ ๒. แนวทางการควบคุมความเสี่ยงที่กำหนด	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๙๐
๓๓.	แผนการปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑	๑. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ๒. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดนำส่งผลิตผลและบริการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๓. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดได้บริหารงาน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย	๑. ทิศทางการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ในการดำเนินงาน การยกย่องตำแหน่งตามยุทธศาสตร์ การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ผลผลิตกิจกรรม ตัวชี้วัดความสำเร็จ งบประมาณ) เป้าหมายการดำเนินงาน และรายละเอียดของตัวชี้วัดความสำเร็จ ๒. แผนการปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ในภาพรวม จำแนกตามผลิตผล และ แผนรายกิจกรรม จำแนกตามหน่วยงาน และผลิตผล	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๙๐

ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>๓. แบบจัดทำแผน/รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (แบบ สปจ.๓๐๑)</p> <p>๔. ผังความเชื่อมโยงแผนการปฏิบัติงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกับแผนพัฒนาแรงงานและยุทธศาสตร์ อยู่ดีมีสุข</p>	
๓๔.	คู่มือการบันทึกผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑	เพื่อเป็นคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใช้ในการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ของกรมฯ ได้อย่างถูกต้อง	รายละเอียดการบันทึกข้อมูลผลการปฏิบัติงาน และการประมวลผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในกิจกรรมต่างๆ ตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๔๐
๓๕.	รายงานผลการปฏิบัติงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ งวดที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๕๐ - ธันวาคม ๒๕๕๐)	เพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเป็นข้อมูลในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย	เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายในไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ๒๕๕๑ จำแนกตามตัวชี้วัด ผลผลิต กิจกรรม และหน่วยงาน และจำแนกรายเดือน รวมทั้งนำเสนอผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๔๐

ลำดับ	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๓๖.	รายงานผลการปฏิบัติงานและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑-๒๕๕๒ (ตุลาคม ๒๕๕๐ - มีนาคม ๒๕๕๑)	เพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ เป็นข้อมูลในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน ให้นำไปปฏิบัติตามเป้าหมาย	เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๕๑ จำแนกตามตัวชี้วัด ผลผลิต กิจกรรม และหน่วยงาน และจำแนกรายเดือน รวมทั้งนำเสนอผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๘๐
๓๗.	รายงานผลการปฏิบัติงานคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ - มิถุนายน ๒๕๕๑	เพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ เป็นข้อมูลในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน ให้นำไปปฏิบัติตามเป้าหมาย	เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายในไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ๒๕๕๑ จำแนกตามตัวชี้วัด ผลผลิต กิจกรรม และหน่วยงาน และจำแนกรายเดือน รวมทั้งนำเสนอผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๘๐
๓๘.	รายงานผลการปฏิบัติงานคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑-๒๕๕๒ (ตุลาคม ๒๕๕๐ - กันยายน ๒๕๕๑)	เพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติงานในภาพรวม และ รายงานหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งนำเสนอผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายของปีงบประมาณ ๒๕๕๑ จำแนกตามตัวชี้วัด ผลผลิต กิจกรรม และหน่วยงาน และจำแนกรายเดือน รวมทั้งนำเสนอผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๘๐

ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๓๙.	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐	เพื่อนำเสนอข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการของผู้รับบริการต่อหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๐	ผลการสำรวจที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเก็บข้อมูลจากนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับบริการจากหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๕,๘๐๓ แบบ จาก ๙๔ หน่วยงานทั่วประเทศ พบว่าโดยรวมมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๙๒ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งอยู่ในระดับพอใจมาก	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๙๐
๔๐.	จุดสารสนเทศ โนโลยีสารสนเทศ (รายไตรมาส)	๑. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๒. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ และปัญหาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับทราบ	๑. ข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่น่าสนใจ ๒. ข้อมูลความก้าวหน้าข่าวสารความเคลื่อนไหว การพัฒนาระบบสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๓. แนวทางการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาการดำเนินงานระบบคอมพิวเตอร์ และปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๙๐

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>๔. บทความและความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>๕. สถิติการให้บริการด้านสาธารณสุข</p>	
๔๑.	รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ แรงงาน (รายไตรมาส)	<p>๑. เพื่อนำเสนอสถานการณ์ ข่าวสาร และ ความเคลื่อนไหวทางด้านเศรษฐกิจและ แรงงานที่สำคัญ เผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจ</p> <p>๒. เพื่อใช้มีข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย ด้านการบริหารแรงงาน</p>	<p>๑. ภาวะเศรษฐกิจที่สำคัญ</p> <p>๒. สรุปสถานการณ์เศรษฐกิจและแนวโน้ม</p> <p>๓. ความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน และข้อมูลสถิติ ด้านแรงงาน</p> <p>๔. ข่าว บทความ ผลการศึกษวิจัย และเหตุการณ์ ด้านเศรษฐกิจและแรงงานที่น่าสนใจ</p>	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๘๐
๔๒.	สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๐	<p>เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติที่สำคัญประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งครอบคลุมภารกิจของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานในด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งนำเสนอข้อมูลสถิติ ที่รวบรวมจากหน่วยงานอื่นๆ</p>	<p>ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ดัชนี ราคากำลังแรงงานและการมีงานทำ ผลผลิตภาพแรงงาน จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง อัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ การร้องทุกข์ การตรวจแรงงาน การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน การเลิกจ้าง แรงงาน การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจาก การทำงาน การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และ สวัสดิการแรงงาน</p>	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๘๐



ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๔๓.	รายงานประจำปี ๒๕๕๐ การบริหารงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๑. เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในรอบ ปีงบประมาณ ๒๕๕๐ ๒. เพื่อนำเสนอข้อมูลทางวิชาการที่สำคัญ	ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๑. ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐ และตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐ รวมทั้งตามแผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ ๒. ผลการดำเนินงานที่สำคัญ และเหตุการณ์ เด่นในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๐ หรือภาพถ่าย ๓. รายงานการเงิน ปี ๒๕๕๐	กลุ่มงานแผนงานและสารสัมพันธ์ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๕๐
๔๔.	ข้อมูลสำคัญผู้บริหาร (รายเดือน)	เพื่อนำเสนอข้อมูลที่สำคัญตามภารกิจหลักของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน) ให้ผู้บริหารทราบและใช้ประโยชน์ในการบริหารแรงงาน	นำเสนอข้อมูลต่างๆ เช่น จำนวนสถานประกอบ กิจการและลูกจ้าง ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ หลักที่สำคัญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในด้านคุ้มครองแรงงาน คุ้มครองความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน มาตราฐานแรงงาน ข้อมูลอัตราค่าจ้างและงบประมาณ องค์กรแรงงาน การดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่ง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และข้อมูลสถิติที่สำคัญจากหน่วยงานอื่นๆ ประกอบด้วยข้อมูลจำนวนประชากร จำนวนผู้จ้าง ทำ อัตราการว่างงาน สถิติอุบัติเหตุ การเลิกจ้าง แรงงาน การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจาก การทำงาน สถิติสินค้าส่งออก สถิติการส่งเสริม การลงทุน เป็นต้น	กลุ่มงานแผนงานและสารสัมพันธ์ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๕๐

ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๔๕.	บันทึกช่วยจำแผนงานและสารสนเทศ ๒๕๕๒	เพื่อนำเสนอข้อมูลสำคัญด้านแผนงานและสารสนเทศ และข้อมูลสถิติที่สำคัญและการและข้อมูลประกอบการทำงานที่สำคัญ สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๒	<p>๑. ข้อมูลสำคัญด้านแผนงานและสารสนเทศ ปีงบประมาณ ๒๕๕๒ ได้แก่ เป้าหมายการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๒ แสดงแผนงบประมาณผลผลิต ตัวชี้วัด และกิจกรรมหลัก พร้อมทั้งแผนภูมิความเชื่อมโยงผลผลิตกับยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ</p> <p>๒. ข้อมูลสถิติที่สำคัญด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปลายปี ๒๕๕๑ และภาพรวมทั่วประเทศย้อนหลัง ๑๐ ปี ระหว่างปี ๒๕๔๑-๒๕๕๑ ภายใต้ภารกิจหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลจำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง การตรวจคุ้มครองแรงงาน การตรวจคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน การรับและวินิจฉัยคำร้อง ข้อมูลต้นแรงงานสัมพันธ์ จำนวนองค์กรแรงงาน และการประสานยื่นตราหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน</p>	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนาภาคฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๕๐
๔๖.	รายงานสถานการณ์การว่างงานและ การเลิกจ้าง (รายไตรมาส)	เพื่อนำเสนอข้อมูลภาวะการทำงาน ภาวะการจ้างงาน ของประชากร ภาวะการว่างงานและภาวะ การเลิกจ้างของลูกจ้างเอกชน (รายไตรมาส) ให้ผู้บริหารทราบและใช้ประโยชน์ในการบริหาร แรงงาน	<p>๑. จำนวนและโครงสร้างของประชากร</p> <p>๒. ภาวะการว่างงานของประชากร</p> <p>๓. ภาวะการจ้างงานของผู้ที่เคยทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน</p> <p>๔. ภาวะการเลิกจ้าง</p> <p>๕. สรุปสถานการณ์การเลิกจ้างในไตรมาส</p>	กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนาภาคฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๕๐

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๔๗.	วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับพัฒนา มาตรฐานแรงงาน	๑. เพื่อจัดทำบทความ และสารคดีความสนใจใน การดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทยในสถาน ประกอบการ มาเผยแพร่ให้สถานประกอบการ กิจการอื่น ได้เห็นเป็นแนวทางในการจัดทำ มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖) ๒. เพื่อเป็นสื่อกลางในการขยายเครือข่าย การพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖) ในสถานประกอบการ และการสร้างความ ความเข้าใจในการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงาน ๓. เพื่อเสนอบทความ และข้อมูลทางวิชาการ ที่มีประโยชน์เผยแพร่ต่อสถานประกอบการ	๑. บทความ และสารคดีอันเกี่ยวเนื่องด้านแรงงาน ทั้งในและต่างประเทศ ๒. ความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม พาณิชย์กรรม และเนื้อหาที่ส่งเสริมสัมพันธภาพ อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล ๓. กิจกรรมต่างๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ๔. บทสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในการจัดทำ มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖	กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๘๒๕๔
๔๘.	หนังสือมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖) ความรับผิดชอบ ทางสังคมของธุรกิจไทย - ฉบับภาษาไทย - ฉบับภาษาอังกฤษ - ฉบับภาษาญี่ปุ่น - ฉบับภาษาจีนกลาง	๑. เพื่อให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทาง ปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความสมัครใจ โดยนำสาระ แห่งมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมี การจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย ๒. เพื่อใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้การรับรองแก่ สถานประกอบการที่นำมาตรฐานนี้ไปปฏิบัติ	๑. สิทธิแรงงานและการคุ้มครอง ซึ่งมีเนื้อหาอ้างอิง มาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงาน ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันและข้อกำหนดเพิ่มเติมอื่น ที่รวมอยู่ในเงื่อนไขทางการค้า ๒. ระบบการจัดการแรงงานเป็นระบบการจัดการ คุณภาพ เพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงาน จะสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๘๒๕๔

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๔๙.	คู่มือมาตรฐานเพื่อการส่งออกสำหรับ สถานประกอบการ	เพื่อให้สถานประกอบการส่งออกที่ได้สมัครขอ จากประเทศคู่ค้าที่นำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาใช้ เป็นเงื่อนไขทางการค้า ได้พัฒนามาตรฐานแรงงาน ให้สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้	ข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐาน แรงงานไทยและมาตรฐานแรงงานนอกชายแดนต่าง ๆ	กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๘๒๙๔
๕๐.	แผนพัฒนาแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของ ธุรกิจไทย	เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐาน แรงงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา บริหารการจัดการมาตรฐานแรงงานในสถาน ประกอบการเพื่อการ เพื่อลดอุปสรรค เสริมสร้าง ศักยภาพการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาคุณภาพ ชีวิตแรงงาน	ภาพรวมในการประชาสัมพันธ์เรื่อง มาตรฐาน แรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖)	กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๘๒๙๔
๕๑.	แผนปฏิบัติการงานช่วงเวลา ในมาตรฐานแรงงานไทย	เพื่อให้สถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจ ในข้อกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานช่วงเวลา และพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) ตามศักยภาพและความพร้อมของ สถานประกอบการ	ชี้แจงแนวทางดำเนินการตามข้อกำหนด มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖ ข้อ ๕.๕ เรื่องชั่วโมงการทำงานช่วงเวลา โดยกำหนดระดับการรับรองเป็น ๒ ระดับคือ ระดับ พื้นฐานและระดับสมบูรณ์ เพื่อให้สถานประกอบการ กิจการได้พัฒนาเข้าสู่ มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖ ตาม ศักยภาพและความพร้อมของสถานประกอบการ	กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๘๒๙๔
๕๒.	หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖)	เพื่อเป็นคู่มือให้กับวิชาชีพพัฒนามาตรฐานแรงงาน รับทราบและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ พัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖)	ระเบียบและประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) และที่ปรึกษาพัฒนา (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖)	กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๘๒๙๔

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๕๓.	คู่มือการปฏิบัติงานพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย	เพื่อเป็นคู่มือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้การดำเนินการด้านมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๕๐๐๑-๒๕๕๖) บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ปรึกษาที่มีหน้าที่เข้าไปร่วมดำเนินการจัดทำมาตรฐานในสถานประกอบการ วิทยากรฝึกอบรมเกี่ยวกับ มรท. ๕๐๐๑-๒๕๕๖ เจ้าหน้าที่ที่จัดทำปรึกษาแนะนำ และผู้ตรวจประเมิน เพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	แนวปฏิบัติและแนวทางในการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๕๐๐๑-๒๕๕๖) เกี่ยวกับ ๑) การรณรงค์เชิญชวนให้สถานประกอบการ กิจกรรมสมัครเข้าร่วมเครือข่ายพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๕๐๐๑ - ๒๕๕๖) ๒) การกำกับดูแลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา ๓) การแก้ไขข้อพิพาทข้อสรอต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ระหว่างการพัฒนากระบวนการมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๕๐๐๑-๒๕๕๖)	กลุ่มงานพัฒนากรอบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัทพ์ที่ ๐ ๒๒๕๖ ๘๒๕๔
๕๔.	คู่มือแบบตรวจประเมินตามข้อกำหนด มรท. ๕๐๐๑ - ๒๕๕๖ เล่มที่ ๑ ชื่อกำหนดที่ ๕.๑ - ๕.๑๐ และ ๕.๑๒	เพื่ออธิบายการปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนด มรท. ๕๐๐๑ - ๒๕๕๖ ตามหัวข้อแบบตรวจประเมิน	คำอธิบายข้อกำหนด มรท. ๕๐๐๑-๒๕๕๖ ข้อกำหนด และรายการตรวจประเมิน ในส่วนของ ระบบการจัดการ การคุ้มครองแรงงานทั่วไป การใช้ แรงงานเด็กและแรงงานหญิง แรงงานสัมพันธ์และ สวัสดิการแรงงาน รวมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม	กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัทพ์ที่ ๐ ๒๒๓๕ ๑๖๕๒
๕๕.	แผนปฏิบัติการเมื่อได้รับการรับรอง มรท. ๕๐๐๑ - ๒๕๕๖	๑. เพื่อส่งเสริมการรับรอง มรท. ๕๐๐๑-๒๕๕๖ ๒. เพื่อให้สถานประกอบการจัดการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบเกี่ยวกับ มรท. ๕๐๐๑-๒๕๕๖ ๓. เพื่อรณรงค์ให้สถานประกอบการเข้าสู่การรับรอง และดำรงรักษาระบบการรับรอง มรท. ๕๐๐๑ - ๒๕๕๖ อย่างยั่งยืน	คุณค่าของสถานประกอบการที่จะเกิดขึ้น หรือ ที่จะได้รับเมื่อสถานประกอบการได้รับการรับรอง มรท. ๕๐๐๑-๒๕๕๖	กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โทรศัทพ์ที่ ๐ ๒๒๓๕ ๑๖๕๒

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๕๖.	อนุสรณ์แรงงาน (รายเดือน)	เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและสาระความรู้ด้าน แรงงาน และเรื่องทั่วไปที่เป็นประโยชน์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป ช่างราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน	๑. กฎหมายแรงงาน ๒. บทความวิชาการด้านแรงงาน ๓. ตอบปัญหาคำคำถามกฎหมายแรงงาน ๔. ข่าวสารความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน	สำนักงานเลขาธิการกรม โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๕๑๖๔
๕๗.	คำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑	๑. เพื่อเผยแพร่คำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒. เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความ เข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ	รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน รายตัวชี้วัด	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๖๓๘๐
๕๘.	รายงานผลการปฏิบัติราชการตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑	๑. เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทราบ ๒. เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถนำข้อมูล ผลการปฏิบัติราชการไปปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในปีต่อไป	รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ รายตัวชี้วัด (รายงาน การประเมินตนเอง)	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๖๓๘๐

ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๕๙.	รายงานการพัฒนาคู่มือภาพการบริหารจัดการภาครัฐและคู่มือเครื่องมือเครื่องแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑	๑. เพื่อเผยแพร่รายงานการพัฒนาคู่มือภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรมสวัสดิศีกการและคู่มือเครื่องแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒. เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานของกรมสวัสดิศีกการและคู่มือเครื่องแรงงานไปสู่มาตรฐานสากล	รายงานการพัฒนาคู่มือภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรมสวัสดิศีกการและคู่มือเครื่องแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งประกอบด้วย ๑. รายงานผลการดำเนินงานตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๒. รายงานผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๓. แผนปรับปรุงองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทรศีกการ ๐ ๒๒๔๕ ๖๓๔๐
๖๐.	การพัฒนาระบบราชการ กรมสวัสดิศีกการและคู่มือเครื่องแรงงาน ตามแผนยุทธศีกการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖ - ๒๕๕๐)	๑. เพื่อศีกษาการพัฒนาาระบบราชการ กรมสวัสดิศีกการและคู่มือเครื่องแรงงานตามแผนยุทธศีกการประเทศไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖ - ๒๕๕๐) ๒. เพื่อศีกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาระบบราชการ กรมสวัสดิศีกการและคู่มือเครื่องแรงงานตามแผนยุทธศีกการพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖ - ๒๕๕๐) และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบราชการของกรมสวัสดิศีกการและคู่มือเครื่องแรงงานต่อไป	๑. การพัฒนาระบบราชการ กรมสวัสดิศีกการและคู่มือเครื่องแรงงานตามแผนยุทธศีกการพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖ - ๒๕๕๐) จำแนกเป็น ๔ ประเด็นตามเป้าประสงค์ของแผน ได้แก่ ๑) การพัฒนาคู่มือภาพการศีกการที่ดีขึ้น ๒) การปรับบทบาทภารกิจและขนาดให้มีความเหมาะสม ๓) การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล และ ๔) การตอบสนองการศีกการการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ๒. ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาระบบราชการ กรมสวัสดิศีกการและคู่มือเครื่องแรงงานในช่วงเวลาของแผนยุทธศีกการพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖ - ๒๕๕๐)	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทรศีกการ ๐ ๒๒๔๕ ๖๓๔๐

ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๖๑.	การลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๗	<p>๑. เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานในสังกัด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไปใช้พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้</p> <p>๒. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนำมาตรฐานระยะเวลาการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไปปฏิบัติให้มีมาตรฐานเดียวกับประเทศ</p>	<p>๑. แนวทางการลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานและผลการดำเนินการลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๗</p> <p>๒. มาตรฐานระยะเวลาการปฏิบัติงานราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>๓. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ทั้งนี้เพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ตามความเหมาะสมกับสภาพการให้บริการในปัจจุบัน และสามารถดำเนินการได้ตามมาตรฐานระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งพัฒนาปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง</p>	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทรทัศน์ที่ ๐ ๒๒๔๕ ๖๓๔๐
๖๒.	ข้อความรู้สำหรับประชาชนในการติดต่อราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	<p>๑. เพื่อให้ประชาชนได้ทราบถึงขั้นตอนของการติดต่อราชการ ขั้นตอนงานต่างๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การยื่นข้อร้องเรียน</p> <p>๒. เพื่อให้ประชาชน นายจ้าง ลูกจ้างได้รับรู้ถึงสิทธิหน้าที่ที่พึงปฏิบัติต่อกัน ให้สามารถรู้กระบวนการทำงาน อันเป็นการตรวจสอบการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของภาครัฐ</p>	<p>๑. ย้ำหนักหน้าที่ ความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>๒. การตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p> <p>๓. การยื่นข้อร้องต่อเจ้าหน้าที่</p> <p>๔. ขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานราชการของงานในภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>๕. สาระน่ารู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑</p>	กองการเจ้าหน้าที่ โทรทัศน์ที่ ๐ ๒๒๔๕ ๒๗๕๐



ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและหมายเลข
		<p>๖. สถานที่ตั้งของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานต่างๆ ของกรมทั่วประเทศ และ หมายเลขโทรศัพท์สำหรับการติดต่อราชการ</p>		
๖๓.	<p>บันทึกควรวำ มีคุณธรรม นำการปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อเผยแพร่มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามหลักการของ "ศูนย์ราชการใสสะอาด"</p>	<p>๑. มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>๒. ความหมายของมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>๓. คำนิยามและวัฒนธรรมองค์กรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>๔. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance)</p> <p>๕. จรรยาบรรณข้าราชการ และ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของข้าราชการพลเรือน</p> <p>๖. สวัสดิการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>๗. หลักเกณฑ์การลาที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการหรือค่าจ้างลูกจ้างประจำ</p> <p>๘. สิทธิประโยชน์พนักงานราชการ</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๒๗๖๐</p>

ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๖๔.	สรุปผลงานสิ่งประดิษฐ์คิดค้นด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวอย่างได้ ผลงานดีเด่น (Best Practice) และผลงานดี (Good Practice) ประจำปี ๒๕๕๐	เพื่อเผยแพร่ความรู้ และใช้เป็นแนวทางในการออกแบบ ประดิษฐ์คิดค้น หรือปรับปรุงเครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่สถานประกอบการ หน่วยงานต่างๆ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผลงานที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกและตัดสิน โดยคณะกรรมการพิจารณาสิ่งประดิษฐ์ คิดค้นด้านความปลอดภัย ซึ่งเป็นตัวอย่างได้ ประจำปี ๒๕๕๐	สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน โทรทัศน์ ๐ ๒๕๔๘ ๕๑๔๕ - ๕๑
๖๕.	สรุปผลงานสิ่งประดิษฐ์คิดค้นด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวอย่างได้ ผลงานดีเด่น (Best Practice) และผลงานดี (Good Practice) ประจำปี ๒๕๕๑ (แผ่น CD)	เพื่อเผยแพร่ความรู้ และใช้เป็นแนวทางในการออกแบบ ประดิษฐ์คิดค้น หรือปรับปรุงเครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่สถานประกอบการ หน่วยงานต่างๆ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผลงานที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกและตัดสิน โดยคณะกรรมการพิจารณาสิ่งประดิษฐ์ คิดค้นด้านความปลอดภัย ซึ่งเป็นตัวอย่างได้ ประจำปี ๒๕๕๑	สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน โทรทัศน์ ๐ ๒๕๔๘ ๕๑๔๕ - ๕๑
๖๖.	แนวทางการปรับปรุงสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการขนาดเล็ก	เพื่อเผยแพร่แนวทางการปรับปรุงสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นตัวอย่างให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก มีการดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีการดำเนินการปรับปรุงสภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อลดสถิติการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน	แนวทางการปรับปรุงสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และตัวอย่างการปรับปรุงสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก	สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน โทรทัศน์ ๐ ๒๕๔๘ ๕๑๔๕ - ๕๑

ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๖๗.	แนวทางการปรับปรุงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของแรงงานภาคเกษตร สาขาเพาะปลูก	เพื่อเผยแพร่แนวทางการปรับปรุงความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของแรงงานภาคเกษตร สาขาเพาะปลูก และเป็นตัวอย่างให้แก่เกษตรกร ปลูกจ้าง ภาคเกษตร เกษตรกร และผู้ที่สนใจในการปรับปรุงสภาพและสิ่งแวดล้อม ทั้งในบ้านเรือน ที่อยู่อาศัย และในพื้นที่ทำงานภาคเกษตร สาขาเพาะปลูก	แนวทางการปรับปรุงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของแรงงานภาคเกษตร สาขาเพาะปลูก และตัวอย่างการปรับปรุงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของแรงงานภาคเกษตร สาขาเพาะปลูก เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและพัฒนาศักยภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น	สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๔๔๘๘ ๘๑๔๕๕ - ๕๑๑
๖๘.	แนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานมีอาชีวอนามัยดี	เพื่อเผยแพร่ความรู้ในการดำเนินการปรับปรุงสภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีอาชีวอนามัยดี	แนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีอาชีวอนามัยดีเนื่องจากการทำงาน ตัวอย่าง และผลการดำเนินการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ที่เข้าร่วมโครงการศึกษาวิจัยอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อเนื่องจากการทำงาน	สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๔๔๘๘ ๘๑๔๕๕ - ๕๑๑
๖๙.	แนวปฏิบัติการคุ้มครองสุขภาพและ เรื่อง การเฝ้าระวังโรคปอดจากการทำงานสัมผัสแร่ใยหิน	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ กรมฯ นายจ้าง ลูกจ้างใช้เป็นแนวปฏิบัติในการเฝ้าระวังโรคปอดจากการทำงานสัมผัสแร่ใยหิน	การเฝ้าระวังโรคปอดจากการทำงานสัมผัสแร่ใยหิน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มี ความจำเป็นในการปฏิบัติของสถานประกอบการที่ ประกอบด้วย ๑. การรายงานต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๒. การตรวจสุขภาพ ๓. การป้องกันการทำงานสัมผัสแร่ใยหินของลูกจ้าง ๔. การประเมินสุขภาพแวดล้อมในการทำงาน ๕. การกำหนดพื้นที่ควบคุม ๖. การจัดเก็บเอกสาร	สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๔๔๘๘ ๘๑๔๕๕ - ๕๑๑

ลำดับที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๓๐.	เอกสารความปลอดภัย ประกอบด้วย เรื่อง ๑) ภัยจากตะกั่ว ๒) รอยเท้าหินรภัย ๓) อันตรายในอุตสาหกรรมพลาสติกและการปรับปรุงสภาพการทำงาน ๔) ต้องตรวจสอบสุขภาพพนักงาน อย่างจริงจังถูกต้อง ๕) VOCs อันตรายอย่างไร ๖) อันตรายจากเสียง ๗) อุบัติเหตุอันเนื่องจากการประกอบอาชีพ ๘) สารอันตรายในอากาศและ การป้องกัน ๙) การปฏิบัติงานกับสารเคมีอย่างปลอดภัย ๑๐) อันตรายจากสารรังสี (Radiation) ๑๑) อันตรายจากการทำงานกับความเย็น ๑๒) ดวงตาที่การประกอบอาชีพ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยในการทำงานในประเด็นต่างๆ แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย ในการทำงาน และประชาชนผู้สนใจทั่วไป	เนื้อหาของเอกสารแต่ละฉบับ มีดังนี้ ๑) คุณสมบัติของตะกั่ว พิษของตะกั่ว, การป้องกันอันตรายจากตะกั่ว ๒) ประเภทของหินรภัย การเลือกใช้และดูแลรักษาหินรภัย ๓) อันตรายที่พบ การปรับปรุงสภาพการทำงาน ๔) ต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานเมื่อไร จึงจะเหมาะสม ๕) ผลกระทบของสาร VOCs ต่อร่างกายมนุษย์ การป้องกันอันตราย ๖) มาตรฐานของเสียง การป้องกันอันตราย เสียงดัง ๗) ชนิดของอุบัติเหตุ สาเหตุ การป้องกันอันตราย ๘) ผลกระทบต่อชีวิต และสุขภาพ ๙) สารเคมีเข้าสู่ร่างกายได้อย่างไร ๑๐) หลักการควบคุมอันตรายจากการทำงานเกี่ยวกับรังสี ๑๑) อันตรายจากการทำงานในที่ที่มีอุณหภูมิต่ำ ความผิดปกติของร่างกาย ๑๒) ลักษณะการทำงานของมนุษย์ตา ความผิดปกติของสายตา	สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน โทรศัทพ์ที่ ๐ ๒๔๔๘ ๙๑๔๕ - ๕๑

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๙๑.	รวมกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับปรับปรุง)	เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ตลอดจนผู้สนใจใช้ศึกษาและเป็นแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานให้ถูกต้อง และมีการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนด	<p>เพื่อทราบประกอบด้วย</p> <p>๑. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่นี้อากาศ พ.ศ. ๒๕๔๗</p> <p>๒. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับรังสีชนิดก่อกัมมันต์ พ.ศ. ๒๕๔๗</p> <p>๓. กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗</p> <p>๔. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับแรงดัน พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๕. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๔๙</p> <p>๖. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๙</p>	กองตรวจความปลอดภัย โทรศัพท์ ๐ ๒๔๔๘ ๙๑๔๕ - ๕๑

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>๗. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. ๒๕๕๑</p>	
๗๒.	REGULATIONS OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND ENVIRONMENT A.D.๒๐๐๘	<p>๑. เพื่อให้หย้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ตลอดจนผู้สนใจได้ศึกษาและเป็นแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานให้ถูกต้อง และมีการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๒. เพื่อเผยแพร่กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานฉบับภาษาอังกฤษสำหรับการใช้ประโยชน์แก่ชาวต่างชาติ และผู้สนใจ</p>	<p>๑. MINISTERIAL REGULATION ON THE PRESCRIBING OF STANDARD FOR ADMINISTRATION AND MANAGEMENT OF OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND ENVIRONMENT B.E.๒๕๕๑ (A.D.๒๐๐๘)</p> <p>๒. MINISTERIAL REGULATION ON THE PRESCRIBING OF STANDARD FOR ADMINISTRATION AND MANAGEMENT OF OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORK ENVIRONMENT IN CONFINED SPACE B.E. ๒๕๕๗ (A.D.๒๐๐๘)</p> <p>๓. MINISTERIAL REGULATION ON THE PRESCRIBING OF STANDARD FOR ADMINISTRATION AND MANAGEMENT OF OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND ENVIRONMENT IN RELATION TO IONIZING RADIATION B.E. ๒๕๕๗ (A.D.๒๐๐๘)</p>	<p>กองตรวจความปลอดภัย โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๘ ๓๑๕๕ - ๕๑</p>

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>๔. MINISTERIAL REGULATION ON THE PRESCRIBING OF CRITERIA AND METHOD OF CONDUCTING HEALTH CHECK UP OF EMPLOYEES AND FORWARDING THE RESULTS OF HEALTH CHECK UP TO LABOUR INSPECTOR B.E. ๒๕๔๗ (A.D.๒๐๐๔)</p> <p>๕. MINISTERIAL REGULATION ON THE PRESCRIBING OF STANDARD FOR ADMINISTRATION AND MANAGEMENT OF OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND ENVIRONMENT IN RELATION TO DIVING WORK B.E. ๒๕๔๘ (A.D.๒๐๐๕)</p> <p>๖. MINISTERIAL REGULATION ON THE PRESCRIBING OF STANDARD FOR ADMINISTRATION AND MANAGEMENT OF OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND ENVIRONMENT IN RELATION TO HEAT, LIGHT AND NOISE B.E. ๒๕๔๙ (A.D.๒๐๐๖)</p> <p>๗. ANNOUNCEMENT OF THE DEPARTMENT OF LABOUR PROTECTION AND WELFARE ON CRITERIA, PROCEDURES AND TRAINING CURRICULUM ON</p>	

ลำดับ	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>OCCUPATIONAL SAFETY IN CONFINED SPACE (DATED ๒๙ SEPTEMBER B.E. ๒๕๓๙) (A.D.๒๐๐๖)</p> <p>๘. ANNOUNCEMENT OF THE DEPARTMENT OF LABOUR PROTECTION AND WELFARE ON FORMAT OF REPORT FORM OF THE QUANTITY OF RADIATION OF RADIOACTIVE SOURCES AND NOTIFICATION FORM OF CHANGE OF THE QUANTITY OF RADIATION OF RADIOACTIVE SOURCES</p> <p>๙. ANNOUNCEMENT OF THE DEPARTMENT OF LABOUR PROTECTION AND WELFARE ON THE FORMAT OF THE REPORT FORM ON THE ACCUMULATED RADIATION QUANTITY QUANTITY MONTHLY OBTAINED BY EMPLOYEE</p> <p>๑๐. ANNOUNCEMENT OF THE DEPARTMENT OF LABOUR PROTECTION AND WELFARE ON THE FORMAT OF THE REPORT FORM FOR DATA ON ACCUMULATED RADIATION QUANTITY MONTHLY OBTAINED BY AN EMPLOYEE</p>	



ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>๑๑. ANNOUNCEMENT OF THE DEPARTMENT OF LABOUR PROTECTION AND WELFARE ON FORMAT OF PERFORMANCE REPORT OF THE OCCUPATIONAL SAFETY OFFICERS IN ADVANCED TECHNICAL AND PROFESSIONAL LEVEL (DATED OCTOBER ๓, ๒๐๐๖)</p> <p>๑๒. ANNOUNCEMENT OF THE DEPARTMENT OF LABOUR PROTECTION AND WELFARE ON CRITERIA AND METHOD OF TRAINING OF THE COMMITTEE OF OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND ENVIRONMENT OF THE WORKPLACE B.E. ๒๕๕๔ (DATA ๙ NOVEMBER ๒๐๐๖)</p>	
๗๓.	การบริหารงานด้านคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๐	เพื่อเป็นข้อมูลให้กับเจ้าพนักงานคุ้มครองสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ต้องปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงาน ได้ใช้เป็นเอกสารเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และเป็นแนวทางการบรรยายและการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงาน	<p>๑. การบริหารงานด้านคุ้มครองแรงงาน</p> <p>๒. ความหมายของแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ</p> <p>๓. แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบในประเทศไทย</p> <p>๔. การแบ่งส่วนราชการสำนักคุ้มครองแรงงาน</p> <p>๕. สถานการณ์ด้านคุ้มครองแรงงานที่สำคัญ</p> <p>๖. ผลการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๔</p>	<p>กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน</p> <p>สำนักคุ้มครองแรงงาน</p> <p>โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๖ ๒๓๐๗</p>

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
			<p>๗. แผนปฏิบัติการด้านคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ สรุปผลการวิจัย</p> <p>๑) เรื่องการพัฒนากระบวนการตรวจแรงงานของ ประเทศไทย</p> <p>๒) เรื่องแนวทางการพัฒนารูปแบบกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑</p> <p>๓) เรื่องแนวทางคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ</p>	
๗๘.	การบริหารงานด้านคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ -๒๕๕๑	<p>เพื่อรายงานความเคลื่อนไหวสถานการณ์ด้าน คุ้มครองแรงงาน เช่น การเลิกจ้าง แรงงานต่างด้าว  ฯลฯ การเสนอผลการดำเนินงานด้านคุ้มครอง แรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ และสรุปผลการศึกษวิจัย</p>	<p>๑. การบริหารงานด้านคุ้มครองแรงงาน ๒. นโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๓. แผนปฏิบัติการการกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ๔. สถานการณ์ด้านคุ้มครองแรงงานที่สำคัญ ๕. การแบ่งส่วนราชการสำนักคุ้มครองแรงงาน ๖. ผลการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๐ ๗. แผนปฏิบัติการด้านคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ๘. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ๙. สรุปผลการวิจัย เรื่อง ลักษณะการจ้างและ สภาพการทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก</p>	<p>กรมงานพัฒนาาระบบการคุ้มครอง แรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๒๗๐๗</p>

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๗๕	การบริหารงานด้านคุ้มครองแรงงาน ปี ๒๕๕๑ / ๒๕๕๒	เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ และแผนปฏิบัติ ราชการด้านคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. โครงสร้างของหน่วยงาน</li> <li>๒. นโยบายและแผนงานที่สำคัญด้านคุ้มครอง แรงงาน</li> <li>๓. สถานการณ์ด้านคุ้มครองแรงงาน</li> <li>๔. งานสำคัญด้านคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมา</li> <li>๕. แผนและผลการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑</li> <li>๖. แผนปฏิบัติการด้านคุ้มครองแรงงาน และ ตัวชี้วัดด้านคุ้มครองแรงงาน</li> <li>- สรุปผลการวิจัย</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) เรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้ กฎหมายแรงงานในกิจการที่มีการจ้างแรงงาน ต่างต่างทำงาน</li> <li>๒) เรื่องสรุปผลโครงการศึกษาดูงาน เรื่องการ พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานภายใต้ความ ตกลงการค้าเสรี</li> </ol>	<p>กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครอง แรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๖ ๒๗๐๗</p>
๗๖.	สถานการณ์ด้านคุ้มครองแรงงาน ไตรมาสที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๕๑)	๑. เพื่อรายงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่สำคัญ ตลอดจนรายงานสถานการณ์ในแต่ละไตรมาสซึ่งมี ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สถานการณ์ทั่วไปด้านคุ้มครองแรงงาน</li> <li>๒. ภาวะเศรษฐกิจ การส่งออก</li> <li>๓. การใช้จ่ายและการลงทุนภาครัฐ ค่าใช้จ่ายเพื่อ การบริโภค</li> <li>๔. การลงทุนภาคเอกชน</li> <li>๕. สภาพการจ้างงาน และอัตราการว่างงาน</li> </ol>	<p>กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครอง แรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๖ ๒๗๐๗</p>

ลำดับ	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๗๗.	สถานการณ์ด้านคุ้มครองแรงงาน ไตรมาสที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๕๐)	๑. เพื่อรายงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่สำคัญ ตลอดจนรายงานสถานการณ์ในแต่ละไตรมาสซึ่งมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน ๒. เพื่อเผยแพร่ความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน กิจกรรม และเหตุการณ์สำคัญที่น่าสนใจ	๑. สถานการณ์ทั่วไปด้านคุ้มครองแรงงาน ๒. ภาวะเศรษฐกิจ การส่งออก ๓. การใช้จ่ายและการลงทุนภาครัฐ ค่าใช้จ่ายเพื่อ การบริโภค ๔. การลงทุนภาคเอกชน ๕. สภาพการจ้างงาน และอัตราการว่างงาน	กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๖ ๒๗๐๗
๗๘.	สถานการณ์ด้านคุ้มครองแรงงาน ไตรมาสที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๐)	๑. เพื่อรายงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่สำคัญ ตลอดจนรายงานสถานการณ์ในแต่ละไตรมาสซึ่งมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน ๒. เพื่อเผยแพร่ความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน กิจกรรม และเหตุการณ์สำคัญที่น่าสนใจ	๑. สถานการณ์ทั่วไปด้านคุ้มครองแรงงาน ๒. ภาวะเศรษฐกิจ การส่งออก ๓. การใช้จ่ายและการลงทุนภาครัฐ ค่าใช้จ่ายเพื่อ การบริโภค ๔. การลงทุนภาคเอกชน ๕. สภาพการจ้างงาน และอัตราการว่างงาน	กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๖ ๒๗๐๗
๗๙.	สถานการณ์ด้านคุ้มครองแรงงาน ไตรมาสที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๕๐)	๑. เพื่อรายงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่สำคัญ ตลอดจนรายงานสถานการณ์ในแต่ละไตรมาสซึ่งมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน ๒. เพื่อเผยแพร่ความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน กิจกรรม และเหตุการณ์สำคัญที่น่าสนใจ	๑. สถานการณ์ทั่วไปด้านคุ้มครองแรงงาน ๒. ภาวะเศรษฐกิจ การส่งออก ๓. การใช้จ่ายและการลงทุนภาครัฐ ค่าใช้จ่ายเพื่อ การบริโภค ๔. การลงทุนภาคเอกชน ๕. สภาพการจ้างงาน และอัตราการว่างงาน	กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๖ ๒๗๐๗

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๘๐.	รายงานการศึกษาของโครงการศึกษาพัฒนากระบวนการคุ้มครองแรงงาน ภายใต้กรอบความตกลงการค้าเสรี และประเภทญี่ปุ่น	เพื่อศึกษาแนวความคิดการบริหารจัดการและประสิทธิภาพในการดำเนินงานภาครัฐ และเอกชนที่มีหลักการในการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานที่ได้มาตรฐาน อันจะนำมาสู่การกำหนดนโยบาย มาตรการ รวมทั้งการยกย่องกฎหมาย และพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป	๑. ผลการศึกษาของด้านคุ้มครองแรงงานของหน่วยงานราชการและภาคเอกชน ณ ประเทศญี่ปุ่น ในประเด็น (๑) การพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน ภายใต้กรอบความตกลงการค้าเสรี (๒) การให้การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ (๓) การส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ ของหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (๔) การจ้างแรงงานนอกระบบในกิจการประมง และสหกรณ์การเกษตร	กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๖ ๒๓๐๗
๘๑.	คู่มือการดำเนินการตามตัวชี้วัดด้านคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๒	เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดด้านคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมตามความมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และนายจ้างต่อไป	แนวทางการดำเนินการตามตัวชี้วัดด้านคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๒ ซึ่งมี ๒ ระดับ คือ ๑) ระดับภาคมีการจัดการประกันความมั่นคงใน การทำงาน มี ๑ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละ ของจำนวนแรงงานที่ถูกเลิกจ้างในสถานประกอบการ กิจการที่มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ ๓,๐๐๐ คนขึ้นไป ๒) ระดับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มี ๑ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ ๓.๑๒ ร้อยละของ สถานประกอบการที่ไม่วิปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและค่าล่วงเวลา	กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๖ ๒๓๐๗

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๘๒.	คำชี้แจงการปฏิบัติงานด้านคุ้มครอง แรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๑	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครอง ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านคุ้มครอง แรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้	รายละเอียดของการดำเนินงานตามกิจกรรมด้าน คุ้มครองแรงงานที่เจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการตาม แผนการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงาน ประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๕๑	กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครอง แรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๖ ๒๗๐๗
๘๓.	คู่มือเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน	เพื่อเผยแพร่ให้แก่เครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน ได้ใช้เป็นแนวทางหรือคู่มือในการปฏิบัติงานเป็น เครือข่ายการคุ้มครองแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	๑. แนวทางการสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน ๒. คุณสมบัติ และบทบาทหน้าที่ของเครือข่าย การคุ้มครองแรงงาน ๓. ประโยชน์ของเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน ๔. กลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ๕. ประเภทกิจการที่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่ควรเฝ้าระวัง	กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย การคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๕๕ ๕๐๐๖
๘๔.	คู่มือการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนา เครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๑	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคได้ ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานส่งเสริม และพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน ตามแผน ปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๑	แนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย การคุ้มครองแรงงาน ตามแผนปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ๑) การส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลแรงงาน ในระบบ ๒) การส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลแรงงาน นอกระบบ	กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย สำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๕๕ ๕๐๐๖

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๔๕.	วารสารเครือข่ายแรงงาน	<p>๑. เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านคุ้มครองแรงงานให้กับเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน</p> <p>๒. เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>๓. ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการดำเนินงานของเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน</p>	<p>๑. ความรู้เกี่ยวกับเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน การสร้างและพัฒนาเครือข่าย</p> <p>๒. ความรู้ด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ออกมาบังคับใช้ใหม่ คำพิพากษาศาลฎีกา คดีแรงงาน การตอบปัญหากฎหมาย</p> <p>๓. การเล่าเรื่องสถานการณ์แรงงานปัจจุบัน และสาระความรู้ที่เป็นประโยชน์</p> <p>๔. ภาพข่าวกิจกรรมการสร้างและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน</p>	<p>กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย สำนักคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท/โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๕๐๐๖</p>
๔๖.	คู่มือการบริหารสหภาพแรงงาน	เพื่อให้ผู้เริ่มก่อนการและคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสหภาพแรงงานในตำแหน่งต่างๆ	หลักการการบริหาร การจัดทำเอกสาร การประชุม การดำเนินงาน การควบคุมการบริหารงาน และการเงินการบัญชีของสหภาพแรงงาน	สำนักแรงงานสัมพันธ์ โทรศัพท/โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๗๖๘๘
๔๗.	มาตรการและแนวทางการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ. ๒๕๕๑	เพื่อให้มายจ้าง ลูกจ้าง ได้ใช้เป็นแนวทางในการบรรเทาและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ	๑. มาตรการและแนวทางการบรรเทาและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง	สำนักแรงงานสัมพันธ์ โทรศัพท/โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๗๖๘๘
๔๘.	พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔	เพื่อให้ความรู้แก่มายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	๑. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ (ฉบับเต็ม)	สำนักแรงงานสัมพันธ์ โทรศัพท/โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๗๖๘๘
		๒. กฎกระทรวงและคตขณบัญญัติการปกครองแผ่นดินที่เกี่ยวข้อง		

ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๘๙.	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	เพื่อให้ความรู้แก่ฝ่ายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	๑. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ฉบับย่อ) ๒. ข้อควรปฏิบัติ และข้อควรระวังในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์	สำนักแรงงานสัมพันธ์ โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๗๖๘๘
๙๐.	คณะกรรมการลูกจ้าง	เพื่อส่งเสริมระบบการร่วมปรึกษาหารือในรูปแบบคณะกรรมการลูกจ้าง	๑. ความหมาย โครงสร้าง จำนวนคณะกรรมการ ลูกจ้าง ๒. การดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ลูกจ้าง ๓. สิทธิของนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้าง	สำนักแรงงานสัมพันธ์ โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๗๖๘๘
๙๑.	รวมข้อหาหรือปัญหากฎหมายแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๓ - ๒๕๕๖ (เล่ม ๑) และ พ.ศ. ๒๕๔๗ - ๒๕๕๐ (เล่ม ๒)	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของการสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ใช้เป็นแนวทาง ในการวินิจฉัยข้อกฎหมาย และสามารถปฏิบัติตาม กฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้อย่าง ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	ปัญหาข้อกฎหมายในการทราธิของรัฐวิสาหกิจ จากบันทึกการตอบข้อหารือแก่รัฐวิสาหกิจ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๓๓ - ๒๕๕๐	สำนักแรงงานสัมพันธ์ โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๗๖๘๘
๙๒.	แผนปฏิบัติการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์	เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในสถานประกอบการ กิจการในภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ โดย อาศัยความร่วมมือจากบุคคลหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในระบบแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้ง บุคคลทั่วไปที่มีความสนใจเป็นอาสาสมัครใน ด้านแรงงานสัมพันธ์	๑. บทบาทของเครือข่ายแรงงานสัมพันธ์ ๒. ลักษณะการประสานงานของเครือข่าย ๓. การจัดอบรม/สัมมนาเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ที่เป็น อาสาสมัคร ๔. การติดต่อขอสมัครเป็นเครือข่าย	สำนักแรงงานสัมพันธ์ โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๗๖๘๘



ลำดับ ที่	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๔๓.	แผนพัฒนา - ตอบปัญหาแรงงาน สัมพันธ์ที่ควารู้	เพื่อให้ความรู้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ในเรื่อง แรงงานสัมพันธ์	คำถามและคำตอบที่นายจ้าง ลูกจ้าง ตอบถามหรือ มีข้อสงสัยบ่อยครั้งในเรื่องแรงงานสัมพันธ์	สำนักแรงงานสัมพันธ์ โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๗๖๘๘
๔๔.	แผนพัฒนาการจดทะเบียนที่ปรึกษา	เพื่อให้ความรู้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการจดทะเบียนที่ปรึกษา	ที่มา คุณสมบัติ และหลักฐานประกอบการ จดทะเบียนที่ปรึกษา	สำนักแรงงานสัมพันธ์ โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๗๖๘๘
๔๕.	แผนพัฒนาขั้นตอนการจัดตั้งสหภาพ แรงงานตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	เพื่อให้ความรู้แก่ลูกจ้างในเรื่องการ สหภาพแรงงาน	๑. ความหมายของสหภาพแรงงาน ๒. เอกสารประกอบการจดทะเบียนสหภาพ แรงงาน ๓. อำนาจหน้าที่ และบทบาทของสหภาพแรงงาน	สำนักแรงงานสัมพันธ์ โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๗๖๘๘

## สำนักงานประกันสังคม

ลำดับ	ชื่อเอกสาร	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่
๕๖.	รายงานประจำปี ๒๕๕๐	เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดทุกจังหวัดเขตพื้นที่ทุกเขตและกองที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอข้อมูลในภาพรวมของสำนักงานประกันสังคม และใช้ในการเผยแพร่	โครงสร้างองค์กร ผลงานเด่น ภาพกิจกรรม ผลการดำเนินงาน ขบวนการเงิน และการบริการงาน	กองวิจัยและพัฒนา โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๖ ๒๕๐๒
๕๗.	สถิติงานประกันสังคมปี ๒๕๕๐	เพื่อรวบรวมข้อมูลสถิติผลการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดทุกจังหวัด เขตพื้นที่ทุกเขต และกองที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอข้อมูลในภาพรวมของสำนักงานประกันสังคมและใช้ในการเผยแพร่	รวบรวมข้อมูลสถิติต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมที่อยู่ในรูปเล่มหนังสือ สถิติงานประกันสังคม ประกอบด้วย ข้อมูลสถานประกอบการ ผู้ประกันตนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ข้อมูลการให้บริการของกองทุนประกันสังคม ได้แก่ กทม. ไร่ปวย คลอดบุตร ทูทพลภาพ สาย สงเคราะห์ บุตร ชราภาพ และว่างงาน และข้อมูลการให้บริการของกองทุนเงินทดแทนในเรื่องการประสานอันตราย เนื่องจากการทำงาน	กองวิจัยและพัฒนา โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๖ ๒๕๐๒
๕๘.	รายงานการประชุมวิชาการปี ๒๕๕๐	เพื่อสรุปผลการจัดการประชุมวิชาการประกันสังคม ประจำปี ๒๕๕๐	โครงสร้างองค์กร โครงการประชุมวิชาการสรุป การบรรยายพิเศษ และสรุปการนำเสนอผลงานวิจัย	กองวิจัยและพัฒนา โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๖ ๒๕๐๒