

## ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

### 1. ชื่อผลงาน โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน ... เปิดใจ ... เปิดรับความคิด ... ตู๋ก้าวใหม่ ... กระทรวงแรงงาน” (Open House ... Open Minds ... Open Ideas ... for MOL Evolution)

ภายใต้สภาวะการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการเชิงรุกและรับ เพื่อตอบสนองวาระแห่งชาติและแนวนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล โดยเฉพาะการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนการบริหารงานของกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint For Change) ที่รัฐบาลให้ความสนใจ นอกจากนี้ยังมีประเด็นฉุกเฉิน/เร่งด่วน (Hot Issue) ที่กระทรวงแรงงานเล็งเห็นความสำคัญและมีความต้องการที่จะเตรียมการป้องกันและดำเนินการแก้ไขให้ทันเหตุการณ์ ถูกต้อง และเหมาะสม

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการของกระทรวงแรงงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม และตอบสนองนโยบายรัฐบาลในการให้องค์กรเอกชน ประชาชน และผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านแรงงาน จึงจำเป็นต้องมีเวทีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นกลไกให้องค์กรและบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสนใจกิจกรรมการบริหารองค์กรด้านแรงงานได้เข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยน / ระดมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ในทุกเรื่องที่สำคัญหรือกระทบกับผลประโยชน์และความเป็นอยู่ของบุคคลเหล่านั้น รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานกับหน่วยงาน / บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่แนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์มากที่สุด

กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน... เปิดใจ... เปิดรับความคิด... ตู๋ก้าวใหม่... กระทรวงแรงงาน” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเปิดเวทีรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากภาคีและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมสำหรับประเด็นฉุกเฉิน / เร่งด่วน (Hot Issue) ในแต่ละสถานการณ์ขณะนั้น

2. เพื่อนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ มาพิจารณาสำหรับการผลักดันนโยบายใหม่ ๆ และการพัฒนายุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงานในยามฉุกเฉิน (Contingency Policy/Plan) ตลอดจนการปรับปรุงการบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และกฎหมายต่างๆ ของกระทรวงแรงงาน อันจะนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ได้ทันเหตุการณ์ อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. เพื่อพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน จากการเรียนรู้และเปิดรับความคิดเห็นใหม่ๆ จากภายนอก (Outside-In) ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

/ 4. เพื่อเป็น ...

4. เพื่อเป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์นโยบาย และการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน สำหรับประเด็นฉุกเฉิน/เร่งด่วน (Hot Issue) ในแต่ละสถานการณ์ขณะนั้นสู่สาธารณชน (Inside-Out) ให้เข้าใจถึงความตั้งใจจริงและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (Transparency and Accountability) ของกระทรวงแรงงาน

โดยโครงการนี้มีกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน 2 กลุ่ม คือ

1. ภาคีและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาคเอกชน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง นักวิชาการจากสถาบันที่น่าเชื่อถือ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้าไทย สถาบันที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง BOI ธนาคารแห่งประเทศไทย ธนาคารต่างๆ และภาครัฐอื่นๆ (กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ) เป็นต้น

2. บุคลากรของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทุกระดับที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นฉุกเฉิน/เร่งด่วน (Hot Issue) ในแต่ละสถานการณ์ขณะนั้น รวมจำนวนทั้งสิ้น ในส่วนกลางประมาณ 50 คน/ครั้ง และส่วนภูมิภาค (75 จังหวัด) ประมาณ 25 คน/ครั้ง

## 2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

1 ตุลาคม 2548 - 30 กันยายน 2549 ซึ่งได้ดำเนินการทั้งหมด 76 จังหวัดทั่วประเทศ ในส่วนกลางได้ดำเนินการให้มีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการจำนวน 6 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน และ ส่วนภูมิภาค (75 จังหวัด) อย่างน้อยจังหวัดละ 1 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน

## 3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

### 1. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ)

ในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้ตรากฎหมายที่สำคัญต่อการบริหารราชการและการพัฒนาระบบราชการ คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545<sup>1</sup> ซึ่งถือเป็นการนำแนวความคิดเกี่ยวกับการปรับระบบราชการให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาแปลงให้เป็นรูปแบบกฎหมายเพื่อให้เกิดผลใช้บังคับเป็นการถาวร นอกเหนือจากการกำหนดเจตนารมณ์ของการมุ่งพัฒนาระบบราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและบังเกิดผลสัมฤทธิ์ที่สามารถวัดผลได้แล้ว พ.ร.บ. ฉบับนี้ยังได้กำหนดให้การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งเป็นมาตรการสำคัญที่ส่งผลให้ส่วนราชการต่างๆ มีความตื่นตัวที่มีการดำเนินการด้านนี้มากขึ้น

/ ต่อมา ...

<sup>1</sup> Website สำนักงาน กพร. : [http://www.opdc.go.th/special.php?spc\\_id=3&content\\_id=156](http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=3&content_id=156)

ต่อมาในปี 2546 คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ขยายแนวปฏิบัติเพิ่ม โดยตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการที่เป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูประบบราชการที่ต้องการให้ระบบราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งพระราชกฤษฎีกานี้ ในหมวดที่ 2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน (3) ได้กำหนดให้ ในการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการนั้น ก่อนเริ่มดำเนินการ ส่วนราชการนั้น จะต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น และ (4) ให้ถือเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภาครัฐ อาจจะดำเนินการได้ในหลายมิติ ตามความเหมาะสมและความต้องการพื้นฐานของประชาชนในแต่ละสังคม องค์การที่เรียกว่า International Association for Public Participation (IAP2)<sup>2</sup> ซึ่งเป็นสถาบันนานาชาติได้ศึกษาและกำหนดระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 5 ระดับ เพื่อที่ผู้ที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานภาครัฐ จะเลือกตัดสินใจออกแบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม จากระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในภาครัฐ ตั้งแต่ระดับการเข้ามามีส่วนร่วมที่น้อยที่สุด ถึงระดับการเข้ามามีส่วนร่วมที่มากขึ้นในระดับที่ 5 โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

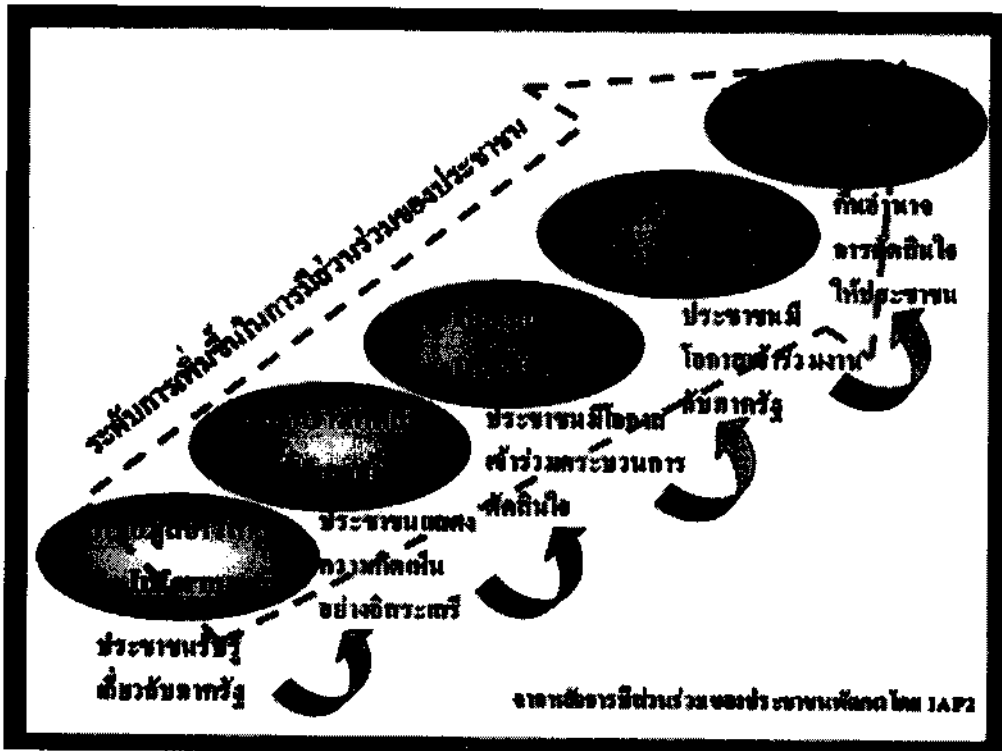
- ระดับที่ 1 การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ (To Inform) เป็นระดับที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นน้อยสุดซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานของประชาชนในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานของภาครัฐ โดยหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่ในการนำเสนอข้อมูลที่แท้จริง ถูกต้อง ทันสมัย และประชาชนสามารถเข้าถึงได้
- ระดับที่ 2 การเปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการ/การปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐอย่างอิสระและเป็นระบบ โดยหน่วยงานภาครัฐจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็น การปรึกษาหารือ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และนำข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น ประเด็นที่ประชาชนเป็นห่วงไปเป็นแนวทางการปรับปรุงนโยบาย การตัดสินใจ และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (To Consult)

/ ระดับที่ 3 ...

<sup>2</sup> Website สำนักงาน กพร. : [http://www.opdc.go.th/special.php?spc\\_id=3&content\\_id=156](http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=3&content_id=156)

- ระดับที่ 3 หน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในกระบวนการกำหนดนโยบาย การวางแผนงานโครงการ และวิธีการทำงาน โดยหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่จัดระบบอำนวยความสะดวก ขอมรับการเสนอแนะและการตัดสินใจร่วมกับภาคประชาชน (To Involve) การมีส่วนร่วมระดับนี้มักดำเนินการในรูปแบบกรรมการที่มีตัวแทนภาคประชาชนเข้าร่วม
- ระดับที่ 4 หน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมีบทบาทเป็นหุ้นส่วนหรือภาคีในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐ (To Collaborate)
- ระดับที่ 5 การเสริมอำนาจประชาชน (To Empower) เป็นระดับที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทเต็มทีในการตัดสินใจ การบริหารงาน และการดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อเข้ามาทดแทนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐดำเนินการหรือปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับสูงสุดนี้ เน้นให้ประชาชนเป็นเจ้าของดำเนินการกิจและ ภาครัฐมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนเท่านั้น

ภาพที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

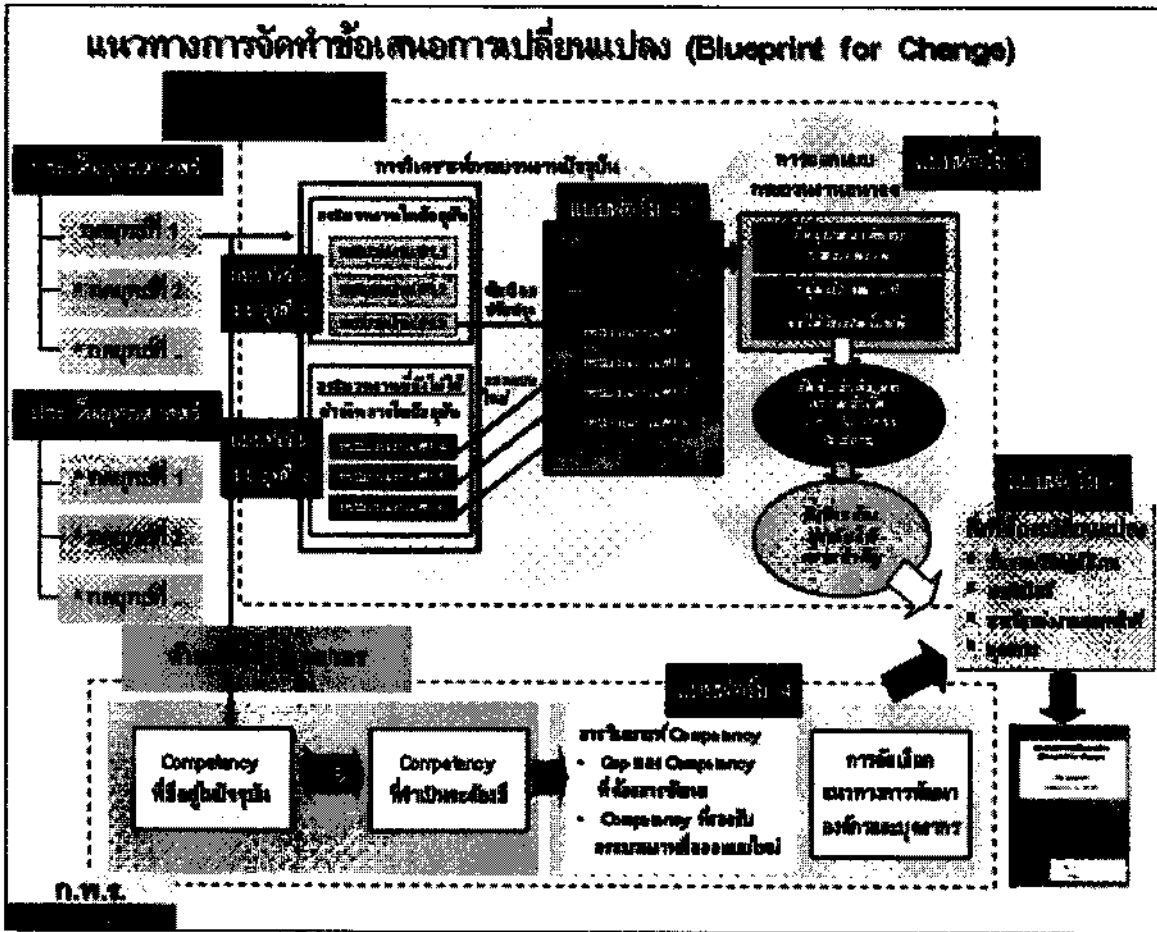


ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

## 2. การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change)

การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นการวางแผนปรับแต่งกระบวนการงาน เพื่อให้องค์กรและบุคลากรสามารถปรับตัว เกิดการยอมรับ และพัฒนาศักยภาพของส่วนราชการ ไปพร้อมกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารราชการแผ่นดิน และกำหนดแนวทาง ในการลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับส่วนราชการและระดับบุคลากร

ภาพที่ 2 แนวทางการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เสนอให้ภาครัฐมีการจัดทำ ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการของการบริหาร การเปลี่ยนแปลง (Change Management) ภายในส่วนราชการ (ภาพที่ 2) เริ่มจากการวางแผนเพื่อปรับแต่ง องค์กร ทั้งระดับกระทรวง ทบวง และกรม และให้ยึดแผน/เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เป็นที่ตั้ง โดยมีการกำหนดและทบทวนทิศทาง และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์

พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานโครงการ เพื่อทำการวิเคราะห์และประเมินขีดความสามารถและปริมาณทรัพยากรที่ส่วนราชการมีอยู่ ทั้งด้านบุคลากร กระบวนการในการทำงาน ระบบการบริหาร ค่านิยมและทัศนคติของข้าราชการ ความสามารถในการให้บริการประชาชน กฎระเบียบต่าง ๆ ฯลฯ ที่ใช้อยู่ และประเมินหาสิ่งที่ยังขาด (Gap) หรือไม่เพียงพอ เพื่อกำหนดแนวทางหรือวิธีการลดช่องว่างนั้น

ทั้งนี้ การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) มีวัตถุประสงค์เพื่อ เสริมสร้างขีดสมรรถนะของส่วนราชการ ให้สามารถรองรับยุทธศาสตร์ที่วางไว้ได้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพและการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาศักยภาพของ องค์กรและบุคลากร ดังนี้

1. ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพและการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เริ่มจากการมอง ภาพภายในของส่วนราชการ / จังหวัด ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และการมองในอนาคต โดยข้าราชการทุกคน พิจารณาวិสัยทัศน์ของส่วนราชการ/จังหวัดว่า มีภาพอนาคตหรือปลายทางที่หวังให้เป็น หรือต้องการจะไปให้ถึง เมื่อได้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแล้ว จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ หมายถึง แผนปฏิบัติหรือวิธีการทำอย่างไร ที่จะสามารถไปถึงหรือบรรลุวิสัยทัศน์ที่หน่วยงานกำหนดไว้ได้ ประเด็นยุทธศาสตร์อาจมีหลายประเด็น ที่มีส่วนส่งผลให้บรรลุ เชื่อมโยง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ซึ่งบางครั้งต้องดู ความสอดคล้องไปจนถึงระดับกระทรวง โดยส่วนราชการ / จังหวัดจะต้องวิเคราะห์กระบวนการ ในปัจจุบันของแต่ละยุทธศาสตร์ ว่ามีปัญหา อุปสรรค หรือโอกาสในการปรับปรุงเล็กน้อยเพียงใด และ คัดเลือกกระบวนการที่จะทำการปรับปรุงหรือออกแบบกระบวนการใหม่ ในขณะเดียวกันกระบวนการใด ที่ยังไม่ได้ดำเนินการในปัจจุบัน ก็จะต้องนำมาออกแบบใหม่ด้วย

สำหรับขั้นตอนการออกแบบกระบวนการในอนาคต จะต้องวิเคราะห์ว่ากระบวนการ ที่คัดเลือกมาปรับปรุงในแต่ละกระบวนการนั้น มีวัตถุประสงค์อย่างไร ใครคือกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับ ประโยชน์ ซึ่งจะสามารถทำให้วิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ (Key Success Factors) มีปัจจัย อะไรบ้าง และสิ่งที่จะต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญคืออะไร และนำไปสู่สิ่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านขั้นตอน / วิธีการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านการจัดแบ่งงานและหน้าที่ และด้านบุคลากร

2. ด้านการพัฒนาศักยภาพของส่วนราชการและข้าราชการ เนื่องจากผลลัพธ์ของหน่วยงาน มาจากผลการปฏิบัติงานของทุกคนที่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ และความรู้ความสามารถ หรือ สมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการแต่ละคน การกำหนดสมรรถนะของข้าราชการต้องสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการ

ให้เกิดกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ ดังนั้น การวิเคราะห์สมรรถนะที่มีอยู่ในปัจจุบันของส่วนราชการว่าสามารถที่จะผลักดันยุทธศาสตร์ให้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และมีสมรรถนะใดที่จำเป็นต้องเพิ่มเติม จึงต้องกระทำ หลังจากนั้นนำช่องว่าง (gap) ที่เกิดขึ้น มากำหนดแนวทางการพัฒนา และรองรับกระบวนการที่ออกแบบใหม่

เมื่อกำหนดกระบวนการและแผนพัฒนาขีดความสามารถของส่วนราชการและข้าราชการที่ต้องการในอนาคต ทำให้สามารถปรับแต่งองค์การทั้งในด้านกระบวนการ เทคโนโลยี การจัดแบ่งหน้าที่ และด้านบุคลากร ซึ่งส่วนราชการจะต้องมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อกำหนดงบประมาณและระยะเวลาในการดำเนินการต่อไป

ความสำเร็จของการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ คือ การดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน และในด้านของการเพิ่มขีดสมรรถนะของส่วนราชการ และข้าราชการ ตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง

### 3. องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน...”<sup>3</sup>

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ที่ซึ่งทุกคนพัฒนาตนเอง พัฒนากลุ่ม และพัฒนาองค์กร ด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลายตลอดเวลาการทำงานโดยใช้ความรู้ที่มี เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและศักยภาพร่วมกันอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืน

ดังนั้น แต่ละองค์กรจึงต้องรู้จักกับการจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management (KM) ซึ่งเป็นการนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนและในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้มี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) คือ ความรู้หรือทักษะที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการใช้ร่วมกัน สามารถสื่อสารและเผยแพร่ได้ ได้แก่ วิชาการ หลักวิชา ทฤษฎี ที่มาจากการสังเคราะห์ วิจัย หรือ เป็นกฎเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนที่ผ่านการพิสูจน์แล้ว และ

/ 2) ความรู้...

<sup>3</sup> Website สำนักงาน กพร. : [http://www.opdc.go.th/special.php?spc\\_id=4&content\\_id=147](http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=147)

2) ความรู้ไม่ชัดแจ้ง หรือ เป็นนัย (Tacit Knowledge) คือ ความรู้หรือทักษะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ที่มาจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน ได้แก่ ภูมิปัญญา เคสศึกษา ซึ่งได้มาจากการปฏิบัติ ประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ซึ่งเป็นเทคนิคเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

การจัดการความรู้ หรือ KM เป็นเครื่องมือช่วยผ่อนแรงในการเรียนรู้และพัฒนางาน สามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ และสร้างพลังทวีคูณ (Synergy) จากการรวมหมู่พลังที่แตกต่างกัน หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร นั่นคือการพัฒนาสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั่นเอง

#### 4. การประชาสัมพันธ์นโยบาย และการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานสู่สาธารณชน

การประชาสัมพันธ์ เป็นเรื่องสำคัญที่กระทรวงแรงงานไม่ควรละเลย เพราะทำให้ ประชาชนได้รับทราบภารกิจในความรับผิดชอบ รวมถึงบริการต่าง ๆ ที่กระทรวงแรงงานดำเนินการ และ มาใช้บริการได้ถูกต้องทันเวลา และตามสิทธิที่พึงได้ตามที่กฎหมายระบุไว้ นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริม ให้ประชาชนมีความรู้ เพื่อลดการถูกหลอกลวง และละเมิดสิทธิต่างๆ ในชีวิตการทำงาน ตลอดจนเป็น เครื่องมือในการแสดงศักยภาพการดำเนินงานด้านแรงงานในภาพของประเทศไทยต่อสายตาชาวโลก เนื่องจากการใช้แรงงานถูกกำหนดเป็นเครื่องกีดกันทางการค้าอย่างหนึ่ง (Non - Tariff Barrier : NTB) ในการแข่งขันในเวทีการค้าโลก

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการของกระทรวงแรงงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม และตอบสนองพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for change) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการของการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการประชาสัมพันธ์นโยบายและการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานสู่สาธารณชน ตามที่ได้กล่าวไปแล้ว กระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องมีเวทีการประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน ... เปิดใจ ... เปิดรับความคิด ... สู่ก้าวใหม่ ... กระทรวงแรงงาน” เพื่อเป็นเวทีให้องค์กรและบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสนใจกิจกรรมการบริหารองค์กรด้านแรงงาน ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยน / ระดมความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ในทุกเรื่องที่สำคัญหรือกระทบกับผลประโยชน์และความเป็นอยู่ของบุคคลเหล่านั้น รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความคิดใหม่ๆ ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานกับหน่วยงาน / บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่แนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์มากที่สุดของกระทรวงแรงงาน



#### 4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน ... เปิดใจ ... เปิดรับความคิด ... สู่ก้าวใหม่ ... กระทรวงแรงงาน” เป็นการเปิดเวทีเพื่อรับฟังและเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากภาคีและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมสำหรับประเด็นลูกเงิน / แรงกดดันในแต่ละสถานการณ์ขณะนั้น เพื่อนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาพิจารณาสำหรับการผลักดันนโยบายใหม่ ๆ และการพัฒนายุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ / แผนงานในยามฉุกเฉิน โดยในปีงบประมาณ 2549 ได้ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการในส่วนกลาง (กทม.) จำนวน 6 ครั้ง โดยมีประเด็นดังต่อไปนี้

1. ก้าวเดินอย่างไร ... แรงงานไทยไม่ถูกหลอกไปต่างประเทศ
2. คุ้มครองอย่างไร ... ไม่ให้แรงงานหญิงและเด็กถูกละเมิดสิทธิ
3. แรงงานไทยได้อะไรจากประกันสังคม
4. ร่วมคิด ร่วมทำ สานสัมพันธ์การพัฒนาฝีมือแรงงานไทย
5. ทิศทางการจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย
6. FTA : แรงงานไทยได้หรือเสีย

ซึ่งประเด็นในการจัดประชุม ฯ ได้มาจากการสำรวจประเด็นที่สังคมสนใจ ผ่านทาง Internet และแบบสำรวจ โดยนำเข้าที่ประชุมคณะทำงาน โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน ... เปิดใจ ... เปิดรับความคิด ... สู่ก้าวใหม่ ... กระทรวงแรงงาน” เพื่อพิจารณาคัดเลือกประเด็นและหารูปแบบ / แนวทางความเป็นไปได้ในการจัดประชุม ฯ

และสำหรับในส่วนภูมิภาค (75 จังหวัด) มีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยมีประเด็นในการประชุมที่ส่วนภูมิภาคดำเนินการจัดประชุม ได้แก่

1. การพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
3. สิทธิประโยชน์ในระบบประกันสังคม
4. แรงงานต่างด้าว
5. มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ
6. 30 บาท กับระบบประกันสังคม
7. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
8. การขาดแคลนแรงงานในพื้นที่
9. การประชาสัมพันธ์งานด้านแรงงาน
10. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
11. แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

12. บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
13. สถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน
14. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน
15. การแก้ไขปัญหาความยากจน
16. การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในกิจการประมงและกิจการก่อสร้าง
17. แรงงานนอกระบบ  
เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงานของโครงการฯ มีดังต่อไปนี้

1. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทุกปี ในส่วนกลางอย่างน้อยปีละ 6 - 8 ครั้ง และ ส่วนภูมิภาค (75 จังหวัด) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 1 วัน โดยเชิญภาคี/บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และ ผู้บริหารระดับสูง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทุกระดับของกระทรวงแรงงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นฉุกเฉิน/เร่งด่วน (Hot Issue) ในแต่ละสถานการณ์ขณะนั้นมาประชุมพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางมาเสนอเพื่อป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ได้ทันเหตุการณ์ อย่างถูกต้อง เหมาะสม

2. เชิญวิทยากรผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่อง/สถานการณ์นั้น ๆ เป็นที่ปรึกษาและ ควบคุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. บรรยายสรุปรายละเอียด (แนว) การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในเรื่องนั้น ๆ โดยปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการทราบและร่วมแสดงความคิดเห็น

4. สรุปและรวบรวมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ นำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)	1. นายเกรียงไกร อากาศขุพันธ์	สัดส่วนของผลงาน	10%
	2. นางศิริลักษณ์ ฉะนันท์	สัดส่วนของผลงาน	35%
	3. นายวัลลภ รุ่งเรือง	สัดส่วนของผลงาน	10%

/ 6. ส่วนของงาน ...

## 6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน) (รวม 45%)

1. นำเสนอโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน...เปิดใจ...เปิดรับความคิด ... สู่ก้าวใหม่ ... กระทรวงแรงงาน” สำหรับการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2549 (ภาคผนวก ก) (5%)
2. จัดทำแผนปฏิบัติการโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน ...เปิดใจ ...เปิดรับความคิด ... สู่ก้าวใหม่ ... กระทรวงแรงงาน” ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค สำหรับการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2549 (ภาคผนวก ข) (5%)
3. ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการในคณะทำงาน และคณะทำงานเฉพาะกิจ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน ... เปิดใจ ... เปิดรับความคิด ... สู่ก้าวใหม่...กระทรวงแรงงาน” (5%)
4. จัดทำคู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการ“เปิดบ้าน...เปิดใจ... เปิดรับความคิด...สู่ก้าวใหม่...กระทรวงแรงงาน” ส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน (ภาคผนวก ค) (5%)
5. ประสานงานวิทยากร ผู้เข้าร่วมการประชุม และจัดเตรียมคำกล่าว/เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน ... เปิดใจ ... เปิดรับความคิด ... สู่ก้าวใหม่ ... กระทรวงแรงงาน” (5%)
6. ร่วมจัดงานประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน ... เปิดใจ ... เปิดรับความคิด ... สู่ก้าวใหม่ ... กระทรวงแรงงาน” ในส่วนกลาง (กทม.) จำนวน 6 ครั้ง (5%)
7. รวบรวมประเด็นข้อคิดเห็นที่ได้รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ“เปิดบ้าน...เปิดใจ... เปิดรับความคิด...สู่ก้าวใหม่...กระทรวงแรงงาน” ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อนำเสนอผู้บริหารระดับสูง (ภาคผนวก ง) (10%)
8. นำเสนอบทความสรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน ... เปิดใจ ... เปิดรับความคิด ... สู่ก้าวใหม่ ...กระทรวงแรงงาน” ส่วนกลาง ที่กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ได้ดำเนินการจัด ลงในหนังสือวารสารสถานการณ์แรงงาน เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณชน (ภาคผนวก จ) (3%)
9. จัดทำแนวทางการตรวจราชการให้กับสำนักตรวจและประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ (ภาคผนวก ฉ) (2%)

## 7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

ในปีงบประมาณ 2549 ได้มีการดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ในส่วนกลาง (กทม.) จำนวน 6 ครั้ง และในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ (75 จังหวัด) อย่างน้อยจังหวัดละ 1 ครั้ง รวมทั้งได้สรุปและรวบรวมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ นำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป นอกจากนี้ผลจากการปฏิบัติงานสำเร็จส่งผลให้ กระทรวงแรงงานผ่านตัวชี้วัด ทั้งตัวชี้วัดโครงการ และตัวชี้วัดข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) รวมทั้งสิ้น 5 ตัวชี้วัด

/ สำหรับ ...

สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประชุมที่ได้จัดขึ้นในส่วนกลาง จำนวน 6 ครั้ง สรุปได้ ดังนี้

1. สรุปข้อเสนอแนะจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ ครั้งที่ 1

ประเด็นเรื่อง “ก้าวเดินอย่างไร...แรงงานไทยไม่ถูกหลอกไปต่างประเทศ”

1) ข้อเสนอแนะทั่วไป ก่อนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

1.1) ควรจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะบุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของกระทรวง บางหน่วยงานจำเป็นต้องใช้คนมาก ก็ต้องจัดสรรคนลงไปให้เพียงพอกับปริมาณงานที่

1.2) ควรจัดทำฐานข้อมูล (Labour Bank) และข้อมูลบริษัทจัดหางานอย่างเป็นระบบและให้ผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ข้อมูลดังกล่าวได้อย่างรวดเร็วทันความต้องการ

1.3) ควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศแบบก้าวกระโดด มีเป้าหมายในการจัดส่งที่ชัดเจน

1.4) ควรสร้างระบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในการบริหารและดำเนินการด้านแรงงานให้แก่ผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

1.5) ควรจัดตั้งศูนย์บริการร่วมแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) แบบอาคารเช่าเป็งจ๊วนให้ทั่วถึง โดยอาจเริ่มในจังหวัดใหญ่ ๆ ของแต่ละภาคก่อน เพื่อให้คำแนะนำแก่แรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

1.6) ควรตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อปราบปรามสายหน้าเถื่อนและข้าราชการในทุกระดับ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดส่งคนไปทำงานในต่างประเทศที่คอร์รัปชัน และให้รางวัลนำจับเช่นเดียวกับ “ยาเสพติด”

1.7) ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้ โดยเฉพาะด้านภาษาต่างประเทศให้แก่แรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศทั้งผู้ที่กำลังจะไปฯ และที่ยังไม่ได้ไปเป็นการล่วงหน้า

1.8) ควรมีการประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสาร ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันมากที่สุด รวมทั้งรายชื่อบริษัทจัดหางานต่างประเทศ ที่จดทะเบียนถูกต้องให้ถึงมือประชาชนในพื้นที่ที่มีการชักจูงให้คนไปทำงานต่างประเทศให้ทั่วถึงมากที่สุด เพื่อจะได้เป็นข้อมูลพื้นฐานก่อนตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ

1.9) ควรมีการปราบปรามผู้มีอิทธิพล และหนี้นอกระบบในหมู่บ้านที่มีส่วนในการหลอกลวง

1.10) การจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศควรมีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนว่าจะส่งแรงงานประเภทใดไปทำงานอะไร จำนวนเท่าใด โดยอาจแยกเป็นแรงงานตามภาคอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมอาหาร เพื่อให้เกิดความชัดเจน

/2) ข้อเสนอแนะ ...

2) ข้อเสนอแนะการคุ้มครองดูแลแรงงานระหว่างอยู่ต่างประเทศ

2.1) ตั้งศูนย์ช่วยเหลือ และให้มีนักกฎหมายและล่ามไปประจำอยู่ ณ สำนักงานแรงงานไทย ในต่างประเทศ เพื่อคอยช่วยเหลือ/ดูแลแรงงานไทย โดยเฉพาะเรื่องสัญญาจ้างป้องกันไม่ให้แรงงานไทย ถูกเอารัดเอาเปรียบ และส่งเสริมให้แรงงานไทยใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ (เช่น สอนภาษาท้องถิ่น) และให้รู้จักเก็บเงิน เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง

2.2) เปิดโอกาสให้แรงงานได้เรียนหนังสือเพิ่มเติม โดยอาจร่วมมือกับกรมการศึกษานอกโรงเรียนไปเปิดการสอนในประเทศที่มีแรงงานไทยไปทำงานจำนวนมาก

2.3) ควรมีบริการโทรศัพท์ทางไกล และตัวเครื่องบินราคาถูกสำหรับแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ

2.4) การใช้เงินกองทุนฯ เพื่อช่วยคนหางานหรือคนทำงานในต่างประเทศควรพิจารณาให้ความช่วยเหลือตามความหนักเบาของปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ใช่อัตราเดียวเท่ากันทุกรายที่มีปัญหา

3) ข้อเสนอแนะเพื่อดูแลแรงงานที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ

3.1) ควรมีการออกใบรับรองประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศให้กับแรงงานที่กลับมา (แรงงานคืนถิ่น) เพื่อให้แรงงานสามารถใช้ต่อรองกับนายจ้างรายใหม่ ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากค่าประสบการณ์

3.2) ควรจัดทำคู่มือและให้คำแนะนำว่า ประสบการณ์แรงงานได้รับมานำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร

3.3) ควรมีการตรวจสุขภาพหลังจากกลับจากทำงานในต่างประเทศ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานเหล่านั้นนำโรคติดต่อกลับมาสู่ประเทศไทย

3.4) ควรจัดทำทะเบียนประวัติแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ และเดินทางกลับมาประเทศไทยแล้วทุกคน

2. สรุปข้อเสนอแนะจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ ครั้งที่ 2

ประเด็นเรื่อง “คุ้มครองอย่างไร...ไม่ให้แรงงานหญิงและเด็กถูกละเมิดสิทธิ”

1) กระทรวงแรงงานควรระมัดระวังในเรื่อง การใช้คำพูดและการมีอคติต่อเรื่องที่มีความเปราะบาง

2) ควรดำเนินงานด้านการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เช่น จับและปรับหรือดำเนินคดีอย่างจริงจัง เพื่อเป็นกรณีตัวอย่างและป้องกันไม่ให้มีการละเมิดต่าง ๆ เกิดขึ้น

3) การคุ้มครองแรงงาน ต้องคุ้มครองทั้งแรงงานไทยและต่างชาติ ทั้งเรื่องค่าจ้างและระยะเวลาในการทำงาน

4) ส่งเสริมให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อลดอิทธิพลที่ นายจ้าง และหัวหน้างานที่มีต่อลูกจ้าง

5) ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก โดยเฉพาะ ดังเช่นที่เคยมีการตั้งกองแรงงานหญิงและเด็ก แต่ในปัจจุบันงานด้านแรงงานหญิงและเด็กกลายเป็นงานฝาก/งานแฝงในสำนักคุ้มครองแรงงาน

6) ผู้บริหารส่วนภูมิภาคในระดับจังหวัด ควรจัดส่งผู้ที่มีความรู้ความสามารถไปปฏิบัติหน้าที่ เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาให้ประชาชนในระดับพื้นที่ได้

7) ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก ต้องไม่มีอคติและมีจิตใจช่วยเหลือ

8) ควรมีการกำหนดคุณสมบัติพิเศษสำหรับตำแหน่งบริหาร เพราะความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก จะถูกกำกับตามความสนใจของผู้না/ผู้บริหารกระทรวง

9) ควรมีมติใหม่ในการทำงาน/บริหารงานด้านแรงงาน ที่มีนายจ้าง ลูกจ้างภาคอื่นๆ มีส่วนร่วม

10) ควรเปิดโอกาสให้ผู้หญิงและคนงานที่เคยประสบอันตรายจากการทำงาน มีโอกาส มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์มากขึ้น

11) ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดตั้งและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กสำหรับบุตรของลูกจ้าง

12) ในปัจจุบันกระบวนการคุ้มครองแรงงานมีไม่เพียงพอ และกระทรวงแรงงานทำงานในด้านการคุ้มครองแรงงานไม่เพียงพอ ต้องให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (ในลักษณะองค์กรไม่ใช่ส่วนราชการ) โดยควรกระจายอยู่ในชุมชนต่างๆย่านอุตสาหกรรม เพื่อเป็นตัวประสานกับกระทรวงแรงงาน เนื่องจากคนงานที่ถูกละเมิดส่วนใหญ่ ไม่กล้าเข้าพบเจ้าหน้าที่รัฐโดยตรง

13) สำหรับส่วนท้องถิ่น กระทรวงแรงงานต้องประสานความร่วมมือเชื่อมโยงกับท้องถิ่น เช่น อบต. เทศบาล และองค์กรท้องถิ่นอื่นๆ ในลักษณะเป็นภาคีซึ่งกันและกัน อาจจะจัดสัมมนาท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นได้รับรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน สิทธิ หน้าที่ของแรงงาน

14) ในเรื่องขององค์ความรู้ กระทรวงแรงงานต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้แรงงานมีความรู้ในเรื่องสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อประโยชน์ต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระบบแรงงาน เนื่องจากปัจจุบันแรงงานส่วนใหญ่รู้เพียงว่าจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราเท่าไร แต่ไม่ทราบถึงสิทธิหน้าที่อื่นๆ

15) กระทรวงแรงงานควรปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการต่างๆในการร้องทุกข์ให้สั้นลง เนื่องจากในปัจจุบันกระบวนการเหล่านี้มีความยืดเยื้อ ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมาก รวมทั้งยังต้องติดต่อหลายหน่วยงานในการดำเนินการ

16) ควรจัดให้มีเวทีร่วมเพื่อปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างลูกจ้าง โดยมีหน่วยงานภาครัฐเป็น ตัวกลาง เพื่อกำหนดรูปแบบปฏิบัติที่ดีและเหมาะสมระหว่างนายจ้าง/ลูกจ้าง เพื่อเป็นแบบอย่างให้นายจ้าง ที่ยังไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย

17) สนับสนุนให้ทุกฝ่ายช่วยกันดูแลการละเมิดสิทธิแรงงานหญิงและเด็ก โดยทุกภาคส่วน และ เมื่อพบเห็นการกระทำใดๆที่ละเมิดกฎหมาย ให้แจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบ

18) กลไกการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก ควรมองถึงการทำให้ขบวนการแรงงาน มีความเข้มแข็งอย่างแท้จริง

### 3. สรุปข้อเสนอแนะจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ ครั้งที่ 3 ประเด็นเรื่อง “แรงงานไทยได้อะไรจากประกันสังคม”

1) ควรขยายความคุ้มครองให้ครอบคลุมแรงงานทั้งหมด นอกเหนือจากแรงงานในระบบ ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ แรงงาน ที่ไม่มีนายจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เกษตรกร แรงงานอพยพ แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย

2) ควรพัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆที่ประกันสังคมให้แก่สังคม

3) ควรพัฒนาระบบการรักษาพยาบาลและการบริการของโรงพยาบาลในสังกัด ให้มีคุณภาพและทั่วถึง เพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับความพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด

4) การพัฒนาสิทธิประโยชน์ อาจทำให้ลักษณะเดียวกับบริษัทประกัน เช่น ควรให้เงินเป็นเปอร์เซ็นต์คืนให้กับผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบมาตลอด แต่ไม่เคยใช้สิทธิประโยชน์เลย หรือโดยอาจทำ เป็นการจ่ายเงินผลตอบแทนในลักษณะของสหกรณ์ก็ได้

5) ควรพิจารณาขยายสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนเพิ่มขึ้น ได้แก่

- เพิ่มผลประโยชน์ในการคุ้มครองดูแลค่าเจ็บป่วยของบุตร หรือครอบครัวของผู้ประกันตน โดยให้ผู้ประกันตนรับผิดชอบจ่ายเงินสมทบบางส่วน

- ให้ผู้ประกันตนสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้

6) สิ่งที่สังคมไทยหวังว่าจะได้รับจากประกันสังคม คือ การให้หลักประกันชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งควรรวมถึงกำลังแรงงานทั้งหมด รวมทั้งการลดความแตกแยก / แตกต่างของกลุ่มคนและชนชั้นในสังคม และสุดท้ายควรเป็นหน่วยงานที่สร้างหลักประกันของระบบทุนนิยม

7) ระบบประกันสังคมควรเป็นการสร้างหลักประกันให้กับลูกจ้าง และสร้างความมั่นคงให้กับนายจ้างว่าจะมีลูกจ้างที่มีคุณภาพ และสามารถทำงานให้กับนายจ้างได้ และท้ายสุดก็จะทำให้สังคมเกิดความสมดุล

8) ความคาดหวังของผู้ประกันตน คือ การบริการที่ดี ยุติธรรม เสมอหน้ากัน ต้องการสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ตามกฎหมายและกฎระเบียบ ต้องการความสะดวก รวดเร็ว และต้องการเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

9) ควรพิจารณาให้สวัสดิการแรงงานไทยได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของคน โดยสำนักงานประกันสังคมควรเป็นสถาบันหนึ่งที่เป็นหลักประกันให้แรงงานไทยสามารถกู้เงินจากธนาคารเพื่อซื้อบ้านได้

10) ขอให้ประกันสังคมผลักดันให้มีธนาคารของผู้ใช้แรงงาน เพื่อเป็นกองทุนหมุนเวียนสำหรับผู้ใช้แรงงาน

11) ควรพัฒนาด้านประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ประกันตน เพราะผู้ประกันตนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจและไม่รู้สึกเป็นเจ้าของ หากผู้ประกันตนมีความรักและหวงแหนก็จะคอยปกป้องและแก้คำติติง

12) การบริหารงานกองทุนฯ ควรเป็นอิสระทั้งด้านการลงทุน และการพิจารณาจัดสรรสิทธิประโยชน์ โดยผู้ดูแลผลประโยชน์ควรดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ยึดหลักตามวัตถุประสงค์ มีความเที่ยงธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และดูแลรักษาให้กองทุนฯ มีความมั่นคงและยืนยาว โดยไม่เอื้อประโยชน์แก่ใคร

13) ควรมีการจัดการประชาสัมพันธ์แบบสัญจร เพื่อตอบปัญหา ชี้แจงคำถาม และประชาสัมพันธ์งานที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคม

14) ประกันสังคมควรเปิดให้มีการร้องเรียน และกำหนดจุดที่จะร้องเรียนเพิ่มขึ้นในท้องถิ่นหรือโรงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

15) ควรมีการส่งเสริมเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เพราะการไม่เจ็บป่วยเป็นการดีที่สุด

#### 4. สรุปข้อเสนอแนะจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ ครั้งที่ 4

##### ประเด็นเรื่อง “ร่วมคิด ร่วมทำ สถานสัมพันธ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน”

1) ควรมีการจัดประชุมสัมมนาผู้ประกอบการ เรื่อง พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อให้เกิดความเข้าใจมีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาฝีมือแรงงานและให้นายจ้างเห็นความสำคัญในเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) ควรมีการสนับสนุนพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการ เพื่อไม่ให้บุคคลเหล่านี้เป็นภาระของสังคม โดยจัดหางานหรือจัดฝึกอบรมอาชีพที่เหมาะสม พร้อมดูแลเรื่องการตลาด เนื่องจากบุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่ด้อยโอกาส

3) พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยังขาดการประชาสัมพันธ์และไม่มีผลบังคับใช้ในทางกฎหมาย ขาดความร่วมมือจากสถานประกอบการ



4) ให้เพิ่มโอกาสการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับสูง เนื่องจากแรงงานภาคเอกชนมีการแข่งขันสูง ควรพัฒนาแรงงานในภาคนี้ให้สามารถเพิ่มทักษะความรู้ คุณภาพแรงงาน โดยพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ มีวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์มาให้ความรู้และฝึกสอนแรงงาน

5) ควรสร้างพื้นฐาน / มาตรฐานของแต่ละสายอาชีพ

6) ควรปรับเปลี่ยนเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นค่าจ้างตามทักษะหรือความสามารถ เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ เมื่อมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำประจำปีอยู่แล้ว แรงงานจึงไม่จำเป็นต้องพัฒนาฝีมือ

7) กระทรวงแรงงานควรร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบูรณาการร่วมระหว่าง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กับกฎหมายอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อพัฒนาบุคลากรของประเทศตั้งแต่ระดับเยาวชนที่เริ่มเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยส่งเสริมทัศนคติต่อการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีตลอดเวลา

8) นโยบายการจ้างงานของภาครัฐ ยึดระบบการจ้างเหมา ซึ่งไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากไม่มีการเลื่อนระดับของแรงงานจ้างเหมา ส่วนภาคเอกชนไม่มีมาตรการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิต ภาครัฐจึงควรกำหนดมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

9) พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ควรกำหนดบทบาทและองค์กรผู้มีส่วนร่วม เช่น NGO องค์กรนายจ้าง / ลูกจ้าง ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ดังกล่าวและจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการด้วย

10) พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยังขาดแรงจูงใจให้มีการปฏิบัติตามและมีขั้นตอนยุ่งยากควรแก้ไข

11) การพัฒนาฝีมือแรงงานต้องร่วมกับทุกองค์กร เพื่อสร้างจุดมุ่งหมายในการพัฒนาฝีมือแรงงานว่า ฝึกแล้วได้ประโยชน์อย่างไร เนื่องจากอนาคตตลาดแรงงานจะมีการแข่งขันสูงขึ้น ป้องกันการขาดแคลนแรงงานระดับทักษะฝีมือ

## 5. สรุปข้อเสนอแนะจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ ครั้งที่ 5

### ประเด็นเรื่อง “ทิศทางการจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย”

1) รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนต่อแรงงานต่างด้าว หากต้องการผลักดันและมีความจำเป็น ต้องใช้แรงงานต่างด้าว ต้องคำนึงถึงภาพลักษณ์ทางการเมืองระหว่างประเทศ และต้องดูแลคุ้มครองสิทธิความเป็นมนุษย์

2) ภาครัฐควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว

/ 3) ควรกำหนด ...

- 3) ควรกำหนดนโยบายการข้ามเขตของแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน
- 4) ต้องให้หลักประกันแก่นายจ้างที่จดทะเบียนอย่างถูกต้อง
- 5) การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ควรใช้เพียงมาตรา 17 แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง
- 6) ควรมีการบูรณาการด้านระบบข้อมูลแรงงานต่างด้าว
- 7) ควรมีการตรวจการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง และบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะกับสถานประกอบการที่ละเมิดกฎหมายแรงงานต่างด้าว
- 8) การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ควรคำนึงถึงมาตรการด้านอื่นด้วย เช่น ด้านสาธารณสุขและการศึกษา
- 9) ควรกำหนดอาชีพพนักงานร้านอาหาร เป็นอาชีพสงวน ไม่ให้แรงงานต่างด้าวทำ
- 10) ควรยกระดับหน่วยงานที่ดูแลบังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวให้ใหญ่ขึ้น เช่น สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ควรเป็นระดับกรม
- 11) ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนระหว่าง ชนกลุ่มน้อย คนพลัดถิ่น ที่อยู่มานาน ควรพิจารณาให้ได้รับสัญชาติไทย ต่างกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเป็นการเคลื่อนย้ายทางเศรษฐกิจชั่วคราว เพราะขาดแคลนแรงงาน ควรมีแนวทางส่งกลับให้ชัดเจน
- 12) ควรลดค่าจดทะเบียนลง และให้สามารถจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ทั้งปี

## 6. สรุปข้อเสนอแนะจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ ครั้งที่ 6

### ประเด็นเรื่อง “FTA : แรงงานไทยได้หรือเสีย”

- 1) ภาครัฐควรมีความชัดเจนในการเจรจาเขตการค้าเสรี ต้องมีการวิเคราะห์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะด้านแรงงาน เช่น หากมีการเลิกจ้างจากการตกลงเขตการค้าเสรี (Free Trade Area : FTA) นั้น จะมีการแก้ไขอย่างไร มีหลักประกันอะไร หรือ หากมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น จะเพิ่มขึ้นอย่างไร ในสาขาอาชีพใด เป็นต้น
- 2) รัฐบาลในฐานะผู้ตัดสินใจการจัดทำ/ต่อรองเจรจาเขตการค้าเสรี ต้องให้ภาคเอกชน/ประชาชน/แรงงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับรู้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ความคืบหน้าทั้งหมด รวมทั้งการตรวจสอบผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นภายหลังจากการเจรจา FTA
- 3) ในการเจรจาข้อตกลง FTA ต้องกำหนดจุดยืนที่ชัดเจนและคำนึงถึงถึงผลประโยชน์ของประชาชน ความถูกต้อง เป็นธรรม โดยเฉพาะ เรื่อง สิทธิ การคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ความเป็นธรรม ค่าจ้าง ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน
- 4) ผู้ผลิตสินค้าและบริการต้องคำนึงถึงคุณภาพ ลดต้นทุน และบริการให้ลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุด ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญและดูแลแรงงานให้มีความรู้สึกดีต่อการทำงานด้วย

## 8. การนำไปใช้ประโยชน์

- นำสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับมานำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับทิศทางนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานให้ทันต่อสถานการณ์
- เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์นโยบายและการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ สู่นักวิชาการ
- ทำให้บุคลากรของกระทรวงได้รับการพัฒนาความรู้ ปรับทัศนคติการทำงานให้ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- เป็นต้นแบบในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการภาครัฐ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการจัดทำโครงการในลักษณะเช่นนี้ในส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

## 9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

- เนื่องจากโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับทิศทางนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการทำงานของกระทรวงแรงงาน แต่กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการบางกลุ่ม ยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงและใช้เวทีการประชุมในการร้องเรียน / ร้องทุกข์ จึงทำให้การดำเนินรายการและการชักจูงประเด็นจำเป็นต้องใช้เวลามากเกินกว่าที่กำหนดไว้
- การสำรวจประเด็นที่สังคมให้ความสนใจ โดยวิธีการสำรวจผ่าน internet ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือเนื่องจากขาดแหล่งข้อมูลที่สามารถอ้างอิงได้จริง
- การนำเสนอแนวนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นแบบ Bottom - Up จึงทำให้ไม่ได้รับการผลักดันและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

## 10. ข้อเสนอแนะ

- ในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ แต่ละครั้ง ผู้ดำเนินรายการ/อภิปราย/เสวนา มีความสำคัญยิ่งและจำเป็นต้องมีทักษะความเชี่ยวชาญและความชำนาญในการชักจูงประเด็นจากผู้เข้าร่วมการประชุมเพื่อควบคุมให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายในระยะเวลาจำกัดที่กำหนด
- ควรมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในการสำรวจความคิดเห็น/ประเด็นที่สังคมให้ความสนใจ เพื่อนำมาพิจารณาเป็นประเด็นในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ
- ควรมีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ในลักษณะเช่นนี้ อย่างต่อเนื่องต่อไป เพื่อให้กระทรวงแรงงานมีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน

**ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน  
ของหน่วยงานที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น**

ของ.....นางสาวสศุติ กิตติสุวรรณ.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....นักวิชาการแรงงาน (ระดับ 6ว).....

ตำแหน่งเลขที่ 189 สำนัก/กอง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.....

เรื่อง แนวทางการวิเคราะห์สารสนเทศด้านแรงงานจากระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC).....

**1. หลักการและเหตุผล**

ภายใต้สถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจากพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยี ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากภาวะน้ำมันราคาแพง อัตราดอกเบี้ยและอัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มสูงขึ้น ปัญหาทางด้านสังคม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ความกดดันจากองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสร้างปัญหามลพิษ และผลกระทบจากภัยพิบัติจากธรรมชาติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระยะเวลาที่ผ่านมา เพื่อตอบสนองวาระแห่งชาติและแนวนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล โดยเฉพาะข้อมูลด้านแรงงานที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ถูกต้องและทันสมัย เพื่อสะท้อนภาพและพยากรณ์สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการเชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Operation Centre : MLOC) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการรวบรวม วิเคราะห์ และกลั่นกรองข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญเพื่อใช้ในการบริหารราชการของผู้บริหารระดับสูง และเชื่อมโยงข้อมูลไปยังศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (Prime Minister Operation Centre : PMOC) โดยได้มีการจัดหาและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ MLOC เพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลด้านแรงงาน โดยมีมาตรฐานในการจัดเก็บ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ ชัดเจน รวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารใช้ในการบริหารราชการ พิจารณา ตัดสินใจ และจัดการกับวิกฤตการณ์/ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยในปัจจุบันโครงสร้างข้อมูลในระบบประกอบด้วย 1) Labour Market 2) Employment Promotion 3) Skill Development 4) Labour Benefit 5) Fund และ 6) นโยบายสำคัญ/เร่งด่วน

สำหรับในส่วนภูมิภาค ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงได้มีนโยบายให้ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกจังหวัดบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน โดยให้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (Provincial Labour Operation Centre : PLOC) และได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 ซึ่งในปัจจุบันได้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัดเสร็จเรียบร้อยแล้ว จำนวน 60 จังหวัด โดยในปีงบประมาณ 2551 จะสามารถพัฒนาระบบ PLOC ได้ครบทั้ง 75 จังหวัดทั่วประเทศ

/2. บทวิเคราะห์ ...

## 2. บทวิเคราะห์ / แนวความคิด / ข้อเสนอ

### 2.1 ความเป็นมาศูนย์ปฏิบัติการแรงงาน (MLOC)

1) นายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งที่ 96/2546 ลงวันที่ 4 เมษายน 2546 แต่งตั้ง **คณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC)** โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เป็นประธาน เพื่อจัดทำข้อมูลศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี ซึ่งเชื่อมต่อเครือข่ายระหว่างศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีกับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่ของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี คือ

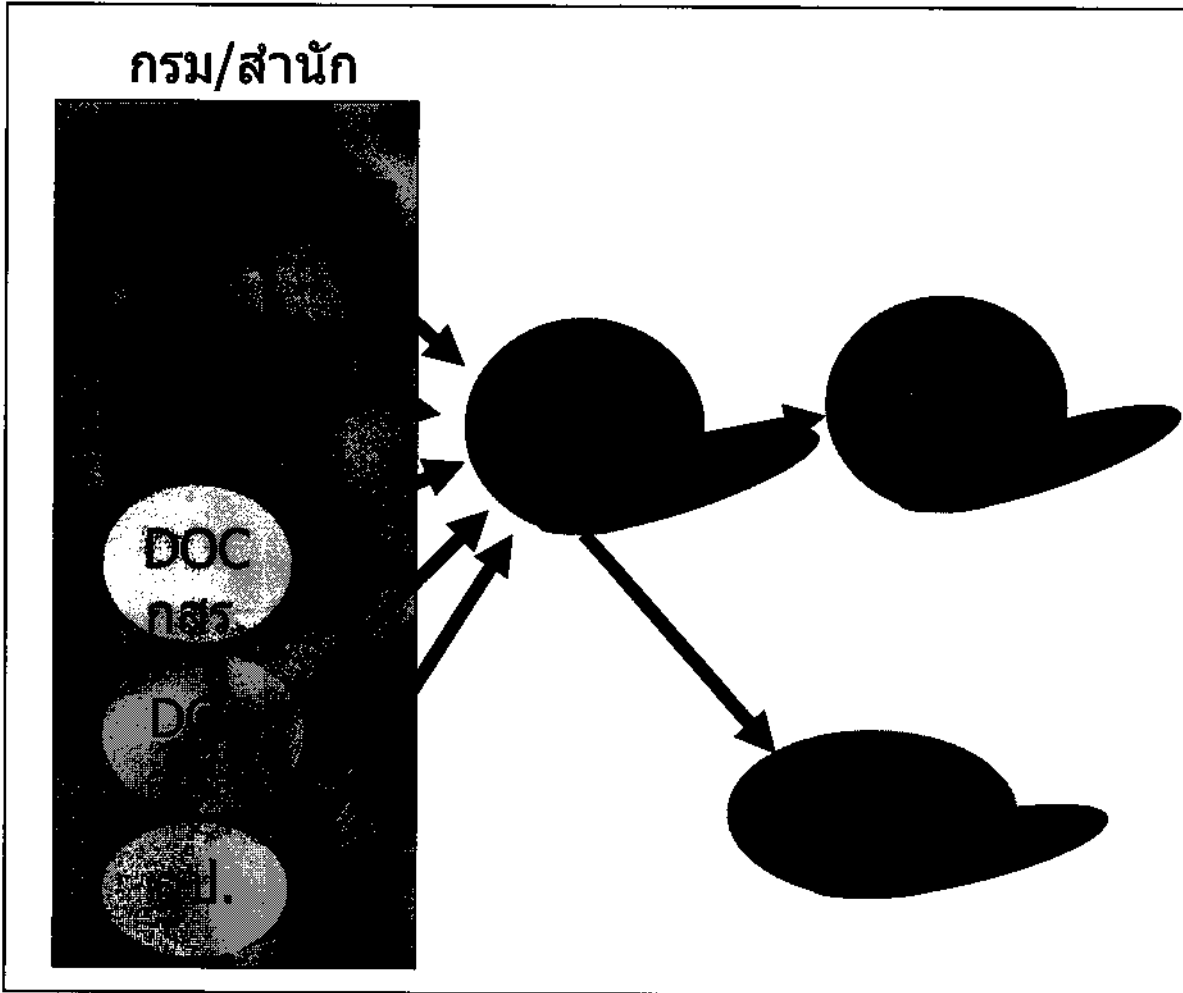
- เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลในภาพรวมของประเทศ เพื่อการบริหารราชการแผ่นดินของนายกรัฐมนตรี
- เป็นศูนย์ปฏิบัติการซึ่งมีข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจ ที่รวดเร็ว ฉับพลัน และมีข้อมูลที่มีความถูกต้อง เพียงพอ ทันสมัย และมีการรักษามาตรฐานความปลอดภัยของข้อมูล
- เป็นศูนย์กลางการวางแผนยุทธศาสตร์ และการบริหารของประเทศ
- เป็นศูนย์บัญชาการในการสื่อสารและสั่งการหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ สามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานแบบ real time ได้

2) กระทรวงแรงงานได้แต่งตั้ง **คณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Operation Centre : MLOC)** เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2548 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Operation Centre : MLOC) ศูนย์ปฏิบัติการระดับกรม (Department Operation Centre : DOC) และศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (Provincial Labour Operation Centre : PLOC)
- เพื่อเป็นศูนย์กลางในการรวบรวม วิเคราะห์ และกลั่นกรองข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญ
- เพื่อเป็นแหล่งสรุปรายงานเสนอแก่ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงฯ และวิเคราะห์ กลั่นกรองข้อมูลส่งให้ PMOC เพื่อให้นายกรัฐมนตรีใช้ในการตัดสินใจ
- เพื่อเป็นศูนย์กลางในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานหลักในสถานการณ์ฉุกเฉินระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โดยการบูรณาการ / เชื่อมต่อข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) ในปัจจุบัน เป็นดังภาพที่ 3 กล่าวคือ MLOC นอกจากจะรับ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูลจาก DOC ของกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกกรม รวมถึงข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง ยังนำเสนอข้อมูลไปยัง PMOC และ PLOC ต่อไปด้วย

ภาพที่ 3 การบูรณาการข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) กับหน่วยงานต่างๆ



ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

3) กระทรวงแรงงานได้สั่งการให้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการของกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัด ภายใต้ชื่อที่เรียกว่า ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (*Provincial Labour Operation Centre : PLOC*) ให้ทั้ง 5 หน่วยงานในส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมกันทำงาน เช่นเดียวกับคณะกรรมการ MLOC โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่กำกับดูแลงานด้านแรงงานเป็นประธาน และแรงงานจังหวัดเป็นรองประธาน ตั้งแต่ต้นปี 2548 ซึ่งเป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากการพัฒนา MLOC เพื่อเป็นศูนย์รวมในการใช้ข้อมูลบริหารจัดการของจังหวัด และส่งเสริมให้การดำเนินงานของทุกส่วนราชการในระดับจังหวัด เป็นเอกภาพ มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เนื่องจากการบูรณาการข้อมูลเป็นภาพรวมของ MLOC จะต้องได้รับการสนับสนุนข้อมูลจากพื้นที่ นั่นคือ ทุกส่วนราชการในจังหวัดต้องบูรณาการข้อมูลให้ใช้งาน และแก้ไขปัญหาในพื้นที่ร่วมกันได้ โดยในปัจจุบันได้มีการพัฒนาระบบ PLOC เสร็จเรียบร้อยแล้ว จำนวน 60 จังหวัด และในปีงบประมาณ 2551 จะสามารถพัฒนาระบบ PLOC ได้ครบทั้ง 75 จังหวัดทั่วประเทศ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การพัฒนาระบบศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (PLOC)

ปี 2548 (นำร่อง 10 จังหวัด)	เชียงใหม่ พิษณุโลก อุตรธานี อุบลราชธานี นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา ชลบุรี ราชบุรี สุราษฎร์ธานี สงขลา
ปี 2549 (35 จังหวัด)	กาญจนบุรี จันทบุรี นครปฐม นนทบุรี ระยอง สมุทรสาคร สระบุรี สระแก้ว สิงห์บุรี สุพรรณบุรี กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ น่าน พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม นุรีรัมย์ ร้อยเอ็ด สกลนคร ศรีสะเกษ หนองคาย หนองบัวลำภู กระบี่ นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา ภูเก็ต ยะลา ระนอง
ปี 2550 (15 จังหวัด)	ลำปาง ลำพูน เชียงราย ลพบุรี สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ปทุมธานี ปราจีนบุรี ชัยภูมิ มหาสารคาม สุรินทร์ ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร ตรัง พัทลุง
ปี 2551 (15 จังหวัด)	แพร่ พะเยา แม่ฮ่องสอน อ่างทอง อุทัยธานี ชัยนาท เพชรบุรี ตราด มุกดาหาร ยโสธร นครนายก เลย อำนาจเจริญ ยโสธร สตูล

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2.2 โครงสร้างของศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC)

ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Operation Center: MLOC) มีหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรวบรวม วิเคราะห์ และกลั่นกรองข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญ เพื่อสรุปรายงาน เสนอแก่ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงฯ และวิเคราะห์ กลั่นกรองข้อมูลส่งให้ PMOC เพื่อให้ นายกรัฐมนตรีใช้ในการตัดสินใจ ในปัจจุบันประกอบด้วย 6 ข้อมูลหลัก (ภาคผนวก ข) ดังนี้

1) Labour Market เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานของประเทศ รวมทั้งแสดงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลต่อตลาดแรงงาน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ

1.1) ภาวะการทำงานของประชากร ที่แสดงภาพรวมของจำนวนประชากร จำนวนกำลังแรงงาน จำนวนผู้มีงานทำ และจำนวนผู้ว่างงาน

1.2) ปัจจัยแวดล้อม เป็นการแสดงข้อมูลแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับ Labour Market เช่น GDP GPP อัตราเงินเฟ้อ ดุลการค้า ผลิตภาพแรงงาน การปิดกิจการ/เลิกจ้าง อัตราการใช้กำลังการผลิต อัตราค่าจ้าง และระบบมาตรฐานแรงงานไทย เป็นต้น

1.3) จำนวนสถานประกอบการ และลูกจ้างในระบบประกันสังคม (ภาคบังคับ)

1.4) จำนวนลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ

1.5) จำนวนแรงงานต่างด้าว ทั้งเข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย

**2) Employment Promotion** เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้

- 2.1) แนวโน้มความต้องการแรงงาน
- 2.2) ข้อมูลของสถานศึกษา
- 2.3) ตำแหน่งงานว่าง
- 2.4) ผู้สมัครงาน
- 2.5) ผู้บรรจุนาน
- 2.6) การวิเคราะห์ข้อมูลการบรรจุนาน
- 2.7) การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ
- 2.8) การส่งเสริมแรงงานนอกระบบ
- 2.9) การไปทำงานในต่างประเทศ

**3) Skill Development** เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ

- 3.1) ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของประชาชน
- 3.2) การพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3.3) มาตรฐานฝีมือแรงงานไทย

**4) Labour Benefit** เป็นข้อมูลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ

- 4.1) การคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ และการส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ
- 4.2) การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน
- 4.3) สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม และด้านการคุ้มครองแรงงานจากการอื่นคำร้อง

**5) Fund** แสดงข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงแรงงาน จำนวน 7 กองทุน ประกอบด้วย กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กองทุนผู้ใช้แรงงาน กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กองทุนสงเคราะห์คนไปทำงานในต่างประเทศ และกองทุนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน

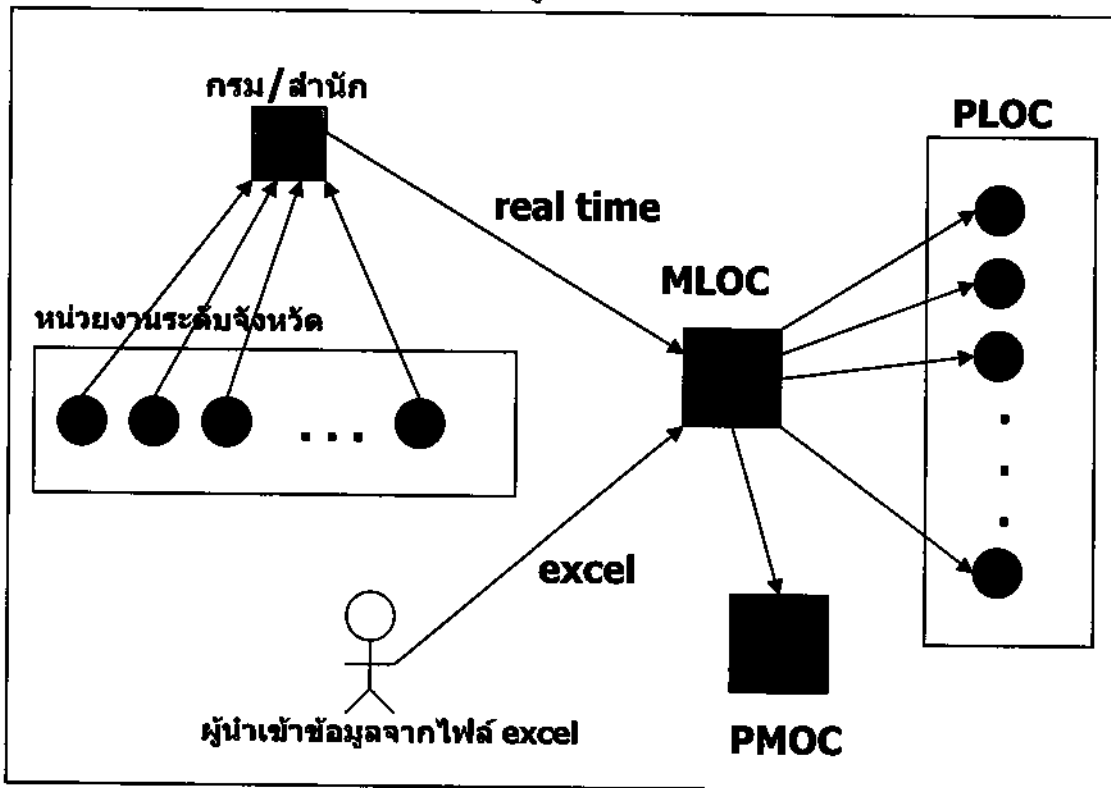
**6) นโยบายสำคัญ/เร่งด่วน** เป็นการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาตามนโยบายที่สำคัญ / เร่งด่วน ประกอบด้วย ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ประสบภัยธรรมชาติ (ภัยแล้ง / น้ำท่วม) และข้อมูลการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้



2.3 การปรับ / update ข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) มี 2 วิธี คือ

1) แบบ real time คือ ระบบ MLOC จะไปดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลของ DOC ของทุกกรม และหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยเจ้าหน้าที่เจ้าของข้อมูลไม่ต้องบันทึกตัวเลขใหม่ ทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูล ณ วันนั้นๆ และเมื่อ MLOC ได้ข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ แล้ว ก็จะมีการส่งข้อมูลให้ PMOC และ PLOC ต่อไป ดังภาพที่ 4 แต่ระบบฐานข้อมูลของแต่ละหน่วยงานมีความยากและความซับซ้อนที่แตกต่างกันมาก และข้อมูลบางตัวที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลยังมิได้จัดเก็บ จึงเป็นข้อจำกัด ทำให้ไม่สามารถใช้วิธีส่งข้อมูลด้วยวิธี real time นี้ได้ทุกข้อมูล

ภาพที่ 4 การปรับข้อมูลแบบ real time และ excel














ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2) แบบ excel file เป็นการบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรม excel จากศูนย์ปฏิบัติการกรม (DOC) และหน่วยงานผู้รับผิดชอบข้อมูล โดยใช้ username / password ของผู้รับผิดชอบข้อมูล และส่งข้อมูลผ่านระบบ internet มายัง MLOC ซึ่งจะทำการประมวลผลและนำเสนอข้อมูลตามกำหนดระยะเวลา และส่งข้อมูลให้ PMOC และ PLOC ต่อไป

## 2.4 การแสดงผลข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC)

การแสดงผลข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) มีความหลากหลาย ดังตารางที่ 2 ทั้งในรูปแบบของตาราง แผนภูมิ (แท่ง วงกลม เส้น) และแผนที่ ซึ่งได้มีการนำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information System : GIS) มาใช้ เพื่อสามารถดูข้อมูลในเชิงลึกได้มากขึ้น โดยมีการแสดงแผนที่ทุกจังหวัดของประเทศไทย ตามการแบ่งเขตของกรมการปกครอง และสามารถดูข้อมูลในเชิงลึกได้ถึงระดับอำเภอ และตำบล ซึ่งเพิ่มความสะดวกในการใช้งานระบบ MLOC มากขึ้น

ตารางที่ 2 รูปแบบการนำเสนอข้อมูลของระบบ MLOC ทั้งหมด

	นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง
	นำเสนอข้อมูลในรูปแบบแผนภูมิแท่งคอลัมน์หรือสดมภ์
	นำเสนอข้อมูลในรูปแบบแผนภูมิแท่งแนวนอน
	นำเสนอข้อมูลในรูปแบบแผนภูมิแท่งคอลัมน์แบบกองซ้อน
	นำเสนอข้อมูลในรูปแบบแผนภูมिवงกลม
	นำเสนอข้อมูลในรูปแบบแผนภูมิเส้น
	นำเสนอข้อมูลในรูปแบบแผนภูมิแท่งคอลัมน์และแผนภูมิเส้น
	นำเสนอข้อมูลในรูปแบบแผนที่ประเทศไทย
	นำเสนอข้อมูลในรูปแบบแผนที่อำเภอของประเทศไทย
	นำเสนอข้อมูลในรูปแบบแผนที่ตำบลของประเทศไทย
	นำเสนอประวัติการนำเข้าข้อมูล

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

## 2.5 บทวิเคราะห์ / แนวความคิดการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ MLOC

### 1) ส่งเสริมการนำระบบ MLOC มาใช้ให้เกิดประโยชน์ อย่างเป็นรูปธรรม

ขณะนี้การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ MLOC และ PLOC ที่ได้ดำเนินการพัฒนามาตั้งแต่ปี 2548 ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งแล้ว ซึ่งควรดำเนินการพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง และควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้มีการนำสารสนเทศด้านแรงงานที่จัดเก็บไว้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงควรต้องมีการส่งเสริมเพื่อให้ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ใช้ประโยชน์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงงาน (เบื้องต้น) จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ MLOC / PLOC ซึ่งอาจจัดทำคู่มือ / กรอบแนวทางการใช้ประโยชน์จาก MLOC / PLOC เพื่อให้แต่ละส่วนราชการสามารถทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลข้อมูลสถานการณ์แรงงาน (เบื้องต้น) จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ MLOC / PLOC ด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานราชการ และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมทั้งสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อการพัฒนา นโยบาย และยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานต่อไป นอกจากนี้ ภายหลังจากการใช้ประโยชน์จาก จาก MLOC / PLOC อย่างจริงจังแล้ว แต่ละหน่วยงานก็จะสามารถนำเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ MLOC / PLOC ในระยะต่อไป เพื่อให้ระบบดังกล่าวมีความเหมาะสมตามความต้องการ และมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นอีกด้วย

### 2) พัฒนาและเพิ่มเติมข้อมูลในระบบ MLOC / PLOC ให้มีความครบถ้วนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อมุ่งสู่การเป็นระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (EIS : Executive Information System) อย่างแท้จริง ในระดับต่อไป ดังนี้

- ควรหมั่นปรับปรุง (update) และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้อง ตลอดจนมีข้อมูลตามเวลาและมีความต่อเนื่อง (รายปี รายไตรมาส รายเดือน รายสัปดาห์)

- ควรปรับให้มีการระบุนวิธีการจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลที่นำมาจากแหล่งข้อมูลภายนอกกระทรวงแรงงาน ควรระบุนวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้ละเอียด เช่น ข้อมูลจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ควรระบุว่า ข้อมูลนำมาจากการสำรวจ เป็นรายไตรมาส หรือจากการสำรวจที่เป็นรายเดือน

- ควรบรรจุคู่มือการใช้ระบบ หรือ user manual ที่หน้าหลัก หรือบนแถบเครื่องมือ ด้านซ้าย เพื่อให้ผู้ใช้ระบบได้ศึกษาประกอบระหว่างการใช้งานระบบ

- ควรระบุชื่อจังหวัด / อำเภอ / ตำบล บนแผนที่ GIS และสามารถเลือกดูข้อมูล โดยการนำ pointer ไปวางไว้ด้านบนพื้นที่ หรือ โดยการคลิกเลือกพื้นที่บนแผนที่ได้

- ควรแยกความแตกต่างการทำงานของระบบ MLOC และ PLOC ให้ชัดเจน กล่าวคือ MLOC ควรจะแสดงข้อมูลในภาพรวมระดับประเทศของกระทรวงแรงงาน และ PLOC ควรจะแสดงข้อมูลเฉพาะระดับจังหวัดในเชิงลึก

- ควรมีการสร้างเครือข่ายการทำงาน และนำข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกอื่นที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานราชการ ได้แก่ ข้อมูลจากกระทรวงพาณิชย์ (ข้อมูลการจดทะเบียนนิติบุคคล) ข้อมูลจากกระทรวงการคลัง (ข้อมูลการเสียภาษีอากรของนิติบุคคล) ข้อมูลจากกระทรวงอุตสาหกรรม (ข้อมูลการจดทะเบียนโรงงาน) ข้อมูลจากกระทรวงมหาดไทย (ข้อมูล จปฐ.) เป็นต้น

- ควรสร้าง model ทางเศรษฐศาสตร์ เพื่อการพยากรณ์ และเตือนภัยสถานการณ์ด้านแรงงาน

- พัฒนาการพัฒนากำหนดข้อเสนอให้มีการนำเสนอแนวโน้มของข้อมูล โดยมีการนำเสนอเป็นแผนภูมิเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปี หรือระหว่างไตรมาส แบบฤดูกาล / วัฏจักร จะได้ไม่ต้องเรียกข้อมูลเพื่อดูทีละปี/เดือน

- พัฒนามาตรฐานข้อมูลด้านแรงงาน ให้มีความเป็นเอกภาพ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งรวมถึงการเรียกชื่อ การให้คำนิยาม (ภาคผนวก ข) และรหัสข้อมูลที่เป็นสากล

### 3) ควรมีการพัฒนาการนำเสนอข้อมูลในบางหัวข้อของระบบ MLOC

จากการทดลองใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ MLOC ตั้งแต่วันที่ 14 ธันวาคม 2550 ถึงวันที่ 20 มกราคม 2551 พบการแสดงผลข้อมูลที่ต้องปรับปรุง ดังนี้

#### 3.1) Labour market

##### - ภาพการทำงานของประชากร

- ควรระบุที่มาของข้อมูลการสำรวจที่ได้รับจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ว่านำข้อมูลมาจากการสำรวจใด เนื่องจากข้อมูลที่นำเสนอในระบบ ได้รับมาจากการสำรวจในเวลาและมีวัตถุประสงค์ในการสำรวจที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เช่น ข้อมูลจากการสำรวจที่เป็นรายเดือน หรือ รายไตรมาส

- ควรมีการแสดงจำนวน โดยแยกตามเพศด้วย นอกจากจะแสดงเพียงจำนวนประชากรรวมเพียงอย่างเดียว

##### - ปัจจัยแวดล้อม

- ควรมีการแสดงความหมาย หรือ นิยาม ที่เป็นศัพท์เฉพาะ เช่น หัวข้อการพัฒนามาตรฐานแรงงาน มีการแบ่งประเภทของสถานประกอบการเป็น **สถานประกอบการ ที่อยู่ในระดับพื้นฐาน และ สถานประกอบการ ที่อยู่ในระดับสมบูรณ์**

- ควรตรวจสอบข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP: Gross Domestic Product) อัตราการเติบโตของ GDP อัตราการว่างงาน ในตารางแสดงตัวเลข เพราะปรากฏข้อมูลเป็นจำนวน 1

- ควรเพิ่มการเปรียบเทียบแนวโน้มข้อมูล เช่น เปรียบเทียบระหว่างไตรมาสเดียวกันของแต่ละปี เพราะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่ผันแปรตามฤดูกาล เช่น การเปรียบเทียบอัตราการเติบโตของ GDP และอัตราการว่างงาน ข้อมูลดุลการค้า (รายไตรมาส) ข้อมูลดัชนีผลิตภาพแรงงาน (รายเดือน) นอกจากนี้ที่มีการแสดงแนวโน้มของข้อมูลเพียงอย่างเดียว

- ควรมีการแสดงสูตรการคำนวณของข้อมูล โดยเฉพาะ ข้อมูลดัชนีผลิตภาพแรงงาน ข้อมูลอัตราการใช้กำลังการผลิต ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI: Consumer Price Index) เป็นต้น และควรระบุว่า ใช้ปี พ.ศ.ใดเป็นปีฐานในการคำนวณ

- ควรตรวจสอบข้อมูลดัชนีผลิตภาพแรงงาน (แยกตามอุตสาหกรรม) ที่แสดงผลรวม ซึ่งที่ถูกต้อง ไม่ใช่การนำตัวเลขผลิตภาพของแต่ละอุตสาหกรรมมารวม หรือบวกกัน แต่เป็นการคำนวณจากข้อมูลระดับประเทศ

- จำนวนสถานประกอบการ และลูกจ้างในระบบประกันสังคม (ภาคบังคับ)

- ไม่ปรากฏข้อมูล

- จำนวนลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ

- ไม่ปรากฏข้อมูล

- จำนวนแรงงานต่างด้าว

- ควรตรวจสอบหัวข้อข้อตกลงการจ้างแรงงานต่างด้าว หัวข้อย่อยการพิสูจน์สัญชาติ แยกตามจังหวัด ทั้งรายเดือน และ ณ ปัจจุบัน ไม่ปรากฏข้อมูลของสัญชาติพม่า แต่เมื่อดูข้อมูลแยกตามสัญชาติ พบข้อมูลของทั้ง 3 สัญชาติ รวมทั้งสัญชาติพม่าด้วย หากไม่มีข้อมูลสัญชาติพม่าหรือเป็นเพราะเหตุใด ควรใส่หมายเหตุแสดงเหตุผลไว้ด้วย เพื่อลดข้อสงสัยความผิดพลาดของข้อมูล

### 3.2) Employment Promotion

- แนวโน้มความต้องการแรงงาน

- ควรมีการแสดงสูตรการคำนวณของข้อมูล หรือที่มาของข้อมูล (การสำรวจ)

ให้ชัดเจน

- หากสามารถนำข้อมูลการจ้างงาน หรือจำนวนผู้มีงานทำในปัจจุบันแยกตามอุตสาหกรรม และระดับการศึกษามาเปรียบเทียบ สามารถเห็นความแม่นยำของการพยากรณ์นี้ได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นข้อมูลแสดงแนวโน้มในการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วย

- ข้อมูลของสถานศึกษา

- ไม่ปรากฏข้อมูล

- การส่งเสริมแรงงานนอกระบบ

- ควรเพิ่มข้อมูลแยกตามเพศ ในหัวข้อการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งแสดง

จำนวนสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะทำให้เห็นสภาพของสถานการณ์ด้านแรงงานในเรื่องนี้ชัดเจนมากขึ้น

### 3.3) Skill Development

- มาตรฐานฝีมือแรงงานไทย

- ควรตรวจสอบหัวข้อทดสอบมาตรฐานเฉพาะสถานประกอบการ และหัวข้อ

ทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งสถิติรายเดือน และ ณ ปัจจุบัน แยกตามกลุ่มอาชีพ ข้อมูลที่ปรากฏตามตารางแสดงเป็น 0 แต่เมื่อเลือกการแสดงผลเป็นแผนภูมิ กลับพบการแสดงตัวเลขข้อมูล

### 3.4) Labour Benefit

- การคุ้มครองแรงงาน

- ควรตรวจสอบหัวข้อแรงงานในระบบ หัวข้อย่อยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การตรวจความปลอดภัย จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ แยกตามประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งแสดงข้อมูลจำนวนสถานประกอบการ และจำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ แผนภูมิควรเป็นแผนภูมิแท่ง ไม่ใช่แผนภูมิวงกลมดังที่แสดงอยู่

- ควรตรวจสอบหัวข้อแรงงานนอกระบบ เนื่องจากปรากฏข้อมูลเป็น 0 หากไม่มีข้อมูลหรือเป็นเพราะเหตุใด ควรใส่หมายเหตุแสดงเหตุผลไว้ด้วย เพื่อลดข้อสงสัยความผิดพลาดของข้อมูล

- การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

- ควรเพิ่มภาพรวมอัตราการประสบอันตรายระดับประเทศ ในหัวข้ออัตรา  
การประสบอันตราย

- ควรตรวจสอบหัวข้ออัตราการประสบอันตราย แยกตามขนาดสถานประกอบการ และตามประเภทกิจการ เพราะไม่ปรากฏข้อมูล

- ควรตรวจสอบจำนวนผู้ประสบอันตราย แยกตามขนาดสถานประกอบการตามประเภทกิจการ ตามอายุ และตามเพศ เพราะไม่ปรากฏข้อมูล

- เงินทดแทน

- ไม่ปรากฏข้อมูล

### 3.5) Fund

- ควรเปลี่ยนจาก “Fund” เป็น “Funds” เพราะข้อมูลประกอบด้วย 7 กองทุน  
ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน

- ควรระบุวัตถุประสงค์ของกองทุนแต่ละกองทุน เนื่องจากข้อมูลจาก MLOC  
จะถูกส่งเข้าไปเป็นข้อมูลใน PMOC นั่นคือ ผู้ที่ใช้ประโยชน์จากข้อมูลไม่ใช่เพียงผู้บริหารกระทรวง  
แรงงานเพียงหน่วยงานเดียว

- ควรระบุความหมายของประเภทกองทุน เช่น กองทุนประกันสังคม ข้อมูล  
แสดงให้เห็นกองทุน 2 กรณี (ซึ่งหมายถึง กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ) และ กองทุน 4 กรณี (ซึ่ง  
หมายถึง กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย)

- ควรแสดงแผนภูมิ/ข้อมูลเป็นแนวโน้ม และการคาดการณ์ของแต่ละกองทุน

### 3.6) นโยบายสำคัญ/เร่งด่วน

- การช่วยเหลือแรงงานที่ประสบภัยธรรมชาติ

- ควรตรวจสอบการแสดงผลแผนภูมิ ทั้งแผนภูมิแท่ง แผนภูมิเส้น และแผนภูมิ  
วงกลมซึ่งไม่ถูกต้อง

- ควรให้รายละเอียดข้อมูลโครงการหรือมาตรการสั้นๆ ที่กระทรวงแรงงาน  
ได้ดำเนินการไว้ เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่ประสบภัยธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

- การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดน  
ภาคใต้

- ควรแสดงจำนวนงบประมาณตามแผนและที่ใช้จ่ายจริง รวมทั้งให้ข้อมูล  
รายละเอียดโครงการหรือมาตรการสั้นๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถเป็นข้อมูลอ้างอิงการทำงาน  
ของกระทรวงแรงงานเพื่อบรรเทาสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น

- ไม่มีการแสดงผลแผนภูมิใดๆ

### 4) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เฉพาะด้าน ดังต่อไปนี้

- ด้านสถิติและเศรษฐศาสตร์ ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน จนถึงระดับเชี่ยวชาญ รวมทั้ง  
พัฒนาการใช้ซอฟต์แวร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ เช่น Excel SPSS STATA E-View เป็นต้น

- ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถรู้และเข้าใจในการพัฒนาระบบ และ  
สามารถเข้าถึงการเชื่อมโยงข้อมูลที่สำคัญๆ จากแหล่งข้อมูลอื่น ทั้งข้อมูลจากภายในและภายนอกกระทรวง  
แรงงาน ที่จะสามารถทำให้ระบบ MLOC มีความสมบูรณ์ในระยะต่อไป

## 2.6 ข้อเสนอแนะทางการวิเคราะห์สารสนเทศด้านแรงงานเบื้องต้นจากระบบ MLOC

เมื่อระบบสารสนเทศ MLOC ได้รับการพัฒนาในระดับหนึ่งแล้ว จึงควรมีการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศดังกล่าว โดยข้อเสนอแนะแนวทาง / วิธีการในการวิเคราะห์สารสนเทศด้านแรงงานเบื้องต้นจากระบบ MLOC ให้กับผู้ที่ทำการศึกษาวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีในระบบสารสนเทศ MLOC ดังนี้

1) ศึกษาโครงสร้าง ทำความเข้าใจข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ที่มีในระบบ MLOC ดังนี้

- ความหมาย / นิยามของข้อมูล
- ที่มาของข้อมูล
- สูตรการคำนวณ

2) ศึกษาโปรแกรมที่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ซึ่งโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้สำหรับการคำนวณทางสถิติในปัจจุบันมีอยู่หลายโปรแกรม โดยแต่ละโปรแกรมมีข้อดีและข้อด้อยแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับประเภทหรือลักษณะการใช้งานของผู้ใช้ โปรแกรมที่เป็นที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่

- MS Excel เป็นโปรแกรมสำหรับงานเกี่ยวกับการคำนวณตัวเลข การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดเก็บบันทึกข้อมูลของตาราง การสร้างแผนภูมิ และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนสามารถพัฒนาให้เป็นระบบงานที่มีขีดความสามารถสูง มีการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาระบบข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ทั้งแผนภูมิและแผนผังลำดับงาน เพื่ออธิบายแนวคิดที่สลับซับซ้อน มีฟังก์ชันสำหรับการคำนวณและประมวลผลทางสถิติที่ง่ายและสะดวก ซึ่งสามารถเลือกคำสั่งได้จากเมนู และสามารถนำมาประยุกต์และวิเคราะห์กับการทำงานด้านสถิติ (เบื้องต้น) ได้

- SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เป็นโปรแกรมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยตรง มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติทุกประเภท SPSS เป็นเครื่องมือสำหรับจัดการข้อมูล สามารถนำข้อมูลจากแฟ้มข้อมูลมาประมวลผลด้วยตาราง สร้างแผนภูมิ และวิเคราะห์ทางสถิติที่หลากหลาย โปรแกรมใช้ง่ายและสะดวก โดยสามารถเลือกคำสั่งได้จากเมนู ไม่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญทางด้านสถิติมาก และสามารถบันทึกเป็น syntax สำหรับเก็บคำสั่งไว้ใช้ภายหลังได้ โปรแกรมนี้สามารถใช้วิเคราะห์สถิติขั้นสูงได้ดีกว่า MS Excel

/ - STATA ...



- STATA เป็นโปรแกรมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูง ซึ่งต้องใช้คำสั่งในการให้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้น ผู้วิเคราะห์ที่ต้องการใช้โปรแกรม STATA ต้องมีความเชี่ยวชาญทางด้านสถิติมาก รู้วิธีการเขียนคำสั่ง เพื่อทำการวิเคราะห์ / ประมวลผลข้อมูล สามารถนำข้อมูลจากแฟ้มข้อมูลมาประมวลผลด้วยตาราง สร้างแผนภูมิ และวิเคราะห์ทางสถิติที่หลากหลาย สามารถบันทึกเป็น dofile สำหรับเก็บคำสั่งไว้ใช้ภายหลังได้ เช่นเดียวกับ syntax ในโปรแกรม SPSS แต่โปรแกรมนี้สามารถใช้วิเคราะห์สถิติขั้นสูงได้ดีกว่า SPSS นั่นคือ มีความถูกต้องและแม่นยำสูงกว่า

- E-View เป็นโปรแกรมที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางเศรษฐศาสตร์ มีจุดเด่นคือ สามารถทำการปรับข้อมูล และแก้ไขปัญหาข้อมูลด้วยเทคนิคต่าง ๆ เช่น การปรับข้อมูลให้เป็นแบบ Moving Average, Exponential Smoothing, Holt-winters สามารถประมาณค่า และพยากรณ์ค่าประมาณแบบ Time Series Estimation และ Econometric Forecast ได้ โดยถูกออกแบบให้สามารถใช้ทั้ง Linear และ Non-Linear Model นอกจากนี้ สามารถแก้ไขปัญหา Simultaneity, Multi-nonlinearity และ Heteroskedasticity ที่อาจเกิดขึ้นจากการประมวลผลข้อมูลได้ด้วย รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาเรื่อง Autocorrelation ที่มักพบในข้อมูล Time Series ซึ่งจะแสดงค่า Durbin-Watson Statistics ให้ในผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น

### 3) ศึกษาแนวโน้ม / ความเชื่อมโยง / ความสัมพันธ์ของข้อมูล

- แนวโน้มของข้อมูลเดียวกัน (Trend) เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลในระยะยาว ผลที่ปรากฏอาจจะเป็นแนวโน้มขึ้นหรือลง (Upward หรือ Downward trend) ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความเจริญหรือความเสื่อมของเหตุการณ์ / สถานการณ์ต่าง ๆ

- แนวโน้มของข้อมูลเดียวกันแบบฤดูกาล (Seasonal Trend) เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลที่มีแบบแผนการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันในช่วงเวลาหนึ่ง หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลซ้ำแล้วซ้ำอีกในช่วงเวลาหนึ่ง โดยทั่วไปแล้ว ฤดูกาลจะเกิดขึ้นภายในช่วง 1 ปี แต่ความเป็นจริงแล้วเหตุการณ์ที่มีแผนการเปลี่ยนแปลงซ้ำ ๆ จนเป็นแบบแผน อาจใช้เวลาน้อยกว่า 1 ปี ปัจจัยที่ก่อให้เกิดอิทธิพลของฤดูกาลมีได้หลายปัจจัย เช่น สภาพอากาศ อุณหภูมิ วัฒนธรรม เป็นต้น

- ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลตั้งแต่ 2 ข้อมูลขึ้นไป ซึ่งทำให้ทราบระดับความสัมพันธ์ ทิศทางความสัมพันธ์ และลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลนั้น ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์นี้ สามารถรู้เหตุและผลของการเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

### 3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 กระทรวงแรงงานมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ MLOC / PLOC ที่พัฒนาขึ้น เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลด้านแรงงานเบื้องต้น ที่นายกรัฐมนตรีและผู้บริหารกระทรวงแรงงานสามารถเรียกดูข้อมูลที่เป็นปัจจุบันได้ทันที โดยไม่ต้องเสียเวลาในการรวบรวมและสืบค้นจากแหล่งข้อมูลโดยตรง และหากระบบนี้ได้รับการพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งมีระบบการเตือนภัยจากข้อมูลด้านแรงงานก็จะสามารถทำการป้องกันวิกฤตการณ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้

3.2 กระทรวงแรงงานมีข้อมูลที่มีความถูกต้อง ทันสมัย และครบถ้วน ครอบคลุมทุกภารกิจด้านแรงงาน มีการแสดงผลที่ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถพยากรณ์ ประมวลผล และสะท้อนสภาพการณ์ด้านแรงงานได้ รวมทั้งข้อมูลด้านแรงงานจะถูกใช้เป็นเครื่องมือวัดสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไปในอนาคต

3.3 ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถวิเคราะห์ และนำข้อมูลที่มีอยู่จากระบบ MLOC / PLOC และในระบบสารสนเทศต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการบริหารราชการ การพัฒนา นโยบาย และยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และสามารถจัดการกับวิกฤตการณ์ / ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนในประเทศต่อไป

3.4 ข้าราชการ / เจ้าหน้าที่ กระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาความรู้ด้านสถิติและเศรษฐศาสตร์ ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน จนถึงระดับเชี่ยวชาญ ตลอดจนสามารถใช้ซอฟต์แวร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ เช่น Excel SPSS STATA E-View เป็นต้น เป็นพื้นฐานในการสร้างนักวิเคราะห์ และนักวิจัย ซึ่งจะ สร้างความเข้มแข็งในการพัฒนางานวิจัย และสามารถต่อยอดในการพัฒนาสำนักงานเศรษฐกิจแรงงานต่อไป

### 4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

4.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ MLOC / PLOC ที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 ประกอบไปด้วยข้อมูลหลักที่ครอบคลุมภารกิจความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานทุก ๆ ด้าน และได้มีการปรับข้อมูลให้ทันสมัยอย่างเป็นระบบ (ทั้งแบบ Real time และ Excel file) มีความถูกต้อง ชัดเจนรวมทั้งมีการประมวลผลเบื้องต้นโดยใช้แผนภูมิแท่ง เส้น และวงกลม ตลอดจนมีการใช้สีในแผนที่ ในลักษณะ GIS เพื่อแสดงความเด่นชัดของข้อมูลและมีการเปรียบเทียบข้อมูลเชิงลึกในแต่ละพื้นที่ด้วย และมีการพัฒนาต่อไปจนมีข้อมูลพยากรณ์ ที่สามารถเป็นระบบเตือนภัยและเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหารได้

4.2 ข้อมูลด้านแรงงานที่มีความถูกต้อง ทันสมัย และครบถ้วน ครอบคลุมทุกภารกิจด้านแรงงาน แสดงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลไปใช้อ้างอิงได้

4.3 นโยบาย / ยุทธศาสตร์ / แผนการปฏิบัติงานด้านแรงงานที่มีความชัดเจน มีหลักการ และผ่านการวิเคราะห์ กลั่นกรองจากแหล่งข้อมูลที่มีความถูกต้อง ซึ่งสามารถชี้ให้เห็นถึงแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ เพื่อป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ด้านแรงงานที่เกิดขึ้นได้ทันเหตุการณ์ อย่างถูกต้อง และมีความเหมาะสม

4.4 ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานมีความรู้ ความสามารถ สามารถนำความรู้ ความสามารถที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานราชการ รวมทั้งสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีเครือข่ายในการพัฒนาข้อมูลที่เอื้อประโยชน์ อันจะนำมาสู่ความอยู่ดีมีสุขของประเทศไทยต่อไป

---

## บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. รายงานการวิจัย เรื่องการปรับตัวของผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ. 16 , 2543.

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. ศัพท์แรงงาน. 2531.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัย เรื่องการคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. 5-8 , 2547.

\_\_\_\_\_ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. รายงานภาคผนวกของ จริยา ชันชวิทย์ การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน. 41-48 , 2549.

\_\_\_\_\_ . ศัพท์แรงงาน. 2541.

กระทรวงแรงงาน. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (PLOC) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลกับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) ปีงบประมาณ 2550. เอกสารคู่มือการแก้ปัญหาจากการใช้งานระบบ. 2550.

\_\_\_\_\_. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (PLOC) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลกับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) ปีงบประมาณ 2550. เอกสารคู่มือผู้ใช้งานระบบ (User Manual). 2550.

กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. รายงานเชิงวิเคราะห์ สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2547. 2548.

กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถิติการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม มกราคม-ธันวาคม 2538. 66 , 2539.

\_\_\_\_\_. กิจกรรม การพัฒนาฝีมือแรงงาน สถิติการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม ปีงบประมาณ 2544. 8 , 2544.

ดร.ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษา รูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน. 7 , 2542.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. คู่มือการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงาน จังหวัด. 2550.

\_\_\_\_\_. เครื่องชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ.2550. 2550.

\_\_\_\_\_. มาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน. 2548.

\_\_\_\_\_. วารสารสถานการณ์แรงงาน. ไตรมาส 3. 2550

**Website**

<http://www.dmbn.net/board/?task=main&order=message&cat=1&board=1&topic=196>

<http://www.doe.go.th/>

<http://www.dsd.go.th/>

<http://www.geocities.com/>

<http://www.labour.go.th/>

<http://www.mol.go.th/>

<http://www.nesdb.go.th/>

<http://www.nso.go.th/>

<http://www.opdc.go.th/>

[http://www.positioningmag.com/prnews/prnews.aspx?id=48248.](http://www.positioningmag.com/prnews/prnews.aspx?id=48248)

<http://www.sso.go.th/>

[http://tsl.tsu.ac.th/file.php/1/courseware/math2/lesson1/less1\\_3.htm](http://tsl.tsu.ac.th/file.php/1/courseware/math2/lesson1/less1_3.htm)

<http://www.wikipedia.com/>