

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง สถิติแรงงานประจำปี ๒๕๕๙ และ สถิติแรงงานประจำปี ๒๕๖๐

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการนำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานไปใช้ประโยชน์

โดย

นางสาวศรีนาถ โพธิ์พุทธชัย
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๑๙๖ กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ
แรงงานชำนาญการ ในครั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอผลงาน ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ การจัดทำผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง สถิติแรงงานประจำปี ๒๕๕๙ และ
สถิติแรงงานประจำปี ๒๕๖๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลด้านสถิติด้านแรงงานที่สำคัญของหน่วยงาน
สังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยทำการรวบรวมสถิติ
ด้านแรงงานที่มีความน่าเชื่อถือ มีความถูกต้อง ตรงตามความต้องการของผู้นำไปใช้ การจัดทำหนังสือ
สถิติแรงงานประจำปีเป็นการรวบรวมข้อมูลโดยอ้างอิงหลักการจัดทำตามทฤษฎีระเบียบวิธีสถิติ ซึ่งหลักการ
ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกอบไปด้วยหลักการ “การใช้ข้อมูลสถิติ” และหลักการ “คุณสมบัติ
ของข้อมูลที่ดี” โดยนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการรวบรวมสถิติด้านแรงงานประจำปีของกระทรวง
โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนและเตรียมงาน การจัดประชุมหารือการจัดทำหนังสือ
การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำหนังสือสถิติแรงงานประจำปี จัดจ้างพิมพ์
หนังสือสถิติแรงงานประจำปี และเผยแพร่หนังสือ โดยผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้รับผิดชอบการจัดพิมพ์
หนังสือสถิติแรงงานประจำปี ๒๕๕๙ และ ปี ๒๕๖๐ และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน ผู้ใช้ข้อมูล
สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ
การติดตามประเมินผลการดำเนินการ แก้ไขปัญหา รวมถึงคาดการณ์สถานการณ์เพื่อเตรียมการรับมือ
กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้ขอรับการประเมินมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดทำหนังสือสถิติ
แรงงานประจำปี โดยให้มีการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานเจ้าของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น
เพื่อให้การดำเนินงานรวดเร็วกว่าเดิม และเพิ่มทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางาน เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการนำดัชนีชี้วัด
ภาวะแรงงานไปใช้ประโยชน์ ผู้ขอรับการประเมินมุ่งเน้นไปที่ประเด็นการนำผลการดำเนินงานที่มีอยู่ไปใช้
ให้เกิดประโยชน์ หรือพัฒนาผลงานทางวิชาการโดยใช้ดัชนีชี้วัดที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมให้เกิดการนำไปใช้
ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นงานนำสิ่งที่มีความสำคัญอยู่แล้วไปใช้ให้เกิดความคุ้มค่าต่อผู้นำไปใช้
นอกจากนี้ยังก่อเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรภายในหน่วยงานที่จัดทำ เนื่องจากการส่งเสริมให้เกิด
การพัฒนาคน พัฒนางาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ในการจัดทำข้อเสนอแนวความคิดการ
พัฒนางานขึ้นนี้ ผู้ขอรับการประเมินใช้แนวคิด “กระบวนการจัดการความรู้” และแนวทางการวิเคราะห์
ข้อมูล ตามหลักการวิเคราะห์เชิงสถิติและพลวัต เพื่อเป็นแนวทางการสร้างความรับรู้และความเข้าใจ
ในสถานการณ์ด้านแรงงานผ่านการอธิบายความหมายข้อมูลดัชนีที่สามารถเข้าใจได้ง่าย เป็นประโยชน์
ต่อผู้ใช้ในวงกว้าง ผู้ขอรับการประเมินมีข้อเสนอแนวทางเพื่อพัฒนางานโดย จัดทำคู่มือเกี่ยวกับดัชนีชี้วัด
ภาวะแรงงานเพื่อใช้สำหรับอ้างอิง เพิ่มเติมแนวทางการทำความเข้าใจดัชนีชี้วัด การสร้างผลงาน
ด้านวิชาการโดยการนำดัชนีชี้วัดไปใช้ประกอบการวิเคราะห์ จัดทำการนำเสนอเนื้อหาแบบสรุปในรูปแบบ
Infographic เพื่อเพิ่มความน่าสนใจให้กับผลงานวิชาการ และพัฒนาทักษะ ความรู้ ให้กับบุคลากร

คำนำ

การจัดทำผลงานวิชาการชิ้นนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อขอรับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำผลงานทางวิชาการในสองส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง สถิติแรงงานประจำปี ๒๕๕๙ และ สถิติแรงงานประจำปี ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นการประมวลความรู้ ขั้นตอนการดำเนินงาน ผลสำเร็จของการจัดทำผลงาน ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน และส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การพัฒนาการนำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประมวลแนวความคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการนำข้อมูลดัชนีที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจในการนำไปใช้ประโยชน์

ผู้ขอรับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานทางวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจ ในการนำข้อมูลที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ศรีนถ โปธ์พุทธชัย
สิงหาคม ๒๕๕๒



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	
คำนำ	
สารบัญ	
สารบัญแผนภูมิ	
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด	๒
๓.๒.๑ วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน	๒
๓.๒.๒ ทฤษฎีระเบียบวิธีสถิติ	๒
๓.๒.๓ คำนิยามของสถิติที่เกี่ยวข้อง	๔
๓.๒.๔ มาตรฐานการจัดจำแนกข้อมูล	๑๘
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	๑๙
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๒๒
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๒๓
๗. ผลสำเร็จของงาน	๒๖
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๒๖
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๒๖
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๒๗
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	
ชื่อเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการนำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานไปใช้ประโยชน์	๒๘
๑. หลักการและเหตุผล	๒๘
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	๒๘
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๕๘
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๕๘
บรรณานุกรม	๕๙

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิ ๑ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	๕๒
แผนภูมิ ๒ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จำแนกตามเพศ	๕๒
แผนภูมิ ๓ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน และอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	๕๓
แผนภูมิ ๔ อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำแนกตามเพศ	๕๓
แผนภูมิ ๕ อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำแนกตามสถานภาพผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	๕๔
แผนภูมิ ๖ อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำแนกตามสถานภาพผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานและเพศ	๕๔
แผนภูมิ ๗ อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกตามอายุและเพศ	๕๕
แผนภูมิ ๘ จำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ	๕๕



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน สถิติแรงงานประจำปี ๒๕๕๙ และ สถิติแรงงานประจำปี ๒๕๖๐

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ มิถุนายน ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๑

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

สถิติเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยเรื่องของการวางแผนและการเก็บข้อมูล การนำเสนอ การวิเคราะห์ และการตีความข้อมูลสถิติ รวมถึงการนำผลที่ได้ไปใช้อธิบายความหมายของปัญหาหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ (อำนาจ วังจิ้น, ๒๕๔๗) ข้อมูลสถิติเป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบการตัดสินใจและกำหนดนโยบายให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลงานโครงการต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ข้อมูลสถิติสามารถแสดงให้เห็นสภาพความเป็นไปเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สามารถอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันไปจนถึงการพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต และเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ตัดสินใจได้ดีที่สุดบนข้อมูลสถิติที่มีอยู่ โดยการตัดสินใจหรือกำหนดแผนงานโดยใช้ข้อมูลสถิติที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีข้อมูลสถิติที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมที่น่าเชื่อถือ

ในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวง หน่วยงานในสังกัดจำเป็นต้องมีข้อมูลต่างๆ ในการนำมาใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ วางแผนและติดตามสถานการณ์ด้านแรงงาน โดยเฉพาะข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ด้านแรงงาน หน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องมีองค์ความรู้ด้านข้อมูลสถิติ เพื่อจัดทำเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และการติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ในขณะเดียวกัน มีกลุ่มผู้ที่สนใจนอกเหนือจากหน่วยงานภาครัฐติดต่อมายังกระทรวงแรงงานเพื่อสอบถามถึงข้อมูลสถิติจำนวนมาก อาทิ ธนาคารพาณิชย์ สถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา นิสิต นักศึกษา และบุคคลทั่วไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน จึงได้จัดทำหนังสือสถิติแรงงานประจำปี ตั้งแต่ ปี ๒๕๕๔ โดยนำเสนอข้อมูลสถิติด้านแรงงานที่สำคัญของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และธนาคารแห่งประเทศไทย

หนังสือสถิติแรงงานประจำปี เป็นการรวบรวมข้อมูลที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับใช้ประกอบการบริหารงานและการพัฒนาประเทศ ข้อมูลสถิติสามารถเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจในการจัดทำแผนงาน การกำหนดนโยบายหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นข้อมูลเพื่อให้สำหรับวงการราชการซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการวางแผนงาน และบริหารงานในด้านต่างๆ รวมถึงภาคเอกชน เช่น ธนาคารพาณิชย์ นักลงทุนทางธุรกิจ สถาบันวิจัย อีกทั้งยังเป็นข้อมูลเพื่อศึกษาค้นคว้าสำหรับนิสิต/นักศึกษา นักวิชาการ และประชาชนทั่วไป รวมถึงองค์การระหว่างประเทศ

การนำเสนอข้อมูลสถิติด้านแรงงาน คำนึงถึงเนื้อหาที่ถูกต้องและครอบคลุมต่อการใช้งานของผู้ที่สนใจ การนำเสนอข้อมูลที่มีความต่อเนื่องในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เป็นข้อมูลที่พร้อมสำหรับการวิเคราะห์และแปลความหมายในระดับต่อไป มีการนำเสนอในรูปแบบตารางที่จัดจำแนกตามมิติต่างๆ เพื่อให้สะดวกต่อการทำความเข้าใจ และเผยแพร่ในรูปแบบรูปเล่มหนังสือเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งาน โดยได้มีการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ถือเป็นส่งเสริมให้เกิดการนำข้อมูลสถิติไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้นและครอบคลุมผู้ใช้แต่ละกลุ่ม ดังนั้นการจัดทำหนังสือสถิติแรงงานประจำปีจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และควรมีการจัดทำและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการจัดทำหนังสือสถิติแรงงานประจำปีจากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าการรวบรวมข้อมูลสถิติด้านแรงงาน มีความจำเป็นที่จะต้องทบทวนเนื้อหาเป็นระยะ เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน และมีการรวบรวมข้อมูลในประเด็นที่สำคัญโดยนำเสนอที่ครอบคลุมเนื้อหาอย่างเหมาะสม จึงจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้างได้ดียิ่งขึ้น ประกอบกับการจัดทำหนังสือสถิติแรงงานประจำปี ยังมีปัญหาในการจัดทำ เช่น ปัญหาด้านวิธีการจัดเก็บที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย ความล่าช้าของข้อมูล ซึ่งสามารถปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

๓.๒.๑ วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน : แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การจะบรรลุวิสัยทัศน์ : “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ได้นั้น กระทรวงแรงงานมีพันธกิจในการเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ การคุ้มครองแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ และการส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการจะทำให้วิสัยทัศน์สำเร็จลุล่วงจำเป็นต้องมีข้อมูลเพื่อการศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์ด้านแรงงานในมิติต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบาย

๓.๒.๒ ทฤษฎีระเบียบวิธีสถิติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๔๗) จำแนกหลักเกณฑ์ในการจัดทำข้อมูลออกเป็น ๒ ส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติ และการใช้ประโยชน์ข้อมูลสถิติ โดยผู้ขอรับการประเมินได้ใช้หลักเกณฑ์ที่จำเป็นสำหรับ “ผู้รวบรวมข้อมูล” เพื่อประกอบการจัดทำหนังสือสถิติแรงงานประจำปี ดังนี้

๑) หลักเกณฑ์ “การใช้ข้อมูลสถิติ” (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๔๗) ผู้รวบรวมข้อมูลจำเป็นต้องเข้าใจที่มาของสถิติ เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูลให้เหมาะสมกับการนำไปใช้และมีความน่าเชื่อถือ การใช้ข้อมูลสถิติมีหลักเกณฑ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำหนังสือสถิติแรงงานมีดังนี้

๑.๑) คำจำกัดความ/คำนิยาม (definition/concept) : ข้อมูลที่รวบรวมควรมีความชัดเจนในคำจำกัดความหรือคำนิยามของคำที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้สามารถรู้ถึงขอบเขตของข้อมูลสถิติ

๑.๒) การจัดจำแนกข้อมูล (classification) การจำแนกข้อมูลสถิติควรเป็นไปตามมาตรฐานสากล เช่น การจัดจำแนกอาชีพ อุตสาหกรรม การศึกษา อายุ ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการใช้เปรียบเทียบ

๑.๓) ระเบียบวิธีสถิติ (statistical methodology) ผู้รวบรวมข้อมูลจำเป็นต้องรู้ว่าข้อมูลสถิตินั้นมีกระบวนการในการได้มาซึ่งข้อมูลอย่างไร เนื่องจากข้อมูลในเรื่องเดียวกัน หากมีการใช้ระเบียบวิธีที่แตกต่างกัน ข้อมูลสถิติที่ได้ก็จะแตกต่างกัน

๑.๔) คาบเวลาที่ข้อมูลอ้างอิง (reference period) การจะนำข้อมูลสถิติไปใช้ จะต้องรู้ว่าข้อมูลสถิติที่รวบรวมได้เป็นของช่วงเวลาใด หรืออ้างอิงขณะใด เช่น คาบเวลาที่ข้อมูลอ้างอิงของสถิติจำนวนประชากรของโครงการสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๔๓ คือ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๓ หรือการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานกิจการของสถานประกอบการธุรกิจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๔๒ คาบเวลาที่ข้อมูลอ้างอิงคือ ปี ๒๕๔๑ หมายถึง การดำเนินงานกิจการตั้งแต่มกราคม - ธันวาคม ๒๕๔๑ (ปีบัญชี) ทั้งนี้ คาบเวลาที่ข้อมูลอ้างอิงกับคาบเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลอาจแตกต่างกัน หรือเป็นช่วงเวลาเดียวกันก็ได้

๑.๕) คุ้มครอง (coverage) ในการจัดทำสถิติจำเป็นต้องกำหนดคุ้มครอง เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลได้ทราบถึงขอบเขตของข้อมูลว่าครอบคลุมแค่ไหน เช่น คุ้มครองของครัวเรือนเกษตร โครงการสำรวจการเปลี่ยนแปลง ทางการเกษตร พ.ศ. ๒๕๔๑ หมายถึง ครัวเรือนเกษตรที่มีเนื้อที่เพาะปลูกตั้งแต่ ๒ ไร่ขึ้นไป หรือเลี้ยงปศุสัตว์ ตามประเภท / จำนวนที่กำหนด หรือ มีรายได้ต่อปีจากการขายผลิตภัณฑ์เกษตรตั้งแต่ ๖,๐๐๐ บาทขึ้นไป เป็นต้น

๒) หลักเกณฑ์ “คุณสมบัติของข้อมูลที่ดี” (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๔๗) ข้อมูลที่รวบรวมจะต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องบนพื้นฐานของคุณสมบัติสำคัญ คือ

๒.๑) มีความถูกต้องแม่นยำ (accuracy) หรือหากมีความคาดเคลื่อนต้องเป็นข้อมูลที่มีความคาดเคลื่อนน้อยที่สุดหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้

๒.๒) มีความทันเวลาและทันสมัย (timeliness) และทันต่อความต้องการของผู้ใช้ เนื่องจากหากผลิตข้อมูลล่าช้าจนเกินไป ก็อาจไม่ก่อให้เกิดคุณค่าต่อผู้ใช้แม้ว่าข้อมูลนั้นจะมีความถูกต้องแม่นยำ

๒.๓) มีความสมบูรณ์ครบถ้วน (completeness) สามารถให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลที่ครบถ้วนทุกด้าน โดยไม่ขาดส่วนหนึ่งส่วนใดที่นำไปใช้การไม่ได้

๒.๔) มีความกะทัดรัด (conciseness) มีการประมวลให้อยู่ในรูปแบบที่กะทัดรัดและไม่เยิ่นเย้อ เพื่อให้สะดวกต่อการนำไปใช้ ค้นหาสะดวก และให้ผู้ใช้สามารถทำความเข้าใจข้อมูลได้ทันที

๒.๕) ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ (relevance) เป็นข้อมูลที่ผู้ใช้ต้องการใช้ หรือเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผน กำหนดนโยบายหรือตัดสินใจปัญหาในเรื่องนั้นๆ เป็นข้อมูลที่ไม่มากจนเกินไปจนไม่เกิดประโยชน์

๒.๖) มีความต่อเนื่อง (continuity) มีความสม่ำเสมอและต่อเนื่องในลักษณะของอนุกรมเวลา (time-series) เพื่อประโยชน์ในด้านการวิเคราะห์วิจัยหรือหาแนวโน้มในอนาคต

๓.๒.๓ คำนิยามของสถิติที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

คำนิยามแบ่งออกเป็น ๘ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านภาวะการทำงานของประชากร ๒) ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ๓) ด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ๔) ด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ๕) ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ ๖) ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๗) ด้านการประกันสังคม ๘) ด้านเศรษฐกิจแรงงาน โดยมีแนวคิดมาจากหลักเกณฑ์ การใช้ข้อมูลสถิติ ซึ่งผู้รวบรวมข้อมูลควรมีข้อมูลจำกัดความหรือคำนิยาม ของข้อมูลสถิติที่รวบรวม เพื่อให้ผู้นำไปใช้ประโยชน์ รับรู้ได้ถึงขอบเขตของข้อมูลสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

๓.๒.๓.๑ คำนิยามด้านภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติได้มีการปรับปรุงแนวคิดและคำนิยามที่ใช้ในการสำรวจภาวะการทำงาน of ประชากร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงตรงตามความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และองค์การสหประชาชาติ (UN) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๑) แนวคิดและคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำสถิติแรงงานมีดังนี้

๑) ผู้มีงานทำ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจ มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

๑.๑) ได้ทำงานตั้งแต่ ๑ ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผลค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำเป็นเงินสดหรือสิ่งของ

๑.๒) ไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยกว่า ๑ ชั่วโมง แต่เป็นบุคคลที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ (ซึ่งจะถือว่าเป็นผู้ที่ปกติมีงานประจำ) (๑) ยังได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน (๒) ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ

๑.๓) ทำงานอย่างน้อย ๑ ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจหรือไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือของสมาชิกในครัวเรือน

๒) ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปและในสัปดาห์แห่งการสำรวจ มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ (๑) ไม่ได้ทำงานและไม่มีการสมัครงานหรือรอการบรรจุ ในระหว่าง ๓๐ วันก่อนวันสัมภาษณ์ และ (๒) ไม่ได้ทำงานและไม่มีการสมัครงาน ในระหว่าง ๓๐ วันก่อนวันสัมภาษณ์แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

๓) กำลังแรงงานปัจจุบัน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีงานทำหรือว่างงาน ตามคำนิยามที่ได้รับข้างต้น

๔) กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล หมายถึง บุคคลที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้ไม่เข้าข่ายคำนิยามของผู้มีงานทำ หรือผู้ว่างงาน แต่เป็นผู้รอฤดูกาลที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำงาน และเป็นบุคคล ที่ตามปกติจะทำงานที่ไม่ได้รับสิ่งตอบแทนในไร่นาเกษตร หรือธุรกิจ ซึ่งทำกิจกรรมตามฤดูกาล โดยมีหัวหน้าครัวเรือน หรือสมาชิกคนอื่นๆ ในครัวเรือนเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ

๕) กำลังแรงงานรวม หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน หรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลตามคำนิยามที่ได้ระบุข้างต้น

๖) ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน หมายถึง บุคคลที่ไม่เข้าข่ายคำนิยามของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ คือบุคคลซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป แต่ไม่ได้ทำงาน และไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่ (๑) ทำงานบ้าน (๒) เรียนหนังสือ (๓) ยังเด็กเกินไป หรือชรามาก (๔) ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากพิการทางร่างกายและจิตใจ หรือเจ็บป่วยเรื้อรัง (๕) ไม่สมัครใจทำงาน (๖) ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไรส่วนแบ่ง หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ให้แก่บุคคลซึ่งมิได้เป็นสมาชิกในครัวเรือนเดียวกัน (๗) ทำงานให้แก่องค์กร หรือสถาบันการกุศลต่างๆ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไรส่วนแบ่งหรือสิ่งตอบแทนอย่างใด (๘) ไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากเหตุผลอื่น

๗) อาชีพ หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่บุคคลนั้นทำอยู่ บุคคลส่วนมากมีอาชีพเดียว สำหรับบุคคลที่ในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีอาชีพมากกว่า ๑ อาชีพให้นับอาชีพที่มีชั่วโมงทำงานมากที่สุดถ้าชั่วโมงทำงานแต่ละอาชีพเท่ากันให้นับอาชีพที่มีรายได้มากกว่า ถ้าชั่วโมงทำงานและรายได้ที่ได้รับจากแต่ละอาชีพเท่ากัน ให้นับอาชีพที่ผู้ตอบสัมภาษณ์พอใจมากที่สุด ถ้าผู้ตอบสัมภาษณ์ตอบไม่ได้ให้นับอาชีพที่ได้ทำมานานที่สุด การจัดจำแนกประเภทอาชีพ ตั้งแต่ไตรมาสที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๔ ปรับใช้ตาม International Standard Classification of Occupation, 2008 (ISCO – 08) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

๘) อุตสาหกรรม หมายถึง ประเภทของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ได้ดำเนินการโดยสถานประกอบการที่บุคคลนั้นกำลังทำงานอยู่ หรือประเภทของธุรกิจซึ่งบุคคลนั้นได้ดำเนินการอยู่ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ถ้าบุคคลหนึ่งมีอาชีพมากกว่าหนึ่งอย่างให้บันทึกอุตสาหกรรมตามอาชีพที่บันทึกไว้ การจัดจำแนกประเภทอุตสาหกรรม ตั้งแต่ไตรมาสที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๔ ปรับใช้ตาม Thailand Standard Industrial Classification, (TSIC : 2009)

๙) สถานภาพการทำงาน หมายถึง สถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือธุรกิจ แบ่งออกเป็น ๕ ประเภท คือ (๑) นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองเพื่อหวังผลกำไร หรือส่วนแบ่ง และได้จ้างบุคคลอื่น มาทำงานในธุรกิจในฐานะลูกจ้าง (๒) ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองโดยลำพังผู้เดียวหรืออาจมีบุคคลอื่นมาร่วมกิจการด้วยเพื่อหวังผลกำไรหรือส่วนแบ่งและไม่ได้จ้างลูกจ้างแต่อาจมีสมาชิกในครัวเรือนหรือ ผู้ฝึกงานมาช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอย่างอื่นสำหรับงานที่ทำ (๓) ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หมายถึง ผู้ที่ช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในไร่นาเกษตร หรือในธุรกิจของสมาชิกในครัวเรือน (๔) ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายขึ้น หรือเหมาจ่าย ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน อาจจะเป็นเงินหรือสิ่งของ (๕) การรวมกลุ่ม หมายถึง กลุ่มคนที่มาร่วมกันทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกแต่ละคนมีความเท่าเทียมกันในการกำหนดการทำงาน ทุกขั้นตอนไม่ว่าเป็นการลงทุนการขาย งานอื่นๆ ของกิจการที่ทำ ตลอดจนการแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิกตามที่ตกลงกัน (การรวมกลุ่มดังกล่าวอาจจดทะเบียนจัดตั้งในรูปของสหกรณ์หรือไม่ก็ได้)

๑๐) ชั่วโมงทำงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงทำงานจริงทั้งหมดในสัปดาห์แห่งการสำรวจ สำหรับบุคคลที่มีอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพ ชั่วโมงทำงาน หมายถึง ยอดรวมของชั่วโมงทำงานทุกอาชีพสำหรับ ผู้ที่มีงานประจำ ซึ่งไม่ได้ทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจให้บันทึกจำนวนชั่วโมงเป็น ๐ ชั่วโมง

๑๑) แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

๑๑.๑) แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครอง หรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงานได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ของราชการส่วนกลาง ราชการ ส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วย โรงเรียนเอกชน ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายแรงงานผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๐

๑๑.๒) แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

๑๒) คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษ ที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรม ในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด (พระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (๒๕๕๐)

๓.๒.๓.๒ คำนิยามด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ตามความหมายของกรมการจัดหางาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒, หน้า ๔๙ - ๕๐)

- การจัดหางานในประเทศ

๑) ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน หมายถึง ผู้ที่ต้องการหางานทำและมาสมัครงาน ไว้กับสำนักงานจัดหางานของรัฐที่เป็นผู้สมัครงานใหม่

๒) ผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางาน หมายถึง ผู้ที่ต้องการหางานทำ และมาสมัครงานไว้กับสำนักงานจัดหางานของรัฐที่เป็นผู้สมัครงานใหม่และเก่า

๓) ตำแหน่งงานว่าง หมายถึง ตำแหน่งงานที่นายจ้างแจ้งให้สำนักงาน จัดหางานของรัฐจัดหาคนงานให้

๔) ผู้ได้รับการบรรจุ หมายถึง ผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุให้เข้าทำงาน ตามที่ต้องการโดยบริการของสำนักงานจัดหางานของรัฐ

๕) กลุ่มคนพิเศษ หมายถึง คนพิการ ผู้พิการ ผู้พันโทษ นักเรียน นักศึกษา และผู้สูงอายุ ที่ใช้บริการจัดหางานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ

๖) ความต้องการแรงงาน หมายถึง ตำแหน่งงานว่างที่สถานประกอบการแจ้ง ผ่านบริการจัดหางานของกรมการจัดหางาน

- การจัดหางานต่างประเทศ

๑) แจ้งเดินทางด้วยตนเอง หมายถึง คนหางานซึ่งอยู่ในประเทศไทยติดต่อ นายจ้างในต่างประเทศเพื่อจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง ให้ยื่นแบบแจ้งการเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศด้วยตนเองก่อนการเดินทาง ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

๒) RE-ENTRY หมายถึง การแจ้งการเดินทางกลับออกไปทำงานต่างประเทศ ของคนหางานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว

๓) กรมการจัดหางานจัดส่ง หมายถึง บริการของกรมการจัดหางาน ที่ส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายนอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าวีซ่า ค่าภาษีสนามบิน ค่าสมาชิกกองทุนฯ ค่าที่พักสำหรับเตรียมตัวก่อนเดินทาง

๔) นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัท ในเครืออยู่ในต่างประเทศหรือประมุขลงในประเทศได้ สามารถส่งลูกจ้างที่อยู่ในประเทศไทยไปทำงาน โดยนายจ้างต้องขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศต่อกรมการจัดหางานก่อน

๕) นายจ้างพาลูกจ้างไปฝึกงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศไทยที่มีความประสงค์จะส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน ๔๕ วัน หรือเกิน ๔๕ วัน สามารถส่งลูกจ้างไปฝึกงานได้โดยนายจ้างต้องขออนุญาตส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่อกรมการจัดหางานก่อน

๖) บริษัทจัดหางานจัดส่ง หมายถึง การไปทำงานต่างประเทศโดยใช้บริการ ของบริษัทจัดหางาน บริษัทที่จะส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนและได้รับ ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

- การแนะแนวอาชีพและการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๑) การแนะแนวอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถเลือกอาชีพ ที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด โดยการให้ข้อมูลข่าวสารลักษณะความก้าวหน้า ด้านอาชีพที่ถูกต้องชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ การเตรียมตัว การแสวงหาและการปรับตัวเข้ากับอาชีพ หรือการแสวงหา ความเจริญก้าวหน้าให้กับอาชีพที่ประกอบอยู่

๒) การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักสำรวจ และรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้รู้จักตนเอง และสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพด้วยความ พึงพอใจ และมั่นใจ ตลอดจนการวางแผน และพัฒนาอาชีพหรือ การช่วยเหลือบุคคลให้สำรวจตนเองเพื่อปรับปรุง การประกอบอาชีพ หรือเปลี่ยนแปลงอาชีพให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่

๓) การให้ความรู้ประกอบอาชีพ หมายถึง การเตรียมตัวให้ผู้ที่ จะเข้าสู่ ตลาดแรงงานมีความพร้อมที่จะทำงาน โดยให้ความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับตลาดแรงงาน รวมถึงให้ความรู้พิเศษ การฝึกทักษะต่างๆ ในการประกอบอาชีพ เช่น การสื่อข้อความ ทั้งการเขียน และการพูด ลักษณะนิสัยที่ดี ในการทำงานเพื่อที่จะได้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง และมีทัศนคติที่ดี ต่อการทำงานด้วย

๔) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ความเป็นปัจเจกบุคคลและเป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ของบุคคลนั้น ลักษณะเฉพาะดังกล่าวหมายรวมถึงความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่ผสมผสานกันอยู่ในแต่ละบุคคล

๕) แบบวัดบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพ หมายถึง เป็นเครื่องมือทางจิตวิทยาเพื่อใช้ในการทดสอบวัดบุคลิกภาพเบื้องต้น เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้ ความเข้าใจในบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญในการเลือกสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อหรือการเลือกอาชีพให้เกิดความเหมาะสมกับตนเอง

๖) งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายถึง งานที่ผู้จ้างงานมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของตามที่ได้ตกลงในบ้านของตนเองหรือสถานที่ที่มีใช้สถานประกอบการกิจการของผู้จ้างงาน

๗) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน และจดทะเบียนตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๖๐

๘) ผู้จ้างงาน หมายถึง ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

๓.๒.๓.๓ นಿಯามด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตามความหมายของกรมการจัดหางาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒, หน้า ๘๓)

๑) คนต่างด้าวประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒) คนต่างด้าวประเภทตรวจสัญชาติ หมายถึง คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี และได้ผ่านการตรวจสัญชาติเรียบร้อยแล้ว

๓) คนต่างด้าวประเภทนำเข้า (MOU) หมายถึง คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และประเทศอื่นๆ ที่เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับประเทศคู่ภาคี

๔) คนต่างด้าวประเภทส่งเสริมการลงทุน หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร โดยได้รับสิทธิพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. ๒๕๑๔

๕) คนต่างด้าวประเภทชนกลุ่มน้อย หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับสัญชาติไทยตามมาตรา ๖๓ (๓) (๔) (๕) ประกอบด้วย (๔) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ

๖) คนต่างด้าวมาตรา ๖๓ (๒) หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

๗) คนต่างด้าวมาตรา ๖๔ หมายถึง คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลง ว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่างราชอาณาจักรไทยกับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย

๘) ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service : OSS) หมายถึง การให้บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวอยู่ในสถานที่เดียวกัน ในลักษณะที่ส่งต่องานระหว่างกัน ทันทีหรือเสร็จในขั้นตอนหรือเสร็จในจุดให้บริการเดียว โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การบริการมีความรวดเร็วขึ้น โดยกระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลักในการจัดตั้งศูนย์ (OSS) ปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สำหรับกรุงเทพมหานครได้ปรับเปลี่ยนจากเดิม โดยให้ กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลัก เนื่องจากมีข้อขัดข้องในการจัดหาสถานที่

๙) ผู้ประกันตนต่างด้าว หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่มีหนังสือเดินทาง ได้รับอนุญาต ให้ทำงานและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ในกองทุนประกันสังคม

๓.๒.๓.๔ นิยามด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ตามความหมายของกรมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒, หน้า ๑๐๑ - ๑๐๓)

๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพ มีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพ ที่ยั่งยืน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานถือเป็นองค์กรหลักในการดำเนินงานประสาน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขัน ได้ในตลาดโลก โดยมีการดำเนินงานภายใต้ภารกิจสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ

๒) การพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึก และประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ได้แก่ การฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่น ที่เกี่ยวข้อง

๒.๑) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หมายความว่า การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึก ยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็นภารกิจหลักที่จะทำให้ แรงงานมีการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทัน กับความต้องการของตลาดแรงงานจุดหมายหลักต้องพัฒนาคนให้ทันกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลง ของภาคเศรษฐกิจ โดยได้ดำเนินการฝึกในหลักสูตร ๓ ประเภท คือ

๒.๑.๑) หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงานเพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานแต่ละสาขาอาชีพ และเสริมศักยภาพของแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานในสาขาอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๑.๒) หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถและทักษะในด้านอาชีพให้กับแรงงานได้มีศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น และด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริมอื่นๆ ที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานในอาชีพหลักของแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๑.๓) หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรือนอกเหนือจากความรู้เดิม

๒.๒) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๒.๒.๑) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ เพื่อประเมินศักยภาพทักษะฝีมือและสมรรถนะการทำงานของแรงงานฝีมือ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตและสร้างมูลค่าสำหรับการแข่งขันของประเทศ

๒.๒.๒) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ เป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของแรงงานที่เป็นความต้องการเฉพาะตำแหน่งงานในสถานประกอบการหรือนายจ้าง

๒.๒.๓) การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เป็นการทดสอบฝีมือความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของคนหางาน เพื่อจะไปทำงานในต่างประเทศ โดยทำการทดสอบฝีมือแรงงานจากแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

๓) การส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุน ให้สถานประกอบกิจการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยมีข้อกำหนดเรื่องกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปต้องฝึกอบรมฝีมือแรงงานบุคลากรของสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของลูกจ้างในแต่ละปี ถ้าไม่จัดฝึกอบรมหรือฝึกอบรมไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ ๑ ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยคิดจากจำนวนลูกจ้างที่ไม่ได้จัดฝึกอบรมตามสัดส่วนและสถานประกอบกิจการที่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานสามารถนำค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมไปยกเว้นภาษีได้ร้อยละ ๑๐๐

๓.๑) กลุ่มสาขาอาชีพที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๖ และ

มาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

- (๑) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง
- (๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม
- (๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล
- (๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
- (๕) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์
- (๖) สาขาอาชีพเกษตรอุตสาหกรรม
- (๗) สาขาอาชีพภาคบริการ

๓.๒) กลุ่มอุตสาหกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำแผนและกำหนดกลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดกลุ่มอุตสาหกรรม ไว้ดังต่อไปนี้

ประเภทอุตสาหกรรมตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย

ปี ๒๕๕๒

- (๑) เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง
- (๒) การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน
- (๓) การผลิต
- (๔) ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ
- (๕) การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล
- (๖) การก่อสร้าง
- (๗) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์
- (๘) การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า
- (๙) ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร
- (๑๐) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร
- (๑๑) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย
- (๑๒) กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์
- (๑๓) กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค
- (๑๔) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน
- (๑๕) การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันภัยภาคบังคับ
- (๑๖) การศึกษา
- (๑๗) กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์
- (๑๘) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ

- (๑๙) กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ
- (๒๐) กิจกรรมจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน
- (๒๑) กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ
- (๒๒) ไม่ทราบ

๓.๒.๓.๕ นิยามด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ ตามความหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒, หน้า ๑๓๑ - ๑๓๒)

๑) สถานประกอบกิจการและลูกจ้าง

๑.๑) สถานประกอบกิจการ หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ที่ประกอบธุรกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในสถานที่หรือส่วนของสถานที่ซึ่งมีที่ตั้งแน่นอน การดำเนินงานหรือการควบคุมกระทำโดยเจ้าของเป็นบุคคลหรือนิติบุคคลในทุกประเภทอุตสาหกรรมยกเว้นหน่วยงานของรัฐบาล เทศบาล สุขาภิบาล องค์การระหว่างประเทศ สถาบันทางศาสนา เรือ เร่ รถเข็น แผงลอย และขายเร่ แต่รวมแผงลอยในตลาด ในศูนย์การค้า หรือในห้างสรรพสินค้า (แผงลอยและขายเร่ หมายถึง ผู้ที่ทำการค้าตามสถานที่ซึ่งไม่ได้จัดไว้สำหรับประกอบธุรกิจ รวมพวกที่เร่ขายโดยการหาบ การเข็นรถ หรือนำรถไปจอดขาย ตามแหล่งชุมชนทั่วไปและสถานที่ตั้ง แผงลอยไม่มีลักษณะคงที่แน่นอน และรวมทั้งแผงลอยหรือร้านค้าที่ตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการชั่วคราว) (แผงลอยในตลาด ในศูนย์การค้า หมายถึง แผงที่ทางตลาดหรือศูนย์การค้าจัดไว้ให้พ่อค้าแม่ค้าใช้เป็นสถานที่ประกอบการค้าเป็นประจำ และแยกกันเป็นสัดส่วนระหว่างผู้ค้าแต่ละราย)

๑.๒) นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

๑. ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
๒. ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย
๓. ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปดูแลการทำงาน และรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

๑.๓) ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

๒) การตรวจแรงงาน

๒.๑) การตรวจปกติ หมายถึง การตรวจแรงงานครั้งแรกหรือเป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่ยังไม่เคยผ่านการตรวจหรือเป็นสถานประกอบกิจการที่เปิดดำเนินการใหม่เพื่อชี้แจงแนะนำโดยตรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๒.๒) การตรวจตามคำร้อง หมายถึง การตรวจสถานประกอบกิจการที่มีคำร้องเรียนว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๒.๓) การตรวจพิเศษ หมายถึง การตรวจแรงงานเป็นกรณีพิเศษที่มีลักษณะแตกต่างจากการตรวจปกติ ซึ่งมุ่งตรวจสถานประกอบกิจการที่มีสถานการณ์หรือเหตุการณ์เป็นการเฉพาะ เช่น การเกิดอุบัติเหตุหรือลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน การนัดชุมนุมเรียกร้องของลูกจ้าง เป็นต้น

๒.๔) การตรวจติดตามผล หมายถึง การตรวจสถานประกอบกิจการที่เคยผ่านการตรวจปกติ การตรวจตามคำร้อง และการตรวจพิเศษแล้ว เพื่อติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง

๓) การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน

๓.๑) ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ปัญหาอันเกิดขึ้นจากการขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมีการแจ้งข้อเรียกร้องและมีการเจรจาแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ หรือไม่มีการเจรจากันภายในระยะเวลาที่ กฎหมายกำหนด (๓ วัน) และฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ

๓.๒) ข้อขัดแย้ง หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ไม่ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงาน

๓.๓) การนัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว หลังจากข้อพิพาทแรงงานไม่อาจยุติลงได้ด้วยการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

๓.๔) การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว หลังจากข้อพิพาทแรงงานไม่อาจยุติลงได้ด้วยการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

๓.๕) วันหยุดงาน หมายถึง จำนวนวันที่ ลูกจ้างหยุดทำงานโดยนับวันตามปฏิทิน ตั้งแต่วันเริ่มต้นจนถึงวันกลับเข้าทำงาน โดยไม่รวมจำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีของสถานประกอบกิจการนั้น

๓.๖) วันทำงานที่สูญเสีย หมายถึง จำนวนวันทำงานที่ต้องสูญเสียไปเนื่องจากการนัดหยุดงาน คำนวณได้จากจำนวนคนทำงานที่เกี่ยวข้องในการนัดหยุดงาน คูณด้วยจำนวนวันหยุดงาน ตั้งแต่วันเริ่มนัดหยุดงาน จนถึงวันสิ้นสุดของการนัดหยุดงาน ไม่รวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีในกรณีการปิดงานการคิดวันทำงานที่สูญเสียคำนวณโดยคิดจากจำนวนลูกจ้างที่ถูกปิดงาน คูณด้วยจำนวนวันปิดงาน ถ้านายจ้างปิดงานไม่ให้ลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการเข้าทำงาน วันทำงานที่สูญเสียจะเท่ากับ ลูกจ้างทั้งหมดคูณจำนวนวันปิดงาน ถ้าปิดงานเฉพาะลูกจ้างบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน วันทำงานที่สูญเสียจะเท่ากับจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องคูณด้วยจำนวนวันปิดงาน

๓.๗) การผลงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงาน เนื่องจากข้อขัดแย้งหรือการหยุดงานที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

๓.๒.๓.๖ นิยามด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามความหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒, หน้า ๑๖๕)

๑) การตรวจความปลอดภัย หมายถึง การตรวจและกำกับดูแลสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกประเภท ดังนี้

๑.๑) การตรวจปกติ หมายถึง การตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจตามกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สถานประกอบกิจการที่มีการประสบอันตรายสูง สถานประกอบกิจการที่ไม่มีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานประกอบกิจการที่มีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ไม่ขับเคลื่อนให้มีประสิทธิภาพ และสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงหรือเป็นสถานประกอบกิจการที่มีสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

๑.๒) การตรวจตามคำร้อง หมายถึง การตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีการร้องเรียนว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑.๓) การตรวจพิเศษ หมายถึง การตรวจความปลอดภัยในกรณีพิเศษ ที่มีกลุ่มเป้าหมายแตกต่างจากการตรวจปกติ เช่น การตรวจตามสถานการณ์หรือนโยบายเร่งด่วน เป็นต้น

๑.๔) การตรวจอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน หมายถึง การตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือมีลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

๑.๕) การตรวจติดตามผล หมายถึง การตรวจติดตามผลจากการการตรวจปกติ การตรวจตามคำร้อง การตรวจพิเศษ และการตรวจอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน กรณีนายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพนักงานตรวจความปลอดภัยได้ออกคำสั่งทางปกครองให้นายจ้างดำเนินการให้ถูกต้อง เช่น คำสั่งให้ปฏิบัติ คำสั่งให้ส่งเอกสารหรือการตรวจติดตามผลเพื่อรวบรวมหลักฐานในการดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับ

๓.๒.๓.๗ นิยามด้านการประกันสังคม ตามความหมายของสำนักงานประกันสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒, หน้า ๑๘๑ - ๑๘๓)

๑) สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่ตั้งกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ณ วันขึ้นทะเบียนประกันสังคม ที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ (จำนวนสถานประกอบการจะนับรวมสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขา ในกรณีที่แยกเป็นรายจังหวัด หากนายจ้างไม่แจ้งขึ้นทะเบียนสาขาจะนับเฉพาะสถานประกอบการที่เป็นสำนักงานใหญ่เป็นหลัก)

๒) ผู้ประกันตน หมายถึง ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนประกันสังคมและหรือจ่ายเงินสมทบ อันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

๓) ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี และไม่เกิน ๖๐ ปี ที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมและหรือจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หากผู้ประกันตนอายุครบ ๖๐ ปี และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคมให้ถือว่าเป็นผู้ประกันตนต่อไป ทั้งนี้ ไม่รวมลูกจ้าง ดังนี้

(๑) ข้าราชการและลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน สถานพยาบาล วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น

(๓) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ

(๔) ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา

(๕) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

(๖) ลูกจ้างของสมาคมกษัตริย์ไทย

(๗) ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

(๘) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(๙) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีลักษณะงานที่เป็นกิจการนอกเหนือกิจการดังกล่าวรวมอยู่ด้วย

(๑๐) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

(๑๑) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

(๑๒) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย

๔) ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ หมายถึง ผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง และมีความประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อ โดยแสดงความจำนงภายใน ๖ เดือนนับแต่วันที่ออกจากงาน

๕) ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ หมายถึง ผู้ที่มีใ้ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๙ และประสงค์จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

๖) สถานพยาบาล หมายถึง สถานพยาบาลทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในระบบประกันสังคม โดยให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน

๗) จำนวนการใช้บริการกรณีเจ็บป่วย หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์ ในสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน หรือเข้ารับบริการทางการแพทย์ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน บริการกรณีทันตกรรม กรณีบำบัดทดแทน

ไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย โดยการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม การล้างช่องท้องด้วยน้ำยาอย่างถาวร การรับยา Erythropoietin การปลูกถ่ายไต กรณีปลูกถ่ายเซลล์ต้นกำเนิดเม็ดโลหิต กรณีเปลี่ยนอวัยวะกระจกตา กรณีติดเชื้อ HIV/AIDS กรณีการรักษาด้วยยาบำบัดยาหลักแห่งชาติ (๒) และกรณีการรักษาพยาบาลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะทาง กรณีอุปกรณณ์ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ๓ กองทุน (EMCO) กรณีปลูกถ่ายอวัยวะ ๕ รายการ กรณีบริการสาธารณสุขของคนพิการสิทธิประกันสังคม รวมทั้งการขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้ในกรณีที่ต้องหยุดงานตามคำสั่งของแพทย์

๘) จำนวนการใช้บริการกรณีคลอดบุตร หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้ประกันตนหญิงหรือชายมาขอรับเงินค่าคลอดบุตร

๙) จำนวนการใช้บริการกรณีตาย หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้จัดการศพมาขอรับค่าทำศพ

๑๐) ทูพพลภาพ หมายถึง การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายหรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจจนทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงขนาดไม่อาจประกอบกรงานตามปกติได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการแพทย์

๑๑) จำนวนการใช้บริการกรณีทูพพลภาพ หมายถึง จำนวนผู้ทูพพลภาพที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทูพพลภาพ โดยนับจำนวนผู้ที่ได้รับอนุมัติ ณ ปีนั้น (ผู้ทูพพลภาพใหม่)

๑๒) จำนวนการใช้บริการกรณีสงเคราะห์บุตร หมายถึง จำนวนบุตรที่ผู้ประกันตนมาขอรับเงินค่าสงเคราะห์บุตรรายเดือน โดยขอรับประโยชน์ทดแทนไม่เกินคราวละ ๓ คน และอายุบุตรจะต้องไม่เกิน ๖ ปี โดยนับ ณ เดือนธันวาคม

๑๓) จำนวนการใช้บริการกรณีชราภาพ หมายถึง จำนวนผู้ประกันตนที่มาขอรับเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพ

๑๔) จำนวนการใช้บริการกรณีว่างงาน หมายถึง จำนวนผู้ประกันตนที่มาขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้ระหว่างการว่างงาน ซึ่งผู้ประกันตนจะต้องขึ้นทะเบียนหางานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ และต้องรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานไม่น้อยกว่าเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๕) นายจ้าง (ในกองทุน) หมายถึง นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไปตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗ สำหรับกิจการที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ได้แก่

- (๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (๓) นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่
- (๔) นายจ้างซึ่งดำเนินกิจกรรมที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

- (๕) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๖) นายจ้างที่ประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
- (๗) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

(๘) นายจ้างที่ประกอบการค้าเร่ การค้าแผงลอย

๑๖) ลูกจ้าง (ในกองทุน) หมายถึง ลูกจ้างของนายจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน

๑๗) การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานในการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

๑๘) การเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

๑๙) จำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หมายถึง จำนวนลูกจ้างที่เจ้าหน้าที่ได้วินิจฉัยแล้วว่าประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานหรือสูญเสียอวัยวะ หรือทุพพลภาพ หรือตาย

๒๐) การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน หมายถึง การให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ ด้านอาชีพ ด้านจิตใจและสังคม แก่ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย

๓.๒.๓.๘ คำนิยามด้านเศรษฐกิจแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒, หน้า ๑๙๗ - ๑๙๘)

๑) ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้น ในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

๓) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ในสาขาต่างๆ ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แบ่งออกเป็น ๖ ประเภท ดังนี้

- (๑) สาขาอาชีพก่อสร้าง
- (๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม
- (๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล

(๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์

(๕) สาขาอาชีพอุตสาหกรรมศิลป์

(๖) สาขาอาชีพภาคบริการ

๔) มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

๕) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๖) ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

๗) ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๘) ผู้ประกอบกิจการ หมายถึง ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรือธุรกิจอย่างอื่น ทั้งที่เป็นนายจ้างและมีใช้นายจ้างของผู้รับบริการฝึก

๙) นายจ้าง หมายถึง นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๑๐) ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๑๑) นายทะเบียน หมายถึง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

๑๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ หมายถึง ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศบวกกับรายได้สุทธิจากปัจจัยการผลิตจากต่างประเทศ

๑๓) ผลผลิตภาพแรงงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งในทางทฤษฎีผลผลิตภาพแรงงานนั้นมีทั้งแบบผลผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงาน (Average Labour Productivity) และผลผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้าย (Marginal Labour Productivity)

๓.๒.๔ มาตรฐานการจัดจำแนกข้อมูล

๓.๒.๔.๑ ประเภทของมาตรฐานการจัดจำแนกข้อมูลสถิติ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๕๕) แบ่งออกเป็น ๓ ประเภทหลัก ดังนี้

๑) Reference Classifications เป็นการจัดจำแนกตามมาตรฐานสากล ผ่านการยอมรับจากหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การอนามัยโลก เป็นต้น

๒) Derived Classifications เป็นการจัดจำแนกโดยใช้ Reference classifications เป็นหลัก แต่มีการเพิ่มรายละเอียดหรือปรับให้เหมาะสมกับการใช้งานของประเทศ

๓) Related Classifications เป็นการจัดจำแนกโดยการอ้างอิง Reference Classification แต่มีบางส่วนที่สอดคล้องกับ Reference Classification ซึ่งไม่ถือเป็นมาตรฐานสากลทำให้ไม่สามารถเปรียบเทียบระหว่างประเทศได้

๓.๒.๔.๒ ประเภทในการจัดจำแนก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๕๕) แบ่งการจำแนกออกเป็น ๕ ประเภท ดังนี้

๑) การจัดประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การจัดประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภทตามมาตรฐานสากล (ISIC Rev. 3.0) การจัดจำแนกองค์การที่ไม่แสวงหา

กำไรตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ (มาตรฐานสากล ICNPO) (ICNPO Rev. 1.0) การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) (TSIC NSO Revised Version 2009) International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC Rev. 4)

๒) การจัดประเภทผลิตภัณฑ์ ได้แก่ การจัดประเภทผลิตภัณฑ์ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ (CPA 1996) การจัดประเภทผลิตภัณฑ์ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ (CPA 2011 NSO Version ปี ๒๕๕๔ ฉบับสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

๓) การจัดประเภทค่าใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การจัดจำแนกองค์การที่ไม่แสวงหากำไรตามวัตถุประสงค์ (มาตรฐานสากล COPNI) (COPNI Rev. 1.0)

๔) การจัดประเภทสถานภาพการทำงาน อาชีพ และการศึกษา ได้แก่ การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (ISCO - 88 (ฉบับแปลภาษาไทย)) การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (ISCO - 08 (ฉบับแปลภาษาไทย)) มาตรฐานการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล (ICSE - 93) มาตรฐานการจัดจำแนกการศึกษา: ระดับการศึกษา (ISCED 97 (ระดับการศึกษา)) มาตรฐานการจัดจำแนกการศึกษา: สาขาวิชา (ISCED 97 (สาขาวิชา))

๕) การจัดประเภทอื่นๆ ได้แก่ การจัดประเภทสาขาสถิติ (SAC Rev. 1.0) การจัดประเภทกลุ่มอายุตามมาตรฐานสากล (SIAC Rev. 1.0) มาตรฐานการจัดจำแนกกิจกรรมการใช้เวลาตามสากล (ICATUS Trial version)

๔. สรุปสาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินการ

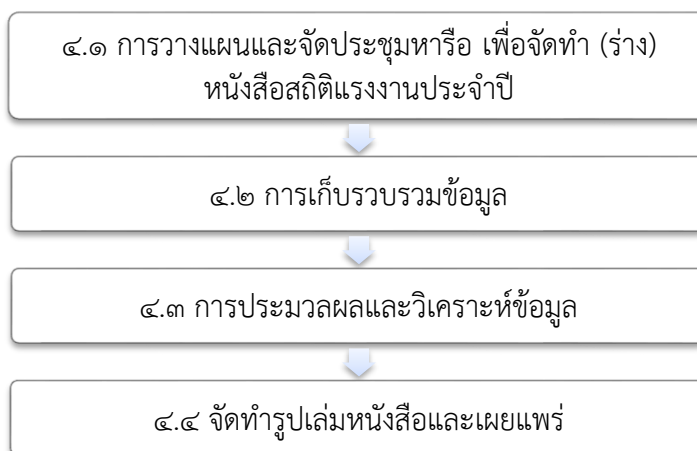
การจัดทำหนังสือสถิติแรงงานจำเป็นต้องมีการทำความเข้าใจและวางแผนหลักการในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ให้ถูกต้องตามหลักทฤษฎีระเบียบวิธีสถิติ โดยผู้ขอรับการประเมินได้ยึดหลักทฤษฎีระเบียบวิธีสถิติในการดำเนินงาน เพื่อให้ข้อมูลหนังสือสถิติแรงงานประจำปี มีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถสรุปหลักการในการจัดทำหนังสือสถิติแรงงานประจำปีได้ดังนี้

ทฤษฎีระเบียบวิธีสถิติ	การดำเนินงาน
๑. การใช้ข้อมูลสถิติ	
๑.๑ คำนิยาม	รวบรวมคำนิยามของหน่วยงานจากหน่วยงานที่เป็นผู้จัดเก็บข้อมูลโดยตรง เนื่องจากคำนิยามที่แตกต่างกันส่งผลให้ข้อมูลสถิติแตกต่างกันไปด้วย เช่น คำว่า “ผู้สูงอายุ” อาจหมายถึงกลุ่มคนที่มีอายุ ๖๐ ปีหรือมากกว่าหรือน้อยกว่า ขึ้นอยู่กับการกำหนดคำนิยามของแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นการทำความเข้าใจและนำเสนอคำนิยามของข้อมูลสถิติที่นำเสนอในหนังสือ ทำให้ผู้ใช้สามารถนำข้อมูลไปอ้างอิงได้อย่างถูกต้องและตรงตามความต้องการที่แท้จริง
๑.๒ การจัดจำแนกข้อมูล	ใช้แนวทางจำแนกรายละเอียดข้อมูลออกเป็น ๗ มิติ ได้แก่ (๑) เขตพื้นที่ (๒) กลุ่มอายุ (๓) เพศ (๔) ระดับการศึกษา (๕) ประเภทอุตสาหกรรม (๖) ขนาดอุตสาหกรรม (๗) อาชีพ และให้ยึดการแบ่งเขตพื้นที่ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นการแบ่งตามอย่างสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ทฤษฎีระเบียบวิธีสถิติ	การดำเนินงาน
	<p>การจำแนกข้อมูลทั้ง ๗ มิติ ใช้เป็นแนวทางในการนำเสนอข้อมูลสถิติ เนื่องจากในการกำหนดนโยบายหากมีข้อมูลสถิติที่สามารถแสดงให้เห็นถึงกลุ่มข้อมูลในมิติต่างๆ จะสามารถทำให้ผู้กำหนดนโยบายสามารถวางแผนและกำหนดนโยบายที่ตรงต่อกลุ่มผู้ที่ต้องการรับความช่วยเหลือได้ดียิ่งขึ้น สามารถบอกได้ว่ากลุ่มที่ควรได้รับการช่วยเหลือเป็นกลุ่มแรงงานในพื้นที่ใด ช่วงอายุเท่าไร หรือแรงงานในอุตสาหกรรมใดควรมีการสนับสนุนเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในอนาคต เป็นต้น</p>
๑.๓ ระเบียบวิธีสถิติ	<p>ทำความเข้าใจถึงวิธีการผลิตข้อมูลจากเจ้าของแหล่งข้อมูล เช่น ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นข้อมูลจาก “การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร” ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมเป็นข้อมูลผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม เป็นต้น</p>
๑.๔ คาบเวลาที่ข้อมูลอ้างอิงถึง	<p>มีการนำเสนอข้อมูลเป็นรายปี ย้อนหลัง ๗ ปี และความเข้าใจในคาบเวลาการเก็บข้อมูล เช่น ข้อมูลผู้มีงานทำเป็นการนำเสนอค่าเฉลี่ยของข้อมูลในไตรมาสที่ ๑ ถึงไตรมาสที่ ๔ ในขณะที่ข้อมูลแรงงานนอกระบบเป็นการนำเสนอข้อมูลของไตรมาสที่ ๓ เนื่องจากมีการสำรวจเพียงหนึ่งครั้งต่อปี ซึ่งเป็นช่วงไตรมาส ๓ จึงใช้ข้อมูลแรงงานในไตรมาสที่ ๓ เป็นตัวแทนในการนำเสนอข้อมูลรายปี</p>
๒. คุณสมบัติของข้อมูลที่ดี	
๒.๑ มีความถูกต้องแม่นยำ	<p>นำเสนอข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานในการจัดทำข้อมูล เชื่อถือได้</p>
๒.๒ มีความทันเวลาและทันสมัย	<p>จัดพิมพ์รูปเล่มภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ไม่ให้ล่าช้าจนเกินไป</p>
๒.๓ มีความสมบูรณ์ครบถ้วน	<p>นำเสนอข้อมูลครบถ้วนในแต่ละมิติ เช่น กรณแบ่งตามอายุ เพศ หรือพื้นที่ ต้องสามารถนำเสนอในแต่ละมิติได้อย่างครบ ไม่เลือกนำเสนอแค่บางช่วงอายุหรือบางส่วนในมิตินั้นๆ</p>
๒.๔ มีความกะทัดรัด	<p>ออกแบบตารางการนำเสนอให้ไม่ซ้ำซ้อน และสะดวกต่อการหยิบข้อมูลไปใช้ประโยชน์</p>
๒.๕ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้	<p>มีการจัดประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับเนื้อหาที่ผู้ใช้ต้องการอย่างต่อเนื่อง</p>
๒.๖ มีความต่อเนื่อง	<p>นำเสนอข้อมูลรายปีต่อเนื่องย้อนหลัง ๗ ปี เพื่อประโยชน์ด้านการวิเคราะห์หรือหาแนวโน้มในอนาคต</p>

การจัดทำหนังสือสถิติแรงงานประจำปี มีการวางแผนและเตรียมงาน ติดต่อประสานงาน รวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้ทฤษฎีระเบียบวิธีสถิติ เพื่อให้เนื้อหาสถิติที่จัดทำมีความถูกต้องสมบูรณ์และตรงตามความต้องการของผู้นำไปใช้ประโยชน์ นอกจากนี้การดำเนินงานยังต้อง

มีการวางแผนขั้นตอนวิธีการดำเนินงานและติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดทำหนังสือสำเร็จตรงตามเวลาและเกิดประสิทธิผล โดยมีผังแสดงขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้



โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๔.๑ การวางแผนและเตรียมงาน

(๑) วางแผนการจัดเก็บข้อมูลเพื่อให้สามารถจัดเก็บได้อย่างครบถ้วนตามที่ต้องการ โดยมีการวางแผนจัดเก็บโดยอ้างอิงทฤษฎีระเบียบวิธีสถิติ และวางแผนการจัดเก็บข้อมูลตาม “การจัดจำแนกข้อมูล”

(๒) การวางแผนตารางการดำเนินงาน โดยจัดทำเป็นแผนผังแสดงการดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ โดยเรียงลำดับเวลาสิ้นสุดของแต่ละขั้นตอนการดำเนินงาน พร้อมระบุผู้ที่รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้การติดตามการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันทอกำหนดการเผยแพร่ข้อมูล

(๓) จัดทำหนังสือเชิญหน่วยงานต่างๆ เข้าร่วมการประชุมหารือ เพื่อจัดทำ (ร่าง) หนังสือสถิติแรงงานประจำปี ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(๔) มีหนังสือถึงสำนักงานสถิติแห่งชาติ และธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อขอให้จัดส่งข้อมูลเพื่อจัดทำหนังสือสถิติแรงงานประจำปี

(๕) จัดประชุมหารือ เพื่อจัดทำ (ร่าง) หนังสือสถิติแรงงานประจำปี

(๖) สรุปวาระการประชุม นำเสนอข้อสรุปของการประชุม

๔.๒ การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล

(๑) รวบรวมข้อมูลจากเว็บไซต์เจ้าของข้อมูลที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ

(๒) รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ นำมาจัดรูปแบบเป็นตารางตามรูปแบบการนำเสนอข้อมูลสถิติแรงงานประจำปี

(๓) ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล เช่น ข้อมูลควรมีความต่อเนื่องและย้อนหลังครบตามระยะเวลาที่กำหนด หรือ ๗ ปี ย้อนหลัง

(๔) ตรวจสอบคำนิยามของแต่ละบท

(๕) ติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ

๔.๓ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

ประมวลผลข้อมูลสถิติบางตัว และปรับปรุงแบบการนำเสนอข้อมูลให้สอดคล้องกับรูปแบบการนำเสนอของหนังสือ ดังนี้

- การปรับฐานข้อมูลสถิติบางตัว เพื่อให้สามารถนำมาเปรียบเทียบย้อนหลังได้ครบทั้ง ๗ ปี เช่น ข้อมูลดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อคน และดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงการทำงาน ที่ล่าสุดธนาคารแห่งประเทศไทย ใช้ปี ๒๕๕๖ เป็นปีฐาน ดังนั้นหากจะนำเสนอข้อมูลในปีก่อนหน้า เช่น ปี ๒๕๕๕ ซึ่งใช้ปี ๒๕๔๔ เป็นปีฐาน

- ปรับข้อมูลรายไตรมาส เป็นข้อมูลรายปีด้วยการหาค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั้ง ๔ ไตรมาส เช่น ข้อมูลดัชนีผลิตภาพแรงงาน และการนำข้อมูลรายไตรมาสมาคิดเป็นข้อมูลต่อปี เช่น ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ เป็นต้น

๔.๔ การจัดทำหนังสือสถิติแรงงานประจำปี

(๑) จัดทำ (ร่าง) หนังสือสถิติแรงงานประจำปี โดยจัดทำข้อมูลในรูปแบบหนังสือตามการนำเสนอข้อมูลเป็นรายบทตามประเด็นด้านแรงงาน ทั้งหมด ๘ บท ได้แก่ บทที่ ๑ ภาวะการทำงานของประชากร บทที่ ๒ การส่งเสริมการมีงานทำ บทที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว บทที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน บทที่ ๕ การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ บทที่ ๖ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน บทที่ ๗ การประกันสังคม บทที่ ๘ เศรษฐกิจแรงงาน

(๒) ตรวจสอบและปรับแก้เนื้อหา โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้ง

(๓) จัดจ้างพิมพ์หนังสือสถิติแรงงานประจำปี

(๔) เผยแพร่หนังสือจัดทำหนังสือเสนอผู้บริหาร เพื่อเผยแพร่หนังสือสถิติแรงงานประจำปี ให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หน่วยงานนอกสังกัด และเผยแพร่ในเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

การจัดทำหนังสือสถิติแรงงานประจำปี มีผู้ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความสำเร็จ ตลอดจนการเป็นผู้ให้คำปรึกษา จำนวน ๒ ท่าน คิดเป็นสัดส่วนรวมร้อยละ ๑๕ ดังนี้

๑. นางสุจิตรา พลฤทธิ์	สัดส่วนของผลงาน	ร้อยละ ๑๐
๒. นางสาวเยาวรัตน์ เอ็นนู	สัดส่วนของผลงาน	ร้อยละ ๕

(๔) มีหนังสือถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์จัดส่งข้อมูล ได้แก่ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย

(๕) จัดเตรียมและค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นด้านแรงงานที่สำคัญ เพื่อหารือเกี่ยวกับความเป็นไปได้แต่แนวทางในการนำเสนอข้อมูลสถิติในประเด็นนั้นๆ รวมถึงข้อมูลสถิติที่ต้องการหารือกับที่ประชุม เช่น ข้อมูลสถิติที่ขาดความต่อเนื่องในการจัดเก็บเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐบาล ประเด็นด้านแรงงานที่น่าสนใจเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณาการปรับรูปแบบการนำเสนอข้อมูลของหนังสือ

(๖) จัดเตรียมวาระการประชุมและแนวทางการประชุม ประกอบไปด้วย ที่มาที่ไปของการจัดทำหนังสือ ปัญหาอุปสรรค และข้อมูลสถิติด้านแรงงานที่น่าสนใจต่างๆ เพื่อประกอบการหารือว่า ในหนังสือสถิติแรงงานประจำปีเล่มถัดไปจะนำเสนอข้อมูลสถิติเพิ่มเติม หรือปรับเปลี่ยนการนำเสนออย่างไรบ้าง รวมถึงร่วมกันแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

(๖) จัดประชุมหารือเพื่อจัดทำ (ร่าง) หนังสือสถิติแรงงานประจำปี

(๗) จัดทำสรุปวาระการประชุมเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินงานครั้งต่อไป

- จัดทำตารางเปรียบเทียบข้อมูลการจัดทำรูปแบบเดิม เปรียบเทียบกับรูปแบบใหม่ ที่ต้องการจัดทำหนังสือสถิติ เช่น โครงสร้างบทในการนำเสนอ รายละเอียดตารางที่ต้องการเพิ่ม ตารางที่ต้องการตัดออก คำนิยามที่มีการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงตารางเวลาในการกำหนดติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน

- สรุปประเด็นด้านแรงงานที่น่าสนใจ ที่ยังไม่สามารถนำเสนอในหนังสือสถิติแรงงานประจำปี พร้อมสาเหตุ เช่น ความไม่เหมาะสม ความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือความไม่ต่อเนื่องของข้อมูล ตัวอย่างของข้อมูลสถิติที่น่าสนใจได้แก่ สถิติการใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรม (ข้อมูลยังขาดความครอบคลุมของข้อมูลในทุกอุตสาหกรรม) สถิติรายได้ส่งกลับของแรงงานต่างด้าวในไทย (ข้อมูลยังเป็นการประมาณการ) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงหนังสือสถิติแรงงานประจำปีฉบับต่อไป

- มีหนังสือถึงหน่วยงานต่างๆ เพื่อแจ้งสรุปวาระการประชุม

(๘) ติดต่อประสานงานเพิ่มเติม ในส่วนของข้อมูลที่มีปัญหาในการจัดเก็บและจัดทำข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖.๒ การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

(๑) รวบรวมข้อมูลจากเว็บไซต์เจ้าของข้อมูลที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ ประกอบด้วย

- อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จากประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศ จากธนาคารแห่งประเทศไทย

- ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ จากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ จากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงการทำงาน จากธนาคารแห่งประเทศไทย

- ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อคน จากธนาคารแห่งประเทศไทย

(๒) รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ นำมาจัดรูปแบบเป็นตารางตามรูปแบบการนำเสนอ ข้อมูลสถิติแรงงานประจำปี ประกอบด้วย

- ข้อมูลด้านภาวะการทำงานของประชากร จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ
- ข้อมูลด้านการส่งเสริมการมีงานทำ จากกรมการจัดหางาน
- ข้อมูลด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จากกรมการจัดหางานและสำนักงาน

ประกันสังคม

- ข้อมูลด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงาน จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ข้อมูลด้านการคุ้มครองและสวัสดิการ จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากกรม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ข้อมูลด้านการประกันสังคม จากสำนักงานประกันสังคม

(๓) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเบื้องต้นด้วยตนเอง เพื่อประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางโทรศัพท์ ถึงประเด็นที่ต้องการให้ตรวจสอบข้อมูลอีกครั้งเป็นกรณีพิเศษ โดยมีหลักการในการตรวจสอบข้อมูลดังนี้

- ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนจากการเปลี่ยนวิธีการจัดเก็บ
- ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนจากการนำเสนอข้อมูลย้อนหลังไม่ครบ ๗ ปี
- ข้อมูลที่ล่าช้าจากการจัดเก็บข้อมูล
- ข้อมูลที่มีความผิดปกติ ไม่สอดคล้องกัน โดยขอให้หน่วยงานตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง
- ตรวจสอบคำนิยามของแต่ละบท

(๔) ติดตามการดำเนินงานของหน่วยงาน

๖.๓ การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

(๑) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ประมวลผลข้อมูลสถิติที่ต้องมีการปรับฐาน เช่น ดัชนีผลิตภาพแรงงาน ปรับตัวเลขสถิติรายไตรมาส ให้อยู่ในรูปแบบของข้อมูลรายปี และปรับรูปแบบการนำเสนอให้สอดคล้องกับการจำแนกข้อมูลตามมาตรฐานสากล

(๒) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างบทการนำเสนอข้อมูลในหนังสือสถิติแรงงานประจำปี ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเพิ่มบทที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว และปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในปัจจุบัน

(๓) จัดรูปแบบการนำเสนอข้อมูลสถิติให้เรียบร้อยสมบูรณ์

๖.๔ การจัดพิมพ์และเผยแพร่ข้อมูล

(๑) จัดทำ (ร่าง) หนังสือสถิติแรงงานประจำปี จัดทำปกหน้าและปกหลัง คำนำ สารบัญ ข้อมูลตาราง และคำนิยามให้ตรงตามสารบัญ รวมถึง จัดรูปแบบหนังสือสถิติแรงงานประจำปี ให้สวยงามพร้อมตีพิมพ์ (การเว้นหน้า นับหน้า)

- (๒) มีหนังสือถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลอีกครั้ง
- (๓) ปรับแก้ข้อมูลตามผลการตรวจสอบข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ พร้อมปรับแก้ (ร่าง) หนังสือสถิติแรงงานประจำปีให้เรียบร้อย
- (๔) ตรวจสอบความสวยงามของเนื้อหาในหนังสือ เช่น ตัวอักษร การจัดระเบียบตาราง ความถูกต้องของภาษา
- (๕) นำเสนอ (ร่าง) หนังสือสถิติแรงงานประจำปีต่อผู้บังคับบัญชาเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อปรับแก้ (ถ้ามี) และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา
- (๖) จัดทำหนังสือสถิติแรงงานประจำปีฉบับสมบูรณ์ เสนอผู้บังคับบัญชา และดำเนินการขออนุมัติจัดพิมพ์หนังสือ โดยกำหนดคุณลักษณะงานอย่างละเอียด
- (๗) เผยแพร่หนังสือสถิติแรงงานประจำปี ให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หน่วยงานนอกสังกัด และเผยแพร่ในเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

๗ .ผลสำเร็จของงาน

๗.๑ เชิงปริมาณ

๑. หนังสือสถิติแรงงานประจำปี ๒๕๕๙ จำนวน ๕๐๐ เล่มพร้อมแผ่นซีดี
๒. หนังสือสถิติแรงงานประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๖๕๐ เล่มพร้อมแผ่นซีดี

๗.๒ เชิงคุณภาพ

ผู้ใช้ข้อมูลสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินการ แก้ไขปัญหา รวมถึงคาดการณ์สถานการณ์เพื่อเตรียมการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับเปลี่ยนเนื้อหาในหนังสือสถิติแรงงานตามมติของที่ประชุมหารือเพื่อจัดทำ (ร่าง) หนังสือสถิติแรงงานประจำปี

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

ผู้ที่สนใจสามารถใช้ข้อมูลสถิติด้านแรงงานในหนังสือ เป็นแหล่งข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านต่างๆ ได้เบื้องต้น สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับค้นคว้าข้อมูลสถิติด้านแรงงาน ในประเด็นต่างๆ เพื่อประกอบการจัดทำ แผนงาน/โครงการ งานวิจัย และการวางแผนทางธุรกิจ

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

- ๙.๑ การได้รับข้อมูลจากหน่วยงานเจ้าของข้อมูลที่ล่าช้า เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการจัดเก็บและประมวลผลของผู้จัดเก็บข้อมูล ทำให้จำเป็นต้องเร่งรีบจัดทำข้อมูลในการจัดทำหนังสือ ส่งผลต่อความถูกต้องแม่นยำของตารางข้อมูล
- ๙.๒ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลของหน่วยงานเจ้าของข้อมูล เช่น ข้อมูลการจำแนกแรงงานต่างด้าวรายสัญชาติที่มีการเพิ่มเติมข้อมูลสัญชาติในภายหลัง ทำให้ข้อมูลขาดความต่อเนื่อง จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำเสนอตารางข้อมูลสถิติ เป็นต้น

๑๐. ข้อเสนอแนะ

จากอุปสรรคและความยุ่งยากในการดำเนินงานตามข้อ ๙ ผู้ขอรับการประเมินมีข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปัญหา และแนวทางในการพัฒนางาน ดังนี้

๑๐.๑ ควรมีการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานเจ้าของข้อมูลมากขึ้น เพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจของความต้องการ ปัญหาอุปสรรคของแต่ละฝ่าย และร่วมกันแก้ไขปัญหาความล่าช้า และปัญหา ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดเก็บได้ทันเวลาที่กำหนด

๑๐.๒ ข้อมูลบางประเภท เช่น สัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่มีจำนวนมากสุด ๓ สัญชาติ ควรมีการประสาน ขอข้อมูลที่มีละเอียดมากกว่า ๓ สัญชาติ เนื่องจากในแต่ละปี จำนวนแรงงานต่างด้าวตามสัญชาติที่มีจำนวนสูงสุด ๓ สัญชาติอาจเปลี่ยนแปลงไปแต่ละปี

๑๐.๓ เพิ่มทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ให้เข้าใจในข้อมูลสถิติ รวมถึงมีความรู้ ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการจากการนำสถิติด้านแรงงานไปวิเคราะห์ในระดับที่สูงขึ้น



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการนำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานไปใช้ประโยชน์

๑. หลักการและเหตุผล

ดัชนีชี้วัด เป็นเครื่องมือที่สามารถสะท้อนให้เห็นสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ ณ เวลานั้นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัย กระบวนการดำเนินการ หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น สามารถสร้างความชัดเจนในการติดตามและประเมินผลซึ่งจะนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการ ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจจะสะท้อนสภาพเศรษฐกิจว่าเป็นอย่างไร ตัวชี้วัดทางสังคมสามารถสะท้อนสภาพสังคมในช่วงเวลานั้นๆ และตัวชี้วัดด้านแรงงานสามารถแสดงให้เห็นสภาพด้านแรงงานในประเทศ นอกจากนี้ ดัชนีชี้วัดสามารถทำให้เราทราบว่า การดำเนินงานที่ผ่านมา ควรมีการปรับปรุง พัฒนา หรือส่งเสริมอย่างไรเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นการจัดเก็บข้อมูลดัชนีชี้วัดอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เห็นภาพความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ในเรื่องนั้น

กระทรวงแรงงานตระหนักถึงความสำคัญของดัชนีชี้วัด จึงให้มีการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน และประมวลผลเป็นดัชนีชี้วัดต่างๆ เพื่อนำเสนอเป็น “ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน” ตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ ประกอบด้วย ๒ กลุ่มใหญ่ ๑๒ หมวดย่อย ๗๖ ดัชนี แบ่งออกเป็น กลุ่มที่ ๑ ดัชนีชี้วัดทางด้านตลาดแรงงาน (Key Indicator of the Labour Market : KILM^{9th}) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ประกอบด้วย ๗ หมวดย่อย ๑๗ ตัวชี้วัด และกลุ่มที่ ๒ ดัชนีชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน (Key Indicator of the Performance of MOL : KIP-MOL) ประกอบด้วย ๔ หมวดย่อย ๕๙ ตัวชี้วัด เพื่ออธิบายความเคลื่อนไหวในเรื่องแรงงานที่สำคัญ และเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์

ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่า ดัชนีชี้วัดเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้พัฒนางานด้านวิชาการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคลากรที่จัดทำรายงานดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน รวมถึงผู้ที่นำดัชนีชี้วัดไปใช้ประโยชน์ จึงเสนอแนวทางการการเพิ่มประสิทธิภาพการนำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานไปใช้ประโยชน์

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

การจัดทำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานเป็นการนำเสนอข้อมูลรายไตรมาส ที่ค่อนข้างครอบคลุมเนื่องจากมีการพัฒนาการนำเสนอดัชนีชี้วัดต่อเนื่องมาตั้งแต่ ปี ๒๕๕๐ และมีการทบทวนดัชนีเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเป็นประจำทุกปี ผู้ขอรับการประเมินจึงเห็นโอกาสของการพัฒนางานในด้านการนำข้อมูลดัชนีชี้วัดไปใช้ประโยชน์มากยิ่งขึ้น และจัดทำผลงานทางวิชาการที่นำเสนอข้อมูลดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน ในรูปแบบที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจสำหรับผู้ใช้งานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น จึงได้วิเคราะห์

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการจัดทำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานในปัจจุบัน เพื่อให้เข้าใจในถึงตัวผลการดำเนินงานในปัจจุบัน ซึ่งเป็นพื้นฐานความเข้าใจที่สำคัญในการวางแผนการพัฒนางานในอนาคต ดังนี้

จุดแข็ง (S)	<p>S๑ : ดัชนีชี้วัดเป็นเครื่องมือที่สามารถสะท้อนให้เห็นสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ได้ในหลายมิติ เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญสามารถนำไปใช้พัฒนางานวิชาการอื่นๆ ได้อีกจำนวนมาก</p> <p>S๒ : การจัดทำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานของกระทรวงแรงงาน มีการจัดเก็บและประมวลผลเป็นรูปแบบหนังสือต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ จึงมีความสมบูรณ์ภายใต้ข้อมูลสถิติที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีความต่อเนื่องเป็นอนุกรมเวลา (Time-Series) สามารถนำไปอธิบายปรากฏการณ์ในช่วงเวลาต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>S๓ : กระบวนการจัดทำดัชนีชี้วัดด้านแรงงาน มีการจัดประชุมหารือเพื่อพิจารณาแนวทางการจัดทำดัชนีอย่างต่อเนื่อง ตัวดัชนีจึงมีความเป็นปัจจุบัน ได้รับการตรวจสอบความถูกต้อง</p>
จุดอ่อน (W)	<p>W๑ : บุคลากรในหน่วยงานยังมีความรู้ความเข้าใจในตัวดัชนีไม่ลึกซึ้งเพียงพอที่จะนำดัชนีไปใช้สร้างผลงานทางวิชาการที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น</p> <p>W๒ : ดัชนีชี้วัดบางตัวยังมีข้อมูลไม่เพียงพอสำหรับการจัดทำ จึงทำให้ยังไม่สามารถคำนวณดัชนีชี้วัดบางตัวได้ เช่น KILM 7 (ชั่วโมงในการทำงาน) KILM 8 (การจ้างงานในเศรษฐกิจนอกระบบ) และ KILM 15 (ค่าจ้างและค่าตอบแทน)</p> <p>W๓ : การนำเสนอข้อมูลยังขาดการเชื่อมโยงแต่ละตัวชี้วัดเป็นรายงานที่มีความสอดคล้องกัน ซึ่งต้องใช้การวิเคราะห์ที่ลึกซึ้งมากกว่าผลการดำเนินงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน</p>
โอกาส (O)	<p>O๑ : มีแหล่งข้อมูลของหน่วยงานต่างประเทศที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับความหมายการนำไปใช้ของตัวชี้วัดด้านแรงงาน โดยเฉพาะในส่วนของดัชนีชี้วัดทางด้านตลาดแรงงาน (KILM)</p> <p>O๒ : มีตัวอย่างงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ หรือข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับมิติเศรษฐกิจและสังคมอยู่จำนวนมากทั้งในและต่างประเทศ</p>
อุปสรรค (T)	<p>T๑ : ข้อมูลสถิติที่ใช้สำหรับการจัดทำดัชนีชี้วัดบางตัวมีการยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดเก็บ จึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดทำดัชนีบางตัวให้มีความต่อเนื่อง เช่น อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสาเหตุเลิกจ้าง</p>

จากการวิเคราะห์การดำเนินการจัดทำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานในปัจจุบัน ผู้ขอรับการประเมินได้นำจุดแข็งและจุดอ่อนบางข้อมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์จากจุดแข็งทั้งหมด (s๑ - s๓) แสดงให้เห็นว่าข้อมูลดัชนีชี้วัดที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความถูกต้องและมีปรับให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการต่อไปได้ สำหรับจุดอ่อนข้อ w๑ และ w๓ แสดงให้เห็นถึงช่องทางและจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถใช้โอกาส o๑ และ o๒ มาเป็นเครื่องมือสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้มีประโยชน์มากยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนางานขึ้นนี้ ผู้ขอรับการประเมินมุ่งเน้นไปที่ประเด็นการนำผลการดำเนินงานที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือพัฒนาผลงานทางวิชาการโดยใช้ดัชนีชี้วัดที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็น การนำสิ่งที่มีความสำคัญอยู่แล้วไปใช้ให้เกิดความคุ้มค่าต่อผู้นำไปใช้ นอกจากนั้นยังเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรภายในหน่วยงานที่จัดทำ เป็นการพัฒนาคน พัฒนางาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ผู้ขอรับการประเมินจึงใช้จุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสที่ได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๒ แนวความคิด

๑) แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด (Indicator) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโครงการ องค์การทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ หากหน่วยงานขาดตัวชี้วัดที่เหมาะสม ก็จะไม่สามารถทราบข้อเท็จจริงหรือปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน หรือการมีตัวชี้วัดที่ไม่เหมาะสมอาจนำไปสู่ความผิดพลาดในการดำเนินงานได้ ดังนั้นการมีตัวชี้วัดทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ หรือใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑) ความหมายของตัวชี้วัด

เมธี ครองแก้ว อ่างถึงใน บุศรา แสงอรุณ (๒๕๕๙) ให้ความหมายตัวชี้วัดไว้ว่า เป็นเครื่องมือบอกทิศทางการพัฒนาหรือดำเนินกิจกรรมที่เป็นนโยบายสาธารณะของรัฐในแต่ละเรื่อง ว่ามีความก้าวหน้าไปถึงจุดใด บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เป็นการดูผลสัมฤทธิ์หรือระดับผลสำเร็จของงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๕๖) ให้ความหมายของตัวชี้วัดไว้ว่า เป็นดัชนีหรือหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยวัดที่แสดงผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถแยกแยะความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานได้

สำนักงานสถิติแห่งชาติ อ่างถึงในบุศรา แสงอรุณ (๒๕๕๙) ให้ความหมายของตัวชี้วัดไว้ว่า เป็นตัวแปร (Variable) ที่สามารถใช้อธิบายสถานการณ์ในเรื่องต่างๆ ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง

๑.๒) ประโยชน์ของตัวชี้วัด (บุศรา แสงอรุณ, ๒๕๕๙)

- ๑) เป็นเครื่องมือในการประกอบการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงาน
- ๒) เป็นเครื่องมือสำหรับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลงาน
- ๓) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบกระบวนการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน
- ๔) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบกระบวนการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน
- ๕) เป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน
- ๖) เป็นเครื่องมือประกอบการวิเคราะห์สถานการณ์ และนำไปประยุกต์ใช้งาน

๑.๓) รูปแบบของตัวชี้วัด

๑) จำนวน (Number) คือ การนำข้อมูลสถิติมารวมกันเป็นผลรวมทั้งหมด เช่น จำนวนประชากรทั้งหมด ในภาคเหนือ จำนวนคนว่างงานทั่วประเทศ เป็นต้น

๒) ร้อยละ (Percentage) คือ สัดส่วน เมื่อเทียบต่อ ๑๐๐ คำนวณโดยเอา ๑๐๐ ไปคูณ สัดส่วนที่ต้องการหาผลลัพธ์จะออกมาเป็นร้อยละ

๓) สัดส่วน (Proportion) คือ ความสัมพันธ์ของจำนวนย่อยกับจำนวนรวมทั้งหมด กล่าวคือ ให้ถือจำนวนรวมทั้งหมดเป็น ๑ ส่วน

๔) อัตราส่วน (Ratio) คือ ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีต่อกันระหว่างตัวแปรสองตัวแปร เป็นการเปรียบเทียบตัวเลขจำนวนหนึ่งหรือหลายจำนวนกับตัวเลขอีกจำนวนหนึ่ง ตัวเลขที่เราใช้เปรียบเทียบกับตัวนั้นเราเรียกว่า “ฐาน” เราสามารถคำนวณหาอัตราส่วนได้โดยใช้ตัวเลขจำนวนที่เราต้องการจะเปรียบเทียบตั้งหารด้วยตัวฐาน

๕) อัตรา (Rate) คือ อัตราส่วนระหว่างเลขจำนวนหนึ่งกับเลขอีกจำนวนหนึ่งภายในระยะเวลาหนึ่ง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือการนำจำนวนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งเป็นตัวตั้งหารด้วยจำนวนประชากรทั้งที่เกี่ยวข้อกับเหตุการณ์นั้น แล้วปรับฐานให้เท่ากับ ๑๐๐/๑,๐๐๐/๑๐,๐๐๐ หรือ ๑๐๐,๐๐๐

๖) ค่าเฉลี่ย (Mean) คือ ตัวเลขหนึ่งซึ่งเฉลี่ยจากกลุ่มตัวเลขจำนวนหนึ่งที่เป็นประเภทเดียวกัน

๑.๔) คุณสมบัติของตัวชี้วัดที่ดี

๑) ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Relevant)

๒) สามารถเข้าใจได้ง่าย (Easy to understand)

๓) มีความตรง (Validity)

๔) มีความเชื่อถือได้ (Reliability)

๕) มีข้อมูลในเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และมีความต่อเนื่อง (Continuity)

๒) แนวความคิดเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดด้านแรงงาน

ดัชนีชี้วัดด้านแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่ใช้อธิบายความเคลื่อนไหวในเรื่องแรงงานที่สำคัญ สามารถแสดงให้เห็นสภาพด้านแรงงานในประเทศ ทำให้ทราบว่า การดำเนินงานด้านแรงงานควรมีการปรับปรุง พัฒนา หรือส่งเสริมอย่างไรเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ดัชนีชี้วัดด้านแรงงานที่กระทรวงแรงงานรวบรวมจากทั้งในและนอกสังกัดกระทรวง ประกอบด้วย ๒ กลุ่มใหญ่ ๑๒ หมวดย่อย ๗๖ ดัชนี ดังนี้

๒.๑) กลุ่มที่ ๑ ดัชนีชี้วัดทางด้านตลาดแรงงาน (Key Indicator of the Labour Market : KILM^{9th}) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ประกอบด้วย ๗ หมวดย่อย ๑๗ ตัวชี้วัด ได้แก่

๑. การมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน

KILM 1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labour Force Participation Rate) หมายถึง สัดส่วนของประชากรในวัยแรงงานที่มีงานทำหรือกำลังหางาน

๒. ด้านการจ้างงาน

KILM 2 อัตราการมีงานทำต่อประชากร (Employment-to-Population Ratio) หรืออัตราการจ้างงาน (Employment Rate) หมายถึง สัดส่วนการมีงานทำของประชากรต่อประชากรวัยแรงงานทั้งหมด

KILM 3 อัตราผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการทำงาน (Status in Employment) เป็นการอธิบายสัดส่วนของประชากรที่มีงานทำ ซึ่งสามารถอธิบายลักษณะการทำงานของประชากรในประเทศคือ กลุ่มลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างและเงินเดือน (wage and salaried workers) ประกอบด้วย (๑.๑) ลูกจ้างเอกชน (๑.๒) ลูกจ้างรัฐบาล และ กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (the self – employed) ประกอบด้วย (๒.๑) กลุ่มนายจ้างและมีการจ้างลูกจ้าง (๒.๒) กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ประกอบธุรกิจตนเอง (๒.๓) กลุ่มผู้มีสถานภาพเป็นสมาชิกของสหกรณ์หรือองค์กรเพื่อรวมกลุ่มสำหรับการผลิตสินค้าและบริการ และ (๒.๔) ผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

KILM 4 ผู้มีงานทำจำแนกตามรายสาขา (Employment by Sector) โดยจำแนกตามสาขาหลักทางเศรษฐกิจ ๓ สาขา ได้แก่ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงให้เห็นถึงแนวโน้มผลิตภาพแรงงาน (KILM 16) ด้วย โดยจำแนกสาขาอุตสาหกรรมตาม TSIC 2009

KILM 5 ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ (Employment by Occupation) โดยแบ่งอาชีพตาม International Standard Classification of Occupations, 1988 (ISCO-88) เป็น ๑๐ กลุ่มประเภทอาชีพ ซึ่งอาศัยตามลักษณะเชิงสถิติเพื่อการวิจัยตลาดแรงงาน ตั้งแต่ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานจนถึงการวิเคราะห์โครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบายด้านเศรษฐกิจและแรงงาน เช่น การวางแผนการศึกษา การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการบริการด้านการจ้างงาน นอกจากนี้ข้อมูลอาชีพยังสามารถแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของระดับทักษะฝีมือแรงงานที่เป็นที่ต้องการ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาแรงงานในอนาคตได้อีกด้วย

KILM 6 ผู้ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-time Workers) เป็นเครื่องมือชี้วัดความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานโดยเฉพาะภาคบริการ

KILM 7 ชั่วโมงการทำงาน (Hours of Work) มีผลต่อภาวะความอยู่ดีมีสุขของกำลังแรงงานสำหรับในบางประเทศนั้นให้ความสำคัญต่อชั่วโมงการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากชั่วโมงการทำงานจะมีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยได้นำจำนวนชั่วโมงการทำงานมาคำนวณเป็นอัตราการทำงานเฉลี่ยต่อคนและจำแนกตามเพศ

KILM 8 การจ้างงานในเศรษฐกิจนอกระบบ (Employment in the Informal Economy) เศรษฐกิจนอกระบบเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างเศรษฐกิจในหลาย ๆ ประเทศ โดยประเทศที่มีแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ดีจะสะท้อนให้เห็นถึงการกำหนดนโยบายการจ้างงานในเศรษฐกิจนอกระบบ อันได้แก่ สภาพการทำงาน กฎหมายและหลักประกันทางสังคม อีกทั้งแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกำลังคนในกลุ่มนี้ โดยได้นำจำนวนแรงงานนอกระบบมาคำนวณเป็นอัตราแรงงานนอกระบบและจำแนกตามเพศ

๓. การว่างงาน

KILM 9 การว่างงาน (Unemployment) อัตราการว่างงานของแต่ละประเทศจะแสดงให้เห็นถึงอุปทานส่วนเกินของแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ โดยจะต้องพิจารณาควบคู่ไปพร้อมกับ KILM 2 เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์การจ้างงานของประเทศ

KILM 10 การว่างงานระดับเยาวชน (Youth Unemployment) แรงงานเยาวชนในที่นี้หมายถึงกลุ่มอายุระหว่าง ๑๕-๒๔ ปี ในขณะที่แรงงาน ‘ผู้ใหญ่’ จะหมายถึงแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๒๕ ปีขึ้นไป

KILM 11 การว่างงานระยะยาว (Long-term Unemployment) สะท้อนถึงค่าแรงที่จะได้ลดลงรวมทั้งผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งได้คำนวณการว่างงานระยะยาวจากผู้ว่างงานที่หางานเป็นเวลานานกว่า ๑ ปีขึ้นไป

KILM 12 ระยะเวลาในการทำงานต่ำระดับ (Time-related Underemployment) หรือ “การทำงานในสิ่งที่ไม่ต้องการ” อาจมีสาเหตุจากความไม่สอดคล้องระหว่างค่าจ้างและกิจกรรมที่ทำ ผลิตภาพแรงงานต่ำ หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจลดลง ซึ่งมีสาเหตุจากความไม่สอดคล้องในด้านการศึกษา ซึ่งคำนวณดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน จากข้อมูลจำนวนผู้มีงานทำต่ำกว่า ๓๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และประสงค์ทำงานเพิ่มขึ้นต่อจำนวนผู้มีงานทำ

KILM 13 ผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน (Persons outside the labour force) เป็นกลุ่มที่น่าสนใจเนื่องจากผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานนั้นมีศักยภาพในการพัฒนาตัวเอง อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในการคำนวณดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานใช้ข้อมูลประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป มาใช้คำนวณหาอัตราผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

๔. การศึกษาและการรู้หนังสือ

KILM 14 ระดับปีการศึกษาสูงสุดและอัตรการรู้หนังสือ (Educational Attainment and Illiteracy) เป็นตัวแปรสำคัญในการสะท้อนศักยภาพของแรงงานผ่านความรู้และทักษะที่แรงงานมีอยู่ ใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในประเทศไทย ในชุดข้อมูลประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับการศึกษา

๕. ค่าจ้างและสวัสดิการ

KILM 15 ค่าจ้างและค่าตอบแทน (Wages and compensation costs) เป็นตัวแทนการวัดระดับและแนวโน้มของกำลังซื้อและการประมาณมาตรฐานในการดำรงชีวิตของแรงงาน ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายประมาณการในการจ้างงานของกำลังแรงงาน เช่น โบนัส ประกันสังคม เงินสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น สำหรับข้อมูล ได้แก่ ค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างภาครัฐและภาคเอกชน จำแนกตามอุตสาหกรรม

๖. ผลิตภาพแรงงาน

KILM 16 ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) เป็นตัวแปรสำคัญ แสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของปัจจัยการผลิตด้านแรงงานเพื่อใช้เปรียบเทียบผลงานทางด้านเศรษฐกิจ วัดจากอัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจ นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาผลิตภาพแรงงานยังสามารถประเมินถึงรายได้และสวัสดิการของแรงงานอีกด้วย โดยได้นำข้อมูลการคำนวณ ๒ สูตร คือ ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงาน

จำแนกตามอุตสาหกรรม และอัตราการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงาน นำ GDP ณ ราคาคงที่มาคำนวณหา ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อคน

๗. ความยากจนและการกระจายรายได้

KILM 17 ความยากจน การกระจายรายได้ และแรงงานยากจน (Poverty, Income Distribution, employment by economic class and working poverty) ใช้ชี้วัดความยากจนที่ทำให้แรงงานไม่สามารถหารายได้เพียงพอจากการใช้แรงงานเพื่อมีความเป็นอยู่ตามมาตรฐานขั้นต่ำ ความยากจนจึงเป็นผลการดำเนินงานของตลาดแรงงาน เพราะแรงงานเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญของคนยากจน แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของแรงงานจึงควรเริ่มจากการให้โอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรม ดัชนีนี้วัดจากสัดส่วนของประชากรที่อยู่ต่ำกว่าเส้นความยากจนและ Gini index ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำดัชนีนี้เผยแพร่อยู่แล้ว

๒.๒) กลุ่มที่ ๒ ดัชนีชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน (Key Indicator of the Performance of MOL : KIP-MOL) ประกอบด้วย ๔ หมวดย่อย ๕๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

๑. ศักยภาพแรงงาน ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด ๓ ตัว ได้แก่
 - ๑.๑ อัตราการเปลี่ยนแปลงผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ๑.๒ อัตราการเปลี่ยนแปลงผู้สำเร็จการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
 - ๑.๓ อัตราการเปลี่ยนแปลงผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่มีงานทำ
๒. การมีงานทำและการว่างงาน ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด ๘ ตัว ได้แก่
 - ๒.๑ อัตราการจ้างงานในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓)
 - ๒.๒ อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓)
 - ๒.๓ อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
 - ๒.๔ อัตราการว่างงานของผู้ประกันตนมาตรา ๓๓
 - ๒.๕ อัตราการเลิกจ้างของผู้ประกันตนมาตรา ๓๓
 - ๒.๖ อัตราการเปลี่ยนแปลงการสมัครงาน / ตำแหน่งงานว่าง / การบรรจุงาน
 - ๒.๗ อัตราการเปลี่ยนแปลงรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่ง

คน (Growth Rate)

๒.๘ ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน

๓. ความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด ๓๒ ตัว ได้แก่
 - ๓.๑ อัตราผู้ได้รับการคุ้มครองประกันสังคม
 - ๓.๒ อัตราแรงงานในข่ายกองทุนเงินทดแทน
 - ๓.๓ อัตราแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม
 - ๓.๔ อัตราการใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมต่อจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด
 - ๓.๕ อัตราการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบที่จัดเก็บเข้ากองทุนประกันสังคม
 - ๓.๖ อัตราการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนต่อเงินกองทุนประกันสังคม

๓.๗ อัตราการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัดเทียบกับอัตราเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภครายจังหวัด (CPI)

๓.๘ อัตราการวินิจฉัยข้อร้องทุกข์แล้วเสร็จ

๓.๙ อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบกิจการ

๓.๑๐ อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบกิจการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบกิจการ

๓.๑๑ อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการจำแนกตามประเภทกิจการ

๓.๑๒ อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบกิจการ จำแนกตามเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

๓.๑๓ อัตราสภาพแรงงานต่อจำนวนสถานประกอบกิจการ ๑๐๐,๐๐๐ แห่ง

๓.๑๔ อัตราสหพันธ์แรงงานต่อสหภาพแรงงานทั้งหมด

๓.๑๕ อัตราคณะกรรมการลูกจ้างต่อจำนวนสถานประกอบกิจการ ๑๐๐,๐๐๐ แห่ง

๓.๑๖ อัตราการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อลูกจ้าง ๑๐๐,๐๐๐ คน

๓.๑๗ อัตราสมาคมายจ้างต่อจำนวนสถานประกอบกิจการ ๑๐๐,๐๐๐ แห่ง

๓.๑๘ อัตราสหพันธ์นายจ้างต่อสมาคม

๓.๑๙ อัตราการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อสถานประกอบกิจการ ๑๐๐,๐๐๐ แห่ง

๓.๒๐ อัตราการเกิดข้อพิพาทต่อสถานประกอบกิจการ ๑๐๐,๐๐๐ แห่ง

๓.๒๑ อัตราการเกิดข้อขัดแย้งต่อสถานประกอบกิจการ ๑๐๐,๐๐๐ แห่ง

๓.๒๒ อัตราการยุติข้อเรียกร้องโดยระบบทวิภาคี

๓.๒๓ อัตราการเกิดข้อเรียกร้องต่อสถานประกอบกิจการ ๑๐๐,๐๐๐ แห่ง

๓.๒๔ อัตราการนัดหยุดงาน

๓.๒๕ อัตราการนัดปิดงาน

๓.๒๖ อัตราวันทำงานที่สูญเสียจากการหยุดงานเฉลี่ยต่อลูกจ้าง ๑ คน

๓.๒๗ อัตราวันทำงานที่สูญเสียจากการปิดงานเฉลี่ยต่อลูกจ้าง ๑ คน

๓.๒๘ อัตราการผลະงาน

๓.๒๙ อัตราวันทำงานที่สูญเสียจากการผลະงานเฉลี่ยต่อลูกจ้าง ๑ คน

๓.๓๐ อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบกิจการ เรื่อง สวัสดิการ

๓.๓๑ อัตราการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด

๓.๓๒ อัตราลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือ

กฎหมายกำหนด

๔. สุขภาวะที่ดีในการทำงาน ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด ๑๑ ตัว ได้แก่

๔.๑ อัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ ราย

๔.๒ อัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน กรณีหยุดงานไม่เกิน ๓ วัน

ต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ ราย

๔.๓ อัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานกรณีร้ายแรงต่อลูกจ้าง

๑,๐๐๐ ราย

๔.๔ อัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานกรณีเสียชีวิตต่อลูกจ้าง

๑๐๐,๐๐๐ ราย

๔.๕ อัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

ต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ ราย

๔.๖ อัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

กรณีหยุดงานไม่เกิน ๓ วันต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ ราย

๔.๗ อัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

กรณีร้ายแรง ต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ ราย

๔.๘ อัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

กรณีเสียชีวิตต่อลูกจ้าง ๑๐๐,๐๐๐ ราย

๔.๙ อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

๔.๑๐ อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามขนาด

สถานประกอบกิจการ

๔.๑๑ อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตาม

ประเภทกิจการ

๓) กรอบแนวคิดในการจัดทำดัชนีชี้วัดด้านแรงงาน

๓.๑) วาระงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ International Labour Organization : ILO) ตั้งแต่ที่มีการเผยแพร่ในปี ๒๕๔๒ วาระงานที่มีคุณค่าถือเป็นแนวทางหลักในการดำเนินงาน ILO ซึ่งนำหลักการของ มาตรฐานแรงงาน หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การจ้างงาน การประกันสังคม และการเจรจาทางสังคม ที่มีวัตถุประสงค์ที่จะมุ่งสร้างงานที่มีคุณภาพ ซึ่งยอมรับได้ในเรื่องปริมาณการจ้างงานและคุณภาพของงาน งานที่มีคุณค่าหมายถึงงานที่มีความสามารถในการผลิต ปกป้องสิทธิต่างๆ สร้างรายได้เพียงพอ และไม่เป็นภัยต่อสังคม นอกจากนี้ยังหมายถึงงานที่มากพอที่จะให้ทุกคนมีโอกาสทำงานเพื่อสร้างรายได้เต็มที่ โดยดัชนีชี้วัดทางด้านตลาดแรงงาน (Key Indicator of the Labour Market : KILM^{9th}) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) สามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์หรือปัญหาในการมุ่งสู่วาระงานที่มีคุณค่า

๓.๒) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๒) ยุทธศาสตร์การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาไกล ในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน (๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และ (๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ โดยดัชนีชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน (Key Indicator of the Performance of MOL : KIP-MOL) สามารถแสดงสถานการณ์ด้านแรงงานและปัญหาต่างๆ ที่กระทรวงควรปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา

๔) กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการนำดัชนีชี้วัดไปใช้ประโยชน์ ผู้ขอรับการประเมินใช้แนวคิด “กระบวนการจัดการความรู้” (Knowledge Management Process (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๕๙) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมกระบวนการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และทฤษฎีการวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการนำดัชนีชี้วัดไปใช้ประโยชน์

KM เป็นกระบวนการ หรือเครื่องมือที่จะมาช่วยให้มีการวิเคราะห์ให้เชื่อมโยง ลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องแนวคิดการจัดการความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้กับข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ทั้งหมด ๗ ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการบ่งชี้ ความรู้ และแหล่งความรู้ ที่จำเป็นต้องมี สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเราจำเป็นต้องมีความรู้อะไรบ้าง แล้วเรามีความรู้นั้นหรือยัง

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) จากแหล่งความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่จำนวนมากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถนำความรู้จากแหล่งข้อมูลมาเก็บรวบรวมในรูปแบบที่ตรงกับความต้องการ

๓. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) ตามชนิดและประเภทของความรู้ โดยจัดทำให้ง่ายและสะดวกต่อการค้นหาและใช้งาน

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) จัดทำรูปแบบความรู้และภาษาให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ปรับเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการ เข้าใจง่าย มีความสมบูรณ์และทันต่อยุคสมัย

๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) สามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ในเวลาที่ต้องการ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) โดยเฉพาะความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่สามารถเขียนหรืออธิบายได้ การถ่ายโอนความรู้ประเภทนี้ทำได้ยาก

จำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้จากการฝึกฝน โดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การจัดทำเอกสาร การจัดทำฐานความรู้ การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นต้น

๗. การเรียนรู้ (Learning) หรือการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ สามารถนำความรู้ไปใช้ในทางได้จริง และก่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงได้ดีขึ้นได้

จากขั้นตอนทั้ง ๗ ขั้นตอนในการจัดการความรู้ ผู้ขอรับการประเมินได้ใช้ขั้นตอนดังกล่าวเป็นแนวทางการกำหนดแนวคิดการพัฒนางานได้ดังนี้

กระบวนการจัดการความรู้	แนวทางการจัดการความรู้ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการนำดัชนีชี้วัดไปใช้ประโยชน์
๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)	๑-๑) ความรู้เกี่ยวกับตัวดัชนีชี้วัด ความหมาย การอ่านค่า ที่มาที่ไปของการรายงานดัชนี ๑-๒) ความรู้ด้านสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม และด้านแรงงาน ๑-๓) ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ ๑-๔) ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลดัชนีแต่ละตัว เพื่อใช้ในการอธิบายสถานการณ์ด้านแรงงาน
๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)	๒-๑) ศึกษาความรู้เกี่ยวกับดัชนีชี้วัดแต่ละตัว ทำความเข้าใจความหมาย การอ่านค่า และที่มาที่ไปรวมถึงวิธีการนำไปใช้ จากคู่มือดัชนีชี้วัดทางด้านตลาดแรงงาน (KILM 9 th) ^๑ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ๒-๒) ศึกษาความรู้ด้านเศรษฐกิจสังคมและด้านแรงงาน จากผลงานทางวิชาการขององค์กรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ เช่น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผลงานทางวิชาการของหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผลงานทางวิชาการด้านแรงงานของต่างประเทศที่มีบริบทใกล้เคียงกับประเทศไทย
๓) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)	๓-๑) จัดเก็บความรู้เกี่ยวกับตัวชี้วัด สถานการณ์เศรษฐกิจสังคมและแรงงานในระบบออนไลน์ ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน โดยจัดการความรู้อย่างครบถ้วน มีความต่อเนื่อง
๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)	๔-๑) สรุปความรู้เกี่ยวกับดัชนีชี้วัดจากคู่มือดัชนีชี้วัดทางด้านตลาดแรงงานของตลาดแรงงาน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นคู่มือภาษาไทยสำหรับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่มีส่วนในการจัดทำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน เพื่อความสะดวกต่อการนำไปใช้อ้างอิงประกอบการจัดทำดัชนี และเป็นแหล่งความรู้สำหรับการพัฒนางานทางวิชาการต่อไป
๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)	๕-๑) สร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ผ่านในเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน หรือในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวง หรือบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย พร้อมประชาสัมพันธ์ข้อมูลความรู้ให้กับ

^๑ Key Indicators of the Labour Market (KILM) – Ninth edition เป็นรายงานเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดด้านตลาดแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับล่าสุด เข้าถึงได้ที่ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf

กระบวนการจัดการความรู้	แนวทางการจัดการความรู้ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการนำดัชนีชี้วัดไปใช้ประโยชน์
	ผู้นำไปใช้ได้รับรู้ รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ ได้แก่ Infographic วิดีโอ เป็นต้น
๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)	๖-๑) มีการถ่ายโอนความรู้ภายในหน่วยงานที่จัดทำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานผ่านระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) หรือการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ๖-๒) มีการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกกระทรวงแรงงาน ผ่านความร่วมมือ เช่น การทำ MOU ร่วมกับสถาบันการศึกษา หรือการจัดประชุมหารือเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกและผู้เชี่ยวชาญภายนอก รวมถึงการจัดการแบ่งปันความรู้ภายในกระทรวงแรงงาน (การทำ Knowledge Management : KM) ๖-๓) มีการร่วมมือกับหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน ถึงแนวทางการนำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานไปใช้ในงานตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน
๗) การเรียนรู้ (Learning)	๗-๑) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการจัดทำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน นำความรู้ไปใช้ในการสร้างผลงานทางวิชาการโดยใช้ดัชนีชี้วัด สามารถวิเคราะห์ เชื่อมโยง ข้อมูลสถิติและสถานการณ์ได้

ในกระบวนการที่ ๗-๑ การสร้างผลงานทางวิชาการโดยใช้ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน เป็นการนำเสนอผลการนำดัชนีชี้วัดไปใช้ประโยชน์ สามารถส่งเสริมให้เกิดการนำไปใช้ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนางาน รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการนำไปใช้ได้จริงเนื่องจากมีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเผยแพร่เป็นตัวอย่างแล้ว ผู้ขอรับการประเมินจึงใช้ “ทฤษฎีการวิเคราะห์สถานการณ์” เป็นแนวทางสำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการที่นำดัชนีชี้วัดไปใช้ประโยชน์

๕) ทฤษฎีการวิเคราะห์

แก้วมณี พิมพ์มิล (๒๕๕๙) ได้เสนอแนวคิดการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งสามารถวิเคราะห์โดยใช้หลัก การวิเคราะห์เชิงสถิติและพลวัต (Static and Dynamic Analysis) ซึ่งจำแนกรูปแบบการวิเคราะห์ออกเป็น ๓ รูปแบบ ได้แก่

- การวิเคราะห์เชิงสถิติ (Static Analysis) เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ ภาวะใดภาวะหนึ่ง โดยจำกัดขอบเขตการวิเคราะห์ที่ภาวะนั้น โดยไม่ได้พิจารณาขอบเขตด้านเวลา หรือการปรับตัวของตัวแปรต่างๆ

- การวิเคราะห์เชิงสถิติเปรียบเทียบ (Comparative Static Analysis) หมายถึงการศึกษาเปรียบเทียบสถานการณ์เชิงสถิติในภาวะตั้งแต่ ๒ จุดขึ้นไป รวมทั้งการศึกษาการเคลื่อนย้ายจากภาวะหนึ่งไปยังอีกภาวะหนึ่ง โดยพิจารณาถึงขนาดและทิศทาง แต่ไม่ได้พิจารณาขอบเขตด้านเวลา

- การวิเคราะห์เชิงพลวัต (Dynamic Analysis) เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรทางเศรษฐกิจและสังคม และกระบวนการปรับตัวในการเข้าสู่ภาวะนั้น โดยอาศัยปัจจัยขอบเขตด้านเวลา ซึ่งจะช่วยในการอธิบายลักษณะของการเปลี่ยนแปลงได้

การพัฒนาทางด้านวิชาการโดยการนำดัชนีชี้วัดไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสามารถใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์เชิงสถิติและพลวัตมาประกอบการจัดทำผลงาน ซึ่งหลักการแนวคิดดังกล่าวสามารถเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ภาวะใดภาวะหนึ่ง รูปแบบการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ การศึกษาโดยการเปรียบเทียบ และการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ตามช่วงเวลาต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะข้อมูลดัชนีชี้วัดที่มีการจัดเก็บตามช่วงเวลา (อนุกรมเวลา)

๒.๓ ข้อเสนอ

จากการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการจัดทำดัชนีชี้วัดด้านแรงงานในปัจจุบัน และแนวความคิดต่างๆ เพื่อให้การนำดัชนีชี้วัดไปใช้ประโยชน์ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอแนวทางการนำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานไปใช้ประโยชน์ ๔ ข้อหลักๆ ดังนี้

๒.๓.๑ จัดทำคู่มือเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน เพื่อใช้สำหรับอ้างอิง เพิ่มเติมแนวทางการทำความเข้าใจดัชนีชี้วัด ประกอบไปด้วย การอ่านค่าดัชนี การอธิบายให้เกิดความเข้าใจในตัวดัชนี การแปลความหมายและที่มาของการรายงานดัชนี แนวทางการนำดัชนีไปใช้งาน ข้อจำกัดของการนำไปใช้ พร้อมเผยแพร่ให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมุ่งเน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานไทย โดยผู้ขอรับการประเมินได้ทำสรุปเพื่อเป็นคู่มือในการอ่านค่าดัชนี โดยผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำ (ร่าง) คู่มือดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน^๒ สามารถสรุปเนื้อหาของแต่ละตัวชี้วัดได้ดังนี้

KILM 1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labour Force Participation Rate)

$$\text{อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน} = \frac{\text{กำลังแรงงานรวม}}{\text{ประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป}} \times ๑๐๐$$

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน หมายถึงอัตราส่วนของของประชากรในวัยแรงงานที่มีงานทำหรือกำลังหางาน คิดจากอัตราส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรวัยแรงงานในรูปแบบของร้อยละ (กำลังแรงงานประกอบไปด้วยผู้มีงานทำและผู้ว่างงาน) เป็นเครื่องวัดสัดส่วนของผู้ที่อยู่ในวัยทำงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานทั้งที่ทำงานและกำลังหางาน อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานนี้ สามารถบอกสัดส่วนของอุปทานด้านแรงงานที่มีความสามารถในการมีส่วนร่วมในการผลิตและการบริการในระบบเศรษฐกิจโดยเทียบ

^๓ สรุปสาระสำคัญจากรายงาน Key Indicators of the Labour Market (KILM) – Ninth edition โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (ILO, 2016) ซึ่งเป็นฉบับล่าสุด โดยปรับปรุงจากฉบับก่อนหน้า หรือ KILM – fourth edition เมื่อปี 2005

จากประชากรวัยแรงงานทั้งหมด การจำแนกอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามเพศและกลุ่มอายุ จะสามารถแสดงภาพของการกระจายตัวของกำลังแรงงานของประเทศ

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่มีบทบาทในการศึกษาปัจจัย กำหนดขนาด และองค์ประกอบของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ และสามารถใช้อัตราการมีส่วนร่วมด้านแรงงานในอนาคต สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านการจ้างงาน กำหนดความต้องการในการฝึกอบรมด้าน แรงงาน แสดงจำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานและออกจากตลาดแรงงาน (เกษียณ) และเป็นข้อมูล ที่สำคัญในการวางแผนด้านการเงินระบบประกันสังคม

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานยังสามารถใช้สร้างความเข้าใจพฤติกรรมของ ตลาดแรงงานในแต่ละประเภทของประชากร ระดับและรูปแบบของการมีส่วนร่วมของแรงงานขึ้นอยู่กับ ๑) โอกาสในการมีงานทำ และ ๒) ความต้องการด้านรายได้ ซึ่งมีความแตกต่างและหลากหลายในแต่ละคน เช่น รูปแบบการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของเพศหญิงจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ตามอายุ สถานภาพ การแต่งงาน และระดับการศึกษา รวมถึงความแตกต่างของรูปแบบของประชากรในเมืองและชนบท เป็นต้น

นอกจากนั้น ปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น การขาดสารอาหาร ความพิการ และโรคเรื้อรัง ส่งผลต่อ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อม ที่มีรายได้น้อย นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการเงิน และการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน เป็นประเด็นที่สามารถใช้อัตราการมีส่วนร่วมของเศรษฐกิจในแรงงานเพศหญิง

การพิจารณาอัตราการมีส่วนร่วมในแต่ละเพศและกลุ่มอายุ สามารถอธิบายสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น กำลังแรงงานในกลุ่มเยาวชน (๑๕ - ๒๔ ปี) สามารถบอกถึงโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ในขณะที่การมีส่วนร่วมในกลุ่มแรงงานสูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) สามารถสะท้อนทัศนคติต่อการเกษียณอายุและ ความสามารถในการพึ่งพาระบบประกันสังคม อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมีความเชื่อมโยงกับการ ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน อัตราของผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM 13) จึงเท่ากับ ๑๐๐ ลบด้วยอัตรา การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

KILM 2 อัตราส่วนการมีงานทำต่อประชากร (Employment-to-Population Ratio)

$$\text{อัตราส่วนการมีงานทำต่อประชากร} = \frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำ}}{\text{ประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป}} \times ๑๐๐$$

อัตราส่วนการมีงานทำต่อประชากรหรืออัตราการจ้างงาน หมายถึง สัดส่วนการมีงานทำของ ประชากรต่อประชากรวัยแรงงานทั้งหมด อัตราส่วนที่สูงบ่งบอกว่าประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีงานทำ บ่งบอกถึงความสามารถในการสร้างงานในระดับที่ดี ในขณะที่อัตราส่วนที่ต่ำหมายถึง มีประชากรกลุ่มใหญ่ ที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ ทั้งที่ไม่ได้มีการจ้างงานและไม่ได้อยู่ ในกำลังแรงงาน อัตราส่วนการมีงานทำต่อประชากรเป็นข้อมูลที่อธิบายความสามารถในการสร้างงาน ของเศรษฐกิจ

อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของ KILM 2 คือ การไม่สามารถอธิบายคุณภาพของการจ้างงาน ซึ่งหากต้องการดูระดับการทำงานที่มีคุณค่า จำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นควบคู่ไปด้วย เช่น รายได้ จำนวนชั่วโมงการทำงาน การจ้างงานนอกระบบ การจ้างงานต่ำระดับ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น อัตราส่วนที่สูงในบางบริบทสามารถบอถึงระบบเศรษฐกิจที่ไม่ดีได้ เช่น ในสังคมที่การศึกษาจำกัด เยาวชนมีแนวโน้มที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานจำนวนมาก ดังนั้นการอธิบายโดยใช้อัตราการมีงานทำต่อประชากร จำเป็นต้องพิจารณาควบคู่ไปกับตัวชี้วัดตัวอื่นๆ หรือ วิเคราะห์ตามตลาดแรงงานและนโยบายของประเทศนั้นๆ

KILM 3 อัตราส่วนของผู้มีงานทำต่อประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน (Status in Employment)

$$\text{อัตราส่วนของผู้มีงานทำต่อประชากรจำแนกตามสถานภาพ} = \frac{\text{ผู้มีงานทำจำแนกตามสภาพ}}{\text{จำนวนผู้มีงานทำ}} \times 100$$

ตัวชี้วัดสถานภาพการจ้างงานนั้น จำแนกประเภทสถานภาพการจ้างงาน ๒ กลุ่มหลัก ได้แก่ ๑) ลูกจ้าง หรือผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง (wage and salaried workers) และ ๒) ผู้ทำงานของตนเอง (Self-employed) โดยกลุ่มผู้ทำงานของตนเองแบ่งออกเป็น ประกอบด้วย (๒.๑) กลุ่มนายจ้าง และมีการจ้างลูกจ้าง (๒.๒) กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ประกอบธุรกิจตนเอง (๒.๓) กลุ่มผู้มีสถานภาพเป็นสมาชิกของสหกรณ์หรือองค์กรเพื่อรวมกลุ่มสำหรับการผลิตสินค้าและบริการ และ (๒.๔) ผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

ประเภทสถานภาพการจ้างงาน แบ่งประเภทตามลักษณะของความเสียด้านเศรษฐกิจในการทำงาน ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กรของแรงงานและงาน ประเภทของผู้มีอำนาจในการก่อตั้งผลของสัญญาการจ้างงาน เป็นต้น การจำแนกสถานภาพการทำงาน ยังสามารถอธิบายพฤติกรรมและเงื่อนไขการทำงานของแต่ละบุคคล และอธิบายสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของแต่ละกลุ่ม อัตราส่วนผู้มีงานทำของลูกจ้างที่สูงสามารถใช้อธิบายลักษณะของเศรษฐกิจที่พัฒนาไปอีกขั้น ในขณะที่สัดส่วนของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่สูง โดยเฉพาะในภาคการเกษตร แสดงให้เห็นถึงการขยายตัวที่เข้าไปในกลุ่มแรงงานในระบบ หรืออัตราผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างที่สูง แสดงถึงความสามารถในการพัฒนางานที่ต่ำ และปัญหาความยากจน เป็นต้น นอกจากนี้กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่เป็นผู้ทำงานให้ครอบครัว ส่วนมากเป็นแรงงานนอกระบบ ทำให้ขาดการมีสังคม การทำงานที่ดี หรือมีระบบประกันสังคมที่ไม่เพียงพอ และการมีสิทธิ์มีเสียงในที่ทำงาน

KILM 4 อัตราส่วนของผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

$$\text{อัตราการส่วนของผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มกิจกรรม} = \frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มกิจกรรม}}{\text{จำนวนผู้มีงานทำรายไตรมาส}} \times 100$$

ดัชนีสำหรับการจ้างงานรายกลุ่ม แบ่งการจ้างงานออกเป็นกลุ่มตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ซึ่งหากต้องการทราบรายละเอียดที่ลงลึกไปในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม สามารถจำแนกอุตสาหกรรมย่อยตาม TSIC และ ISIC ได้

อัตราส่วนของผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่ม สามารถอธิบายการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในกลุ่มอาชีพ เช่น ผลของพัฒนาทางเศรษฐกิจ แรงงานจะถูกเคลื่อนย้ายจากภาคการเกษตร หรือ ภาคส่วนที่ใช้แรงงานเข้มข้น (labour intensive) ไปยังภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ และการแสดงข้อมูลดัชนีย้อนหลังสามารถทำให้เป็นรูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานตามช่วงระยะเวลาต่างๆ และหากจับคู่ข้อมูลกับตำแหน่งงานที่ว่างในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม จะทำให้เห็นอุปสงค์ด้านแรงงานของแต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะต่อไป นอกจากนี้ การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานในแต่ละกลุ่มคู่กับแนวโน้มผลิตภาพ (KILM 16) จะสามารถอธิบายที่มาที่ไปของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีผลต่อผลิตภาพ และโดยทั่วไปอัตราการจ้างงานในภาคเกษตร จะมีสัดส่วนผกผันกับภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการจากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสภาพภูมิอากาศ

การจำแนกดัชนีตามเพศ สามารถอธิบายการกระจายตัวของแรงงานของเพศชายและเพศหญิง ในแต่ละกลุ่มเศรษฐกิจ ซึ่งจะตอบได้ว่าเพศชายและเพศหญิง มีการจ้างงานที่เท่ากันหรือแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มหรือไม่ หรือมีการจ้างงานในเพศหญิงที่มากกว่าเพศชายในกลุ่มอุตสาหกรรมใด โดยส่วนมากเพศหญิงอาจเป็นกลุ่มที่ได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าและเพื่อแลกกับตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อที่จะสามารถจัดการกับภาระด้านครอบครัว การกระจายตัวของแรงงานเพศหญิงอาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อแรงงานเพศหญิงในการเข้าสู่การจ้างงานในอุตสาหกรรมบางกลุ่ม

KILM 5 อัตราการจ้างงานจำแนกตามอาชีพ

$$\text{อัตราการจ้างงานจำแนกตามอาชีพ} = \frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ}}{\text{จำนวนผู้มีงานทำรายไตรมาส}} \times 100$$

อัตราการจ้างงานจำแนกตามอาชีพ จำแนกอาชีพออกเป็น ๑๐ อาชีพ ได้แก่ ๑) ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ ๒) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ๓) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่าง ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง ๔) เสมียน ๕) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด ๕) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และการประมง ๖) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง ๗) ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ๘) อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขาย และการให้บริการ ๑๐) คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น

ผู้ มีงานทำจำแนกตามอาชีพ (Employment by Occupation) โดยแบ่งอาชีพตาม International Standard Classification of Occupations, 1988 (ISCO-88) เป็น ๑๐ กลุ่มประเภทอาชีพ ซึ่งอาศัยตามลักษณะเชิงสถิติเพื่อการวิจัยตลาดแรงงาน ตั้งแต่ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน จนถึงการวิเคราะห์โครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบายด้านเศรษฐกิจและแรงงาน เช่น การวางแผนการศึกษา การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการบริการด้านการจ้างงาน นอกจากนี้ข้อมูลอาชีพ

ยังสามารถแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของระดับทักษะฝีมือแรงงานที่เป็นที่ต้องการ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาแรงงานในอนาคตได้อีกด้วย

การจำแนกการจ้างงานรายอาชีพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายมิติ อาทิ ๑) ทางเศรษฐศาสตร์ สามารถวิเคราะห์การกระจายรายได้ในแต่ละกลุ่ม แต่ละเพศ รวมถึงความไม่สมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน ๒) ทางนโยบาย นำข้อมูลไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและการนำไปใช้ของนโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการติดตามเพื่อวางแผนด้านการศึกษาและการฝึกอบรม ๓) ภาคเอกชน สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการติดตามการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การเปลี่ยนแปลงของการกระจายตัวของกลุ่มอาชีพ สามารถบอกและวิเคราะห์พัฒนาการของเศรษฐกิจได้ กรณีที่แรงงานเคลื่อนย้ายจากภาคการเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ รูปแบบการกระจายตัวของแต่ละกลุ่มอาชีพก็จะเปลี่ยนแปลงด้วย เช่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง ลดลง ควบคู่ไปกับการเพิ่มขึ้นของกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่าง ๆ รวมถึงระดับการศึกษาที่เพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่มสาขาอาชีพก็มีความสำคัญ เช่น การเพิ่มขึ้นของความสำคัญของกลุ่ม information and communication technology (ICT) มีผลมาจากความแพร่หลายของกลุ่มอาชีพ ICT เป็นต้น รวมถึงการจำแนกดัชนีตามเพศ สามารถสะท้อนการแบ่งของการจ้างงานในแต่ละเพศแต่ละอาชีพ ซึ่งมีความแตกต่างกันอยู่จริง

KILM 6 อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time worker)

$$\text{อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา} = \frac{\text{จำนวนผู้ทำงานต่ำกว่า ๓๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์}}{\text{จำนวนผู้มีงานทำ}} \times ๑๐๐$$

อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาเป็นเครื่องมือชี้วัดความยืดหยุ่นของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคบริการดัชนีโดยเน้นไปที่ผู้ที่ทำงานน้อยกว่าการทำงานเต็มเวลาคิดเป็นสัดส่วนต่อการจ้างงานทั้งหมด การจ้างงานไม่เต็มเวลาเพิ่มขึ้นในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมา มีสาเหตุมาจากการมีบทบาทของแรงงานสตรี และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนผ่านจากการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมสู่การจ้างงานในภาคบริการ สิ่งที่ยูกำหนดนโยบายมีความกังวลต่อความพยายามผลักดันให้เกิดการจ้างงานแบบยืดหยุ่น คือความเสี่ยงของความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่ลดน้อยลง และน้อยกว่าการจ้างงานเต็มเวลา

ข้อดีของการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาคือ เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการเพิ่มอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงาน เนื่องจากการเพิ่มโอกาสในการปรับสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและภาระทางครอบครัวเหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการชั่วโมงการทำงานที่สั้นกว่าปกติและต้องการเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว ซึ่งเพิ่มโอกาสในการดึงดูดคนเข้าสู่กำลังแรงงานมากยิ่งขึ้น และทำให้อัตราการว่างงานลดต่ำลง อย่างไรก็ตามการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาอาจเกิดขึ้นอย่างไม่เต็มใจ ในกรณีของ KILM 12 หรือ การทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ทำงานต่ำกว่าระดับแต่ต้องการทำงานเต็มเวลา แม้ว่าความยืดหยุ่นจะเป็นข้อดีของการจ้างงาน

แบบไม่เต็มเวลา แต่มีข้อเสียซึ่งอาจมากกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มที่ทำงานเต็มเวลา เช่น การได้รับค่าจ้างต่อชั่วโมงที่ต่ำกว่า การประกันสังคม และการฝึกอบรม เป็นต้น

การจำแนกการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาตามเพศ สามารถสะท้อนว่าแรงงานเพศชาย หรือเพศหญิง ทำงานแบบไม่เต็มเวลามากกว่ากัน หรือการจำแนกตามช่วงอายุ จะสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มแรงงานเยาวชนมีแนวโน้มทำงานพาร์ทไทม์มากกว่าผู้ใหญ่หรือไม่ ซึ่งอาจใช้เป็นแนวทางในการออกมาตรการการอำนวยความสะดวกให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นในอนาคต

KILM 7 ชั่วโมงการทำงาน (Hours of work)

$$\text{อัตราชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย} = \frac{\text{จำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด}}{\text{จำนวนผู้มีงานทำ}}$$

ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวและชีวิตสังคม นอกจากนั้นจำนวนชั่วโมงการทำงานยังส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ และต้นทุนด้านแรงงาน การเก็บข้อมูลระดับและแนวโน้มของจำนวนชั่วโมงการทำงาน ในแต่ละกลุ่มและบุคคล มีความสำคัญต่อคุณภาพการทำงานและการใช้ชีวิต เช่นเดียวกับการวิเคราะห์เศรษฐกิจและการพัฒนาด้านสังคมอื่นๆ ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป อาจเกิดจากการทำงานมากกว่าปกติ โดยมีสาเหตุมาจากค่าแรงที่ไม่เพียงพอ เช่น การทำงานมากกว่า ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ชั่วโมงการทำงานมีผลต่อภาวะความอยู่ดีมีสุขของกำลังแรงงาน สำหรับในบางประเทศนั้นให้ความสำคัญต่อชั่วโมงการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากชั่วโมงการทำงานจะมีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยได้นำจำนวนชั่วโมงการทำงานมาคำนวณเป็นอัตราการทำงานเฉลี่ยต่อคนและจำแนกตามเพศ

การวัดปริมาณชั่วโมงการทำงาน สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดปริมาณการทำงานของการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่น จากที่นายจ้างมีความสนใจการจ้างงานที่มีเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น มีการเจรจาต่อรองการจ้างงานที่นอกเหนือจากมาตรฐานการจ้างงาน ลูกจ้างสามารถเลือกเวลาเข้าออกงาน หรือสถานที่ทำงานตามความต้องการ ดังนั้นตารางการทำงานจะมีความหลากหลาย รูปแบบมีความแตกต่างกันไป เป็นต้น

KILM 8 การจ้างงานในเศรษฐกิจนอกระบบ (Employment in the Informal Economy)

$$\text{อัตราแรงงานนอกระบบ} = \frac{\text{จำนวนแรงงานนอกระบบ}}{\text{จำนวนผู้มีงานทำรายปี}} \times 100$$

เศรษฐกิจนอกระบบเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างเศรษฐกิจในหลาย ๆ ประเทศ โดยประเทศที่มีแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ดีจะสะท้อนให้เห็นถึงการกำหนดนโยบายการจ้างงานในเศรษฐกิจนอกระบบ ได้แก่ สภาพการทำงาน กฎหมายและหลักประกันทางสังคม อีกทั้งแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกำลังคนในกลุ่มนี้ โดยได้นำจำนวนแรงงานนอกระบบมาคำนวณเป็นอัตราแรงงานนอกระบบและจำแนกตามเพศ

กลุ่มนอกระบบมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบที่คิดเป็นกลุ่มใหญ่ในระบบเศรษฐกิจ มีผลสำคัญต่อการสร้างงาน การผลิต และการสร้างรายได้ การจ้างงานนอกระบบเป็นทางเลือกหนึ่งในการดำรงชีวิตของประเทศที่ยังขาดการประกันสังคม เช่น ประกันการว่างงาน หรือกรณีที่ค่าจ้างหรือเงินบำนาญที่น้อยกว่า ในสถานการณ์ดังกล่าว อัตราการว่างงาน (KILM 9) และการทำงานต่ำระดับด้านเวลา (KILM 12) ไม่เพียงพอในการอธิบายตลาดแรงงานอย่างสมบูรณ์

สภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ทำให้บริษัทในระบบมีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานนอกระบบเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะลดต้นทุนด้านแรงงาน ผ่านการจ้างงานเป็นครั้งคราวที่มีสิทธิผลน้อยกว่าการจ้างงานประจำ ผ่านการจ้างงานครั้งคราว ซึ่งหมายถึงการจ้างงานนอกระบบที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น เศรษฐกิจนอกระบบถือเป็นความท้าทายต่อผู้กำหนดนโยบายในการบรรลุเป้าหมายดังนี้ ๑) ปรับปรุงสภาพการทำงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแรงงานนอกระบบ ๒) เพิ่มผลิตภาพของกิจกรรมทางเศรษฐกิจนอกระบบ ๓) พัฒนาการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ ๔) การบริหารจัดการผู้ผลิตและแรงงานนอกระบบ เป็นต้น นอกจากนี้ ปัญหาความยากจนถือเป็นปัญหาที่มีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจนอกระบบ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากแรงงานนอกระบบโดยเฉลี่ยได้ค่าจ้างในระดับที่น้อยกว่าแรงงานในระบบ

KILM 9 อัตราการว่างงาน

$$\text{อัตราการว่างงาน} = \frac{\text{ผู้ว่างงาน}}{\text{กำลังแรงงานรวม}} \times 100$$

อัตราการว่างงานแสดงให้เห็นถึงอุปทานส่วนเกินของแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ โดยจะต้องพิจารณาควบคู่ไปพร้อมกับ KILM 2 (อัตราส่วนการมีงานทำต่อประชากร) อัตราการว่างงานบอกละแ่นส่วนของกำลังแรงงานที่ไม่มีงานทำและกำลังหางานอยู่ เป็นการวัดการใช้ประโยชน์จากแรงงาน และเป็นตัวชี้วัดความล้มเหลวของการหางาน การจำแนกอัตราการว่างงานตามกลุ่มอายุ เพศ อาชีพ อุตสาหกรรม สามารถเจาะจงกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือ

แม้ว่าอัตราการว่างงานจะเป็นเครื่องมือในการอธิบายตลาดแรงงานโดยรวม แต่ข้อจำกัดคือไม่สามารถใช้อธิบายมิติคุณภาพชีวิตได้ นอกจากนี้อัตราการว่างงานที่ต่ำ ไม่ได้หมายถึงการมีการจ้างงานที่ดีกว่าเสมอไป เช่น อัตราการว่างงานที่สูงอาจหมายถึง ระบบเศรษฐกิจมีความมั่นคง แรงงานมีความกล้าที่จะลาออกจากงานเนื่องจากการประกันว่างงานและสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม มีการออมที่เพียงพอสำหรับการใช้ชีวิต ดังนั้นหากมองประเด็นเรื่องคุณภาพชีวิต สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาความท้าทายหลักอาจอยู่ที่ การสร้างงานที่มีคุณค่าและผลิตภาพของการทำงานมากกว่า อัตราการว่างงานเพียงอย่างเดียว

อัตราการว่างงานระหว่างเพศชายและหญิง มีความแตกต่างกันจากพฤติกรรม โดยปกติอัตราการว่างงานในเพศหญิงจะสูงกว่าในเพศชาย และเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะออกจากแรงงานและกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานในภายหลังมากกว่าในเพศชายด้วยภาระด้านครอบครัว หากเป็นไปได้ การศึกษาข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานจากมีงานทำสู่ว่างงาน เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายสู่การว่างงาน หรือการออกจากการทำงาน (มีงานทำ) โดยเฉพาะในช่วงเศรษฐกิจดีและแย่ จะทำให้มีประโยชน์ต่อการวางนโยบายในการช่วยเหลือด้านแรงงานเป็นอย่างมาก

KILM 10 การว่างงานระดับเยาวชน (Youth Unemployment)

$$\text{อัตราการว่างงานของเยาวชน} = \frac{\text{ผู้ว่างงานที่มีอายุระหว่าง ๑๕-๒๔ ปี}}{\text{กำลังแรงงานรวมที่มีอายุระหว่าง ๑๕-๒๔ ปี}} \times ๑๐๐$$

แรงงานเยาวชน หมายถึง กลุ่มแรงงานที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๔ ปี ในขณะที่แรงงานผู้ใหญ่ จะหมายถึงแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๒๕ ปีขึ้นไป โดยการชี้วัดสามารถใช้ดัชนีต่างๆ ในการอธิบายการว่างงานระดับเยาวชน ดังนี้ ๑) อัตราการว่างงานเยาวชน (ร้อยละการว่างงานระดับเยาวชน เทียบกับกำลังแรงงานระดับเยาวชน) ๒) อัตราส่วนอัตราการว่างงานระดับเยาวชน ต่อ อัตราการว่างงานของผู้ใหญ่ ๓) สัดส่วนการว่างงานระดับเยาวชน ต่อ การว่างงานทั้งหมด และ ๔) สัดส่วนการว่างงานระดับเยาวชนต่อประชากรเยาวชน

เยาวชนที่ว่างงาน บ่งบอกถึง การไม่ได้รับโอกาสในการรับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันแรงงานเยาวชนก็ไม่ได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนในการทำงาน ดังนั้นการว่างงานในระดับเยาวชน สะท้อนอุปสรรคสำคัญต่อผู้ประกอบการและประเทศในการคิดค้นนวัตกรรมและพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน จากการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์

ในประเทศที่อัตราการว่างงานระดับเยาวชนสูง และ อัตราส่วนของอัตราการว่างงานเยาวชน ต่ออัตราการว่างงานผู้ใหญ่ ใกล้เคียงกับ ๑ สามารถสะท้อนปัญหาการว่างงานที่ไม่ได้เฉพาะเจาะจงที่ระดับเยาวชน แต่เป็นปัญหาโดยรวมทั้งประเทศ อย่างไรก็ตามอัตราการว่างงานระดับเยาวชนส่วนมากจะสูงกว่าระดับผู้ใหญ่ สะท้อนจากอัตราการว่างงานเยาวชนต่ออัตราการว่างงานผู้ใหญ่ที่จะมีค่ามากกว่า ๑ สาเหตุมาจากเยาวชนเป็นวัยที่ยังอยู่ในช่วงลองผิดลองถูกและเปลี่ยนงานบ่อย รวมถึงการว่างงานที่เกิดจากตารางเปิดปิดเทอม ที่ต้องออกจากตลาดแรงงานเพื่อกลับไปเรียนหนังสือ อย่างไรก็ตามอัตราการว่างงานระดับเยาวชนยังสามารถสะท้อนผลของตลาดแรงงานที่ไม่เป็นธรรมต่อเยาวชน เนื่องจากเยาวชนเป็นกลุ่มที่สามารถไล่ออกได้ในต้นทุนที่ต่ำกว่าและง่ายกว่า

สัดส่วนการว่างงานระดับเยาวชนต่อการว่างงานทั้งหมด และ สัดส่วนการว่างงานระดับเยาวชนต่อประชากรเยาวชน สามารถใช้อธิบายความท้าทายของการจ้างงานเยาวชนได้ลึกซึ้ง ดัชนีตัวแรกใช้อธิบายเพิ่มเติมในส่วนของอัตราส่วนการว่างงานระดับเยาวชน ต่อ อัตราการว่างงานของผู้ใหญ่ ว่าปัญหาการว่างงานนั้นเป็นปัญหาระดับเยาวชนหรือระดับทั่วไป โดยถ้าหากอัตราการว่างงานระดับเยาวชนสูง และสัดส่วนการว่างงานระดับเยาวชนต่อการว่างงานทั้งหมดก็สูง แสดงว่าภาครัฐควรเน้นไปที่การผลักดันให้เกิดการจ้างงานเยาวชน ส่วนดัชนีตัวหลัง สัดส่วนการว่างงานระดับเยาวชนต่อประชากรเยาวชน สะท้อนเยาวชนที่ว่างงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษาหรือการฝึกอบรม และสะท้อนความท้าทายในการหาความยากของการหางานของเยาวชน หากน้อยกว่า ร้อยละ ๕ ก็อาจจะไม่ใช่เรื่องเร่งด่วนนัก

KILM 11 อัตราการว่างงานระยะยาว

$$\text{อัตราการว่างงานระยะยาว} = \frac{\text{ผู้ว่างงานที่หางานทำเป็นเวลานานกว่า ๑ ปีขึ้นไป}}{\text{กำลังแรงงานรวม}} \times ๑๐๐$$

อัตราการว่างงานระยะยาว แสดงถึงโอกาสที่ลดลงของค่าแรงที่จะได้รับ รวมทั้งผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งได้คำนวณการว่างงานระยะยาวจากผู้ว่างงานที่ทำงานเป็นเวลานานกว่า ๑ ปีขึ้นไป วัตถุประสงค์สองแบบ คือ ๑) อัตราการว่างงานระยะยาว (ร้อยละจำนวนผู้ว่างงานมากกว่าหนึ่งปีต่อกำลังแรงงาน) ๒) สัดส่วนผู้ว่างงานมากกว่าหนึ่งปีต่อผู้ว่างงานทั้งหมด

การว่างงานระยะสั้นมีความน่ากังวลน้อยกว่าเนื่องจากสามารถครอบคลุมได้โดยประกันการว่างงาน แต่การว่างงานระยะยาวส่งผลกระทบต่อไม่น่าพอใจต่างๆ เช่น รายได้ที่ขาดหายไป และลดโอกาสในการหางานต่อในอนาคต เนื่องจากผู้ว่างงานมานาน มีโอกาสในการได้งานน้อยลง ดังนั้นการลดระยะเวลาการว่างงานจึงเป็นเป้าหมายหลักในการลดการว่างงาน การว่างงานระยะยาวไม่เป็นผลดี โดยเฉพาะหากมีสาเหตุมาจากปัญหาจากการจับคู่อุปสงค์และอุปทาน โดยส่วนมากการว่างงานระยะยาวส่งผลกระทบต่ออย่างชัดเจนในกลุ่มที่มีอายุและและแรงงานไร้ฝีมือ โดยเฉพาะกลุ่มที่ประวัติการทำงานไม่ดี ส่วนการว่างงานระยะสั้นสามารถสะท้อนการสร้างงานใหม่ การย้ายงาน

อย่างไรก็ตามการพิจารณาประเด็นนี้จากการว่างงานระยะสั้นยังคงคำนึงถึง ระบบประกันสังคมเนื่องจากระบบประกันที่ดีก็ส่งผลให้คนว่างงานระยะสั้นเช่นกัน ในขณะที่เดียวกันระบบประกันที่ไม่ช่วยอะไรทำให้คนไม่กล้าว่างงานนานมากนักผลกระทบของการว่างงานจะรุนแรงมากขึ้นเมื่อการว่างงานนั้นกินเวลายาวนาน การว่างงานในระยะสั้นสามารถใช้เครื่องมือในการรับมือ ได้แก่ เงินชดเชย เงินออม หรือการได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัว การว่างงานระยะยาวในประเทศพัฒนาแล้วมักจะสูงกว่าในประเทศกำลังพัฒนา

KILM 12 การทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา (Time-related underemployment)

$$\text{อัตราการว่างงานต่ำกว่าระดับ} = \frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำต่ำกว่า ๓๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์และประสงค์ทำงานเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้มีงานทำ}} \times ๑๐๐$$

การทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา คัดจากจำนวนผู้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้น สะท้อนการใช้ประโยชน์จากศักยภาพแรงงานที่ต่ำกว่าระดับ โดยสามารถจำแนกดัชนีออกเป็น ร้อยละการจ้างงานต่ำกว่าระดับต่อกำลังแรงงาน และร้อยละการจ้างงานต่ำกว่าระดับต่อผู้มีงานทำ

การทำงานต่ำกว่าระดับสะท้อน ชั่วโมงทำงานที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ การใช้ทักษะไม่เต็มที่ ดัชนีชี้วัดการทำงานต่ำกว่าระดับสามารถอธิบายการจ้างงานได้ลึกลงไปมากกว่าอัตราการว่างงาน โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาที่มีอัตราการว่างงานต่ำ เนื่องจากแรงงานจำนวนมากทำงานเพียงไม่กี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้นดัชนีชี้วัดด้านการทำงานต่ำกว่าระดับสามารถอธิบายความมีประสิทธิภาพของตลาดแรงงานเพิ่มเติมได้ยิ่งขึ้น

KILM 13 อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน

$$\text{อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน} = \frac{\text{ประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน}}{\text{ประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป}} \times ๑๐๐$$

อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน คิดจากร้อยละของประชากรที่ไม่ได้ทำงานและไม่ได้หางานทำ ข้อมูลอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานสามารถสะท้อนกลุ่มอายุ ๒๕ - ๕๔ ปี ที่ควรจะเป็นกลุ่มที่จบการศึกษา และยังไม่เกษียณ ควรค่าแก่การสำรวจว่าทำไมคนกลุ่มนี้ถึงไม่ทำงานและไม่ได้หางานทำ ในขณะที่กลุ่มเพศหญิงสามารถสะท้อนประเพณีทางสังคม ทักษะติดต่อผู้หญิง และโครงสร้างทางสถาบันครอบครัว โดย การรวมอัตรา KILM 1 + KILM 13 จะได้ค่าเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

สาเหตุที่ทำให้คนไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน คือ อาจมีสาเหตุมาจาก ภาวะทางครอบครัว เกษียณป่วย พิการ การเรียน หรือเป็นกลุ่มคนที่อยากทำงานแต่ไม่ได้หางานเพราะคิดว่างานไม่มี สำหรับบางกลุ่มอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานที่สูง อาจไม่ใช่ปัญหาเสมอไป เช่น กลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๔ ปี ที่เรียนหนังสือ และผู้หญิงอายุ ๒๕ - ๓๔ ปี ที่ออกจากตลาดแรงงานเพื่อตั้งครอบครัวและเลี้ยงลูก แต่กลุ่มที่น่าสนใจคือกลุ่มนอกล่ากำลังแรงงานที่ไม่ได้หางานทำเนื่องจากประเด็นด้านตลาดแรงงาน ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะเชื่อว่าไม่มีงาน กลุ่มที่มีศักยภาพกลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มที่ไม่ได้ใช้งานเต็มศักยภาพ

KILM 14 ระดับปีการศึกษาสูงสุดและอัตรารัฐหนังสือ (Educational Attainment and Illiteracy)

$$\text{อัตรารัฐหนังสือ} = \frac{\text{ประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปจำแนกตามระดับการศึกษา}}{\text{ประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป}} \times ๑๐๐$$

ระดับการศึกษาและอัตรารัฐหนังสือ เป็นตัวแปรสำคัญในการสะท้อนศักยภาพของแรงงานผ่านความรู้และทักษะที่แรงงานมีอยู่ ใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในประเทศไทย ในชุดข้อมูลประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับการศึกษา

การพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับ สุขภาพ ทักษะ ของแรงงาน ในการผลิตสินค้าและบริการ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ซึ่งช่วยให้เกิดการประกันสังคมที่ดี ทุกอย่างต้องพึ่งพาการศึกษาของประชากร ดังนั้น ดัชนีดังกล่าวจึงเป็นดัชนีที่ช่วยให้เข้าใจในการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวของประเทศ เช่น เทคโนโลยี การค้าเสรี ส่งผลกระทบต่อทักษะของแรงงานทั้งที่มีฝีมือและไร้ฝีมือ ซึ่งผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำมักมีแนวโน้มที่จะกลายเป็นผู้ว่างงาน ดังนั้นรัฐจึงควรช่วยให้เพิ่มพูนทักษะให้กับคนกลุ่มนี้

ในทางกลับกัน การว่างงานในกลุ่มผู้มีการศึกษาที่สูง สะท้อนการขาดแคลนงานระดับสูง และระดับเทคนิค ทำให้คนต้องทำงานต่ำกว่าทักษะความสามารถ หรืออุปทานด้านแรงงานฝีมือ มากกว่าโอกาสในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ ภาวะสมองไหล ในอนาคต

KILM 15 ค่าจ้างและค่าตอบแทน (Wages and Compensation Costs)

ค่าจ้างและค่าตอบแทน เป็นตัวแทนการวัดระดับและแนวโน้มของกำลังซื้อและการประมาณมาตรฐานในการดำรงชีวิตของแรงงาน เป็นตัวชี้วัดหลักในการสะท้อน ความสามารถในการซื้อของลูกจ้าง ใช้ประมาณการในการจ้างงานของกำลังแรงงาน เช่น โบนัส ประกันสังคม เงินสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

แนวโน้มสำหรับค่าจ้างเป็นตัวอธิบายการเปลี่ยนแปลงของกำลังซื้อ สะท้อนเศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร รวมถึงการเคลื่อนไหวของประชากรโลก ค่าจ้างเฉลี่ยยังเป็นตัวที่ใช้ติดตาม

การเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงาน เมื่อใช้ร่วมกับตัวแปรอื่น เช่น การจ้างงาน การผลิต รายได้ และการบริโภค แนวโน้มของค่าจ้างสามารถใช้วิเคราะห์แนวโน้มทางเศรษฐกิจมหภาค เช่นเดียวกับการคาดการณ์และการวางแผนเศรษฐกิจ เช่น การขยายตัวทางเศรษฐกิจและผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นนำไปสู่ค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ในทางการลงทุน ต้นทุนด้านแรงงานยังเป็นตัวชี้วัดต้นทุนในการแข่งขันและการผลิตในการค้าโลก

KILM 16 ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

$$\text{ผลิตภาพแรงงานต่อคน} = \frac{\text{GDP ณ ราคาคงที่}}{\text{จำนวนผู้ปฏิบัติงาน}}$$

แสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของปัจจัยการผลิตด้านแรงงาน เพื่อใช้เปรียบเทียบผลงานทางด้านเศรษฐกิจ วัดจากอัตราส่วนของผลผลิตต่อจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจ นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาผลิตภาพแรงงานยังสามารถประเมินถึงรายได้และสวัสดิการของแรงงานอีกด้วย โดยได้นำข้อมูลการคำนวณ ๒ สูตร คือ ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม และอัตราการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงาน นำ GDP ณ ราคาคงที่มาคำนวณหาดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อคน

ผลิตภาพแรงงานสามารถใช้ประกอบนโยบายด้านตลาดแรงงานและติดตามผลได้ ผลิตภาพแรงงานที่สูงมักจะควบคู่ไปกับทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะเฉพาะบางประเภท ซึ่งทำให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของระบบการศึกษาและการฝึกอบรมให้เหมาะสม

ผลิตภาพแรงงานยังสามารถอธิบายความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานต่อคุณภาพชีวิตและส่งผลกระทบต่อรายได้ของแรงงาน หากต้องการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยใช้นโยบายด้านตลาดแรงงาน ในกรณีนี้ประเทศที่ทำงานจำนวนชั่วโมงน้อย อาจจะหาทางแก้ด้วยการเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานหรือทำงานชั่วโมงมากกว่าเดิม (เช่นยุโรป) แต่ไปบางประเทศที่มีการทำงานยาวนานอยู่แล้ว การเพิ่มผลิตภาพอาจจะต้องใช้ผ่านวิธีอื่นๆ เพราะโครงสร้างประชากร และสุขภาพอาจไม่เอื้ออำนวย เป็นต้น

KILM 17 ความยากจน การกระจายรายได้ และแรงงานยากจน (Poverty, Income Distribution, employment by economic class and working poverty)

ดัชนีนี้วัดจากสัดส่วนของประชากรที่อยู่ต่ำกว่าเส้นความยากจนและ Gini index ซึ่งสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำดัชนีนี้เผยแพร่ เป็นดัชนีที่ใช้ชี้วัดความยากจนที่ทำให้แรงงานไม่สามารถหารายได้เพียงพอจากการใช้แรงงานเพื่อมีความเป็นอยู่ตามมาตรฐานขั้นต่ำ ความยากจนจึงเป็นผลการดำเนินงานของตลาดแรงงาน เพราะแรงงานเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญของคนยากจน แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของแรงงานจึงควรเริ่มจากการให้โอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรม การวัดความยากจน โดยกระจายในกลุ่มแรงงานต่างๆ สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดระดับประเทศในการแสดงถึงความสามารถในการเข้าถึงสินค้าและบริการในแต่ละกลุ่ม

๒.๓.๒) การสร้างผลงานด้านวิชาการโดยการนำดัชนีชี้วัดไปใช้ประกอบการวิเคราะห์

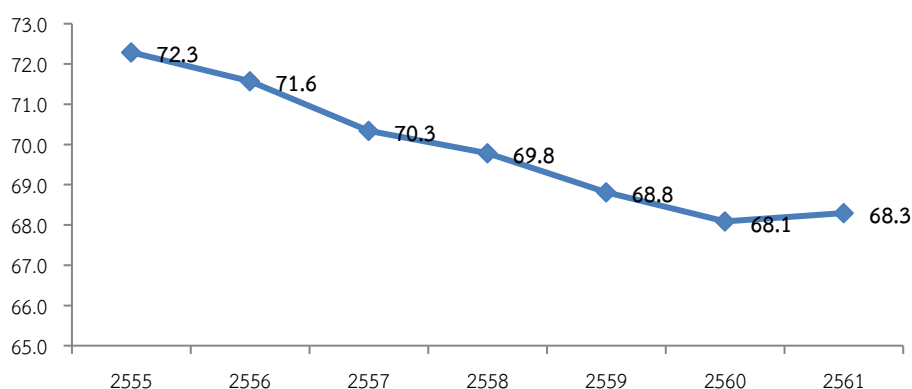
ผู้ขอรับการประเมิน ได้ใช้คู่มือดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานที่ได้จัดทำขึ้นตามหัวข้อที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น มาใช้เป็นเครื่องมือไปการพัฒนาและสร้างผลงานทางวิชาการ โดยได้จัดทำการวิเคราะห์เรื่อง โครงสร้างประชากรไทยกับการมีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจ โดย การวิเคราะห์ปรากฏการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความเชื่อมโยงกับสถานการณ์ที่น่าสนใจในช่วงเวลาต่างๆ เพื่อใช้ในการอธิบายสถานการณ์ด้านแรงงาน ทำให้ผู้นำไปใช้สามารถเข้าถึงและเข้าใจความหมายของดัชนีชี้วัดได้ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น โดยผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ดัชนีชี้วัดตลาดแรงงาน (KILM) นำมาอธิบายโครงสร้างประชากรไทยกับการมีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

๑) แรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการผลิตสินค้าและบริการ การส่งเสริมให้แรงงานได้มีส่วนร่วมในการผลิตสินค้าและบริการ มีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจอย่างเต็มศักยภาพ ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดสรรที่เหมาะสม และบริหารจัดการอย่างดีแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจ ตลอดจนการพัฒนาในด้านสังคม ในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายด้านการจัดสรรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัยแรงงาน การส่งเสริมให้ประชากรวัยแรงงานมีโอกาสในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ควรเริ่มต้นการทำความเข้าใจถึงโครงสร้างประชากรในกลุ่มแต่ละเพศและช่วงอายุต่างๆ ความเข้าใจในโครงสร้างประชากรสามารถช่วยให้กำหนดกลุ่มที่ต้องการรับความช่วยเหลือหรือกลุ่มที่สามารถผลักดันให้ได้รับโอกาสเพิ่มเติมได้ตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้อย่างตรงเป้าหมาย

ในปี ๒๕๖๑ ประเทศไทยมีประชากรวัยแรงงาน (ผู้มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป) ๕๖.๒๘ ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน^๓ ๓๘.๔๓ ล้านคน ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ๑๗.๘๕ ล้านคน อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM 1) อยู่ที่ร้อยละ ๖๘.๓ แสดงให้เห็นถึง สัดส่วนของอุปทานด้านแรงงานที่มีความสามารถในการมีส่วนร่วมในการผลิตและการบริการในระบบเศรษฐกิจโดยเทียบจากประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยแนวโน้มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลง (แผนภูมิ ๑) โดยส่วนมากเป็นการลดลงของอัตราของกลุ่มอายุ ๑๕ - ๒๔ ปี

^๓ กำลังแรงงาน หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีงานทำหรือว่างงาน

แผนภูมิ ๑ : อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM 1)

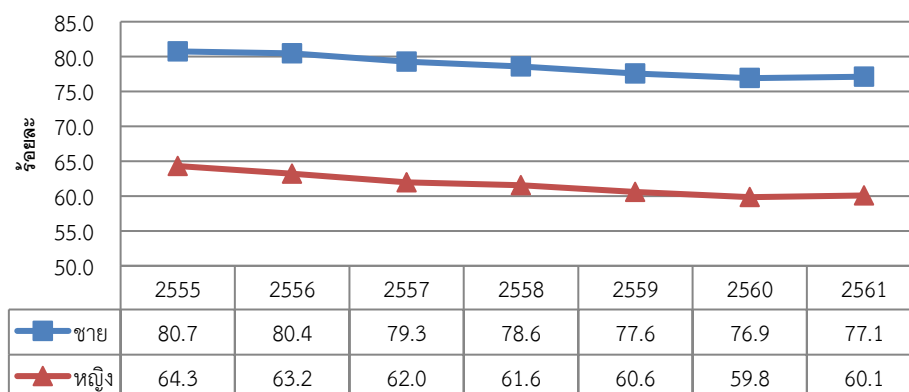


แหล่งข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน = (กำลังแรงงาน/ประชากรวัยแรงงาน)*๑๐๐

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าประชากรเพศชายมี อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๗๗.๑ สูงกว่าในเพศหญิง ซึ่งมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๖๐.๑ แสดงว่า ในจำนวนประชากรวัยแรงงานชายทั้งหมด ร้อยละ ๗๗.๑ เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งสูงกว่าประชากรวัยแรงงานหญิงที่อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๖๐.๑ (แผนภูมิ ๒) ดัชนีส่วนกลับของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM 1) คืออัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน^๔ (KILM 13) แสดงให้เห็นสัดส่วนของผู้ที่ไม่มีงานทำและไม่ได้หางานทำ อยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๗ (แผนภูมิ ๓) และหากจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีส่วนส่วนผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน สูงกว่าเพศชาย (แผนภูมิ ๔)

แผนภูมิ ๒ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จำแนกตามเพศ (KILM 1)

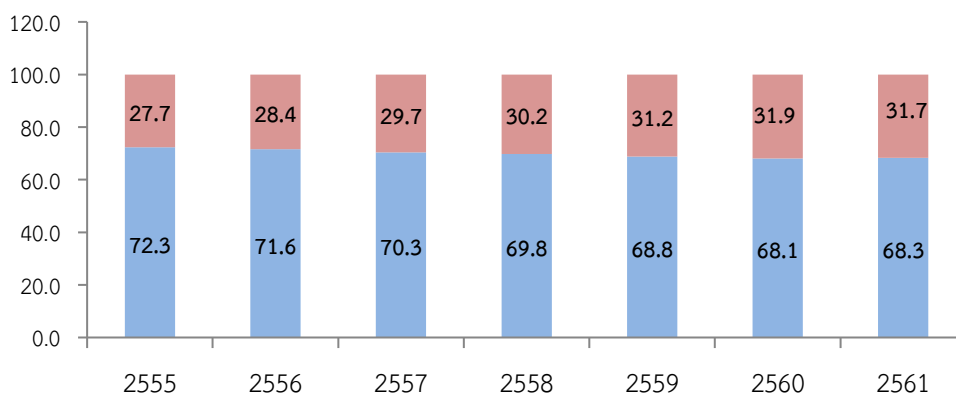


แหล่งข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จำแนกตามเพศ = (กำลังแรงงานชาย (หญิง) / ประชากรวัยแรงงานชาย (หญิง))*๑๐๐

^๔ ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน หมายถึง บุคคลที่ไม่เข้าข่ายค่านิยมของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ซึ่งได้แก่ ๑) บุคคลซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ๒) บุคคลซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป แต่ไม่ได้ทำงาน และไม่พร้อมที่จะทำงาน (ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

แผนภูมิ ๓ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน และอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM 13)

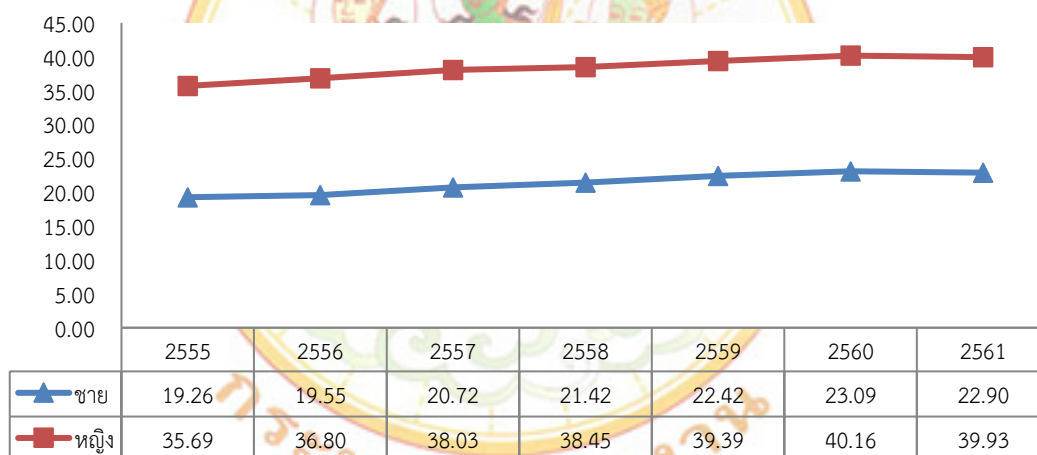


แหล่งข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ ๑) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน = (กำลังแรงงาน/ประชากรวัยแรงงาน)*๑๐๐

๒) อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน = (ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน/ประชากรวัยแรงงาน)*๑๐๐

แผนภูมิ ๔ อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกตามเพศ (KILM 13)



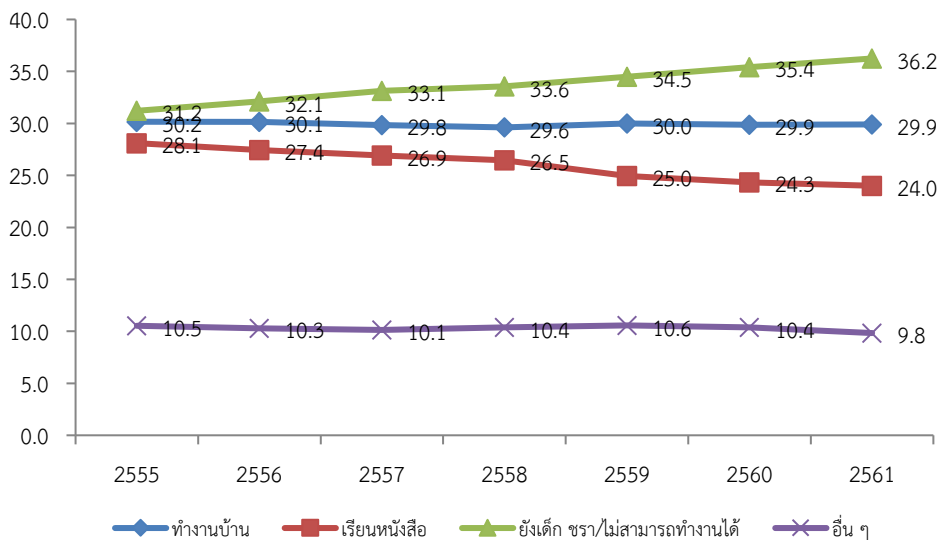
แหล่งข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกตามเพศ = (ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานชาย (หญิง) / ประชากรวัยแรงงานชาย (หญิง))* ๑๐๐

เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน พบว่า กลุ่มที่ยังเด็ก/ชรา หรือไม่สามารถทำงานได้คิดเป็นสัดส่วนสูงสุด ที่ร้อยละ ๓๕.๒ รองลงมาคือกลุ่มทำงานบ้าน ร้อยละ ๒๙.๙ กลุ่มที่ยังเรียนหนังสือ ร้อยละ ๒๔.๐ และอื่นๆ ร้อยละ ๙.๘ (แผนภูมิ ๕) โดยพบว่ากลุ่มผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานที่เป็นผู้ที่ยังเด็ก/ชรา มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และกลุ่มที่ยังเรียนหนังสือมีแนวโน้มลดลง สัดส่วนของผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานตามสถานภาพของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นัยสำคัญ ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานเพศชายมีสาเหตุหลักมาจาก ยังเด็ก/ชรา หรือไม่สามารถทำงานได้ ร้อยละ ๔๕.๕ ในขณะที่ เพศหญิง

ร้อยละ ๔๓.๕ ที่ไม่ได้ทำงานและไม่มีการจ้างงาน เป็นผู้ทำงานบ้าน ซึ่งสูงกว่าในเพศชายซึ่งทำงานบ้านคิดเป็นร้อยละ ๔.๕ (แผนภูมิ ๕)

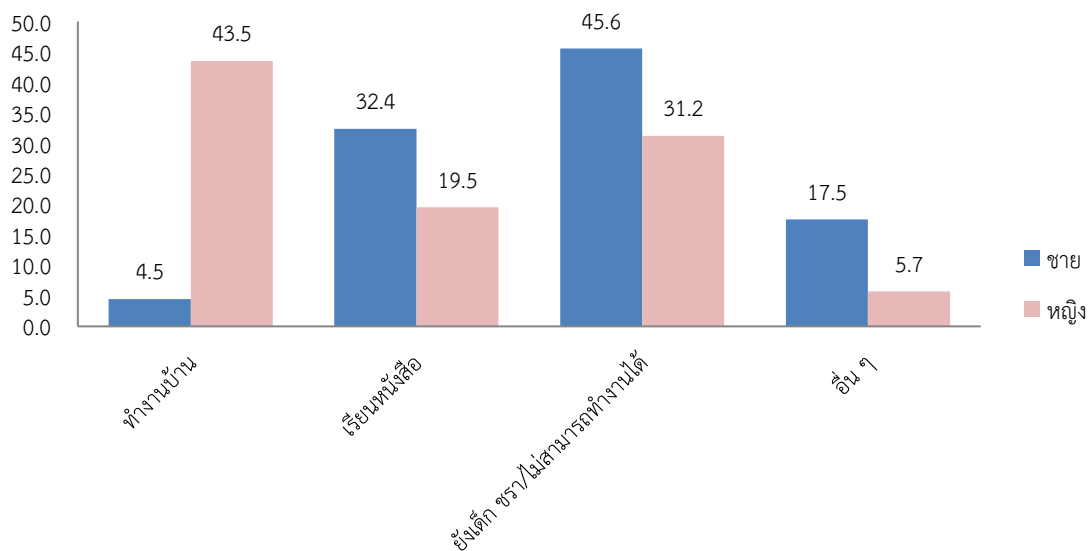
แผนภูมิ ๕ : อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำแนกตามสถานภาพผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM 13)



แหล่งข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกสถานภาพ = {ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานตามสถานภาพ / ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน}*๑๐๐

แผนภูมิ ๖ : อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำแนกตามสถานภาพผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน และเพศ ปี ๒๕๕๑ (KILM 13)

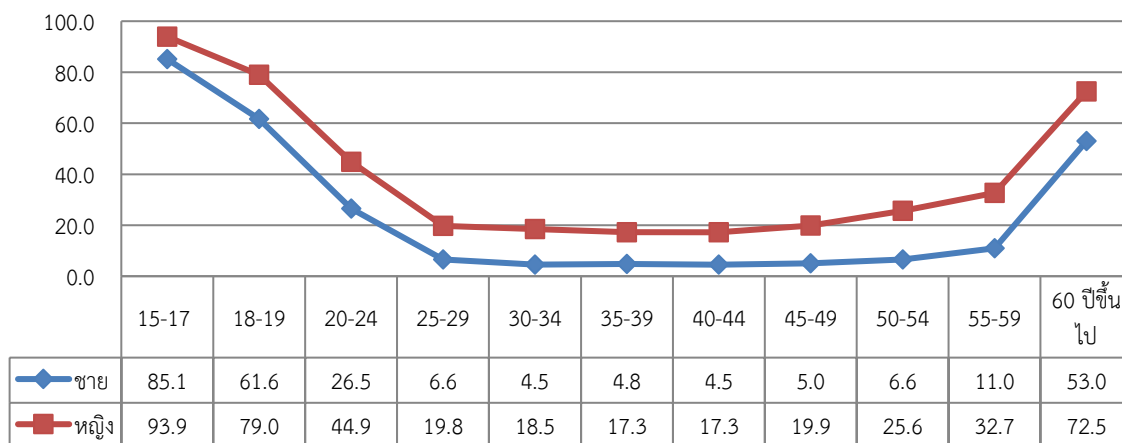


แหล่งข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกสถานภาพและเพศ = {ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานตามสถานภาพและเพศชาย (หญิง) / ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานในเพศชาย (หญิง)}*๑๐๐

เมื่อจำแนกอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานตามช่วงอายุ พบว่า อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานในเพศชายและเพศหญิงมีรูปแบบเดียวกัน คือจะมีอัตราที่สูงในวัยเรียน (๑๕ - ๑๗ ปี) และลดลงในช่วงวัยทำงาน (๒๐ - ๔๙ ปี) และค่อยๆ เพิ่มขึ้นเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานเพศชายต่ำกว่าในเพศหญิงทุกช่วงอายุ แสดงให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างเพศในทุกช่วงอายุ และเมื่อพิจารณาช่องว่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันมากในช่วงอายุ ๒๐ - ๒๔ ปี และช่วงอายุตั้งแต่ ๔๕ ปีขึ้นไป (แผนภูมิ ๗)

แผนภูมิ ๗ : อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกตามอายุและเพศ ปี ๒๕๕๑ (KILM 13)

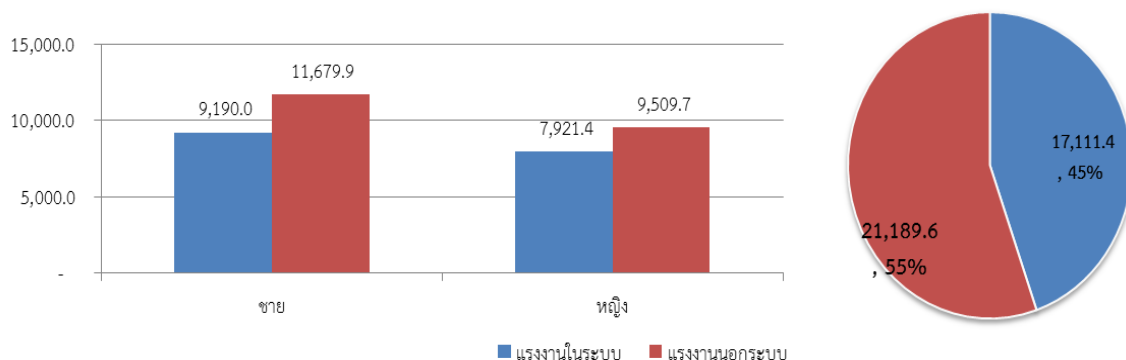


แหล่งข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกตามอายุและเพศ = {ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานตามอายุและเพศ / ประชากรวัยแรงงานในแต่ละช่วงอายุ}*๑๐๐

เมื่อจำแนกแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ พบว่าสัดส่วนของแรงงานนอกระบบคิดเป็นร้อยละ ๕๕ สูงกว่าผู้ที่เป็นแรงงานในระบบซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๔๕ และเพศหญิงเป็นแรงงานนอกระบบคิดเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าเพศชาย (แผนภูมิ ๘) โดยส่วนมากแรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มที่ได้รับสิทธิประโยชน์และค่าจ้างต่ำกว่าผู้ที่อยู่ในระบบ

แผนภูมิ ๘ จำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ ปี ๒๕๕๑ (KILM 8)



๒) ประเด็นด้านแรงงานที่ท้าทาย

๒.๑) ช่องว่างของโอกาสในการทำงาน

การลดช่องว่างของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของเพศชาย และเพศหญิงเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักในการลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ ในบริบทของโครงสร้างแรงงานของไทย ในปี ๒๕๕๑ แรงงานเพศหญิงมีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจน้อยกว่าในเพศชายถึงร้อยละ ๑๗ การศึกษาและวางแผนนโยบายเพื่อศึกษาถึงสาเหตุของแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบเศรษฐกิจว่า มีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง อาทิ ภาระทางครอบครัว เกษียณ ป่วย พิการ การเรียน หรือเป็นกลุ่มคนที่อยากทำงาน แต่ไม่ได้หางานเพราะคิดว่างานไม่มี เป็นต้น การออกแบบนโยบายโดยอ้างอิงจากโครงสร้างประชากรเป็นแนวทางที่จะช่วยให้เห็นนโยบายเหมาะสมกับกลุ่มที่ต้องการรับความช่วยเหลือเฉพาะกลุ่ม

ประชากรเพศหญิงที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๑.๖ ล้านคน สูงกว่าในเพศชายซึ่งมีจำนวนเพียง ๖.๒ ล้านคน โดยส่วนมากมีสาเหตุมาจากภาระทางครอบครัว เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงานบ้าน ในขณะที่ประชากรเพศชายที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานส่วนมากมีสาเหตุมาจากข้อจำกัดด้านการศึกษาหรือสุขภาพ นโยบายส่งเสริมการทำงานในเพศหญิงที่มีภาระทางครอบครัว เช่น การมีศูนย์รับเลี้ยงเด็ก การจ้างงานที่มีรูปแบบยืดหยุ่น และการเพิ่มโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียม สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มจำนวนแรงงานที่มีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจ

ช่องว่างของอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานในเพศชายและเพศหญิงในช่วงอายุ ๒๐ - ๒๔ ปี และช่วงอายุตั้งแต่ ๔๕ ปีขึ้นไป เป็นช่วงอายุที่มีความน่าสนใจ เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่มีช่องว่างระหว่างเพศสูงกว่าในช่วงอายุอื่นๆ เป็นช่วงเริ่มต้นของวัยทำงานซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากภาระทางครอบครัว ในขณะที่ช่องว่างในกลุ่มประชากรอายุ ๔๕ ปีขึ้นไป แสดงให้เห็นถึงการออกจากตลาดแรงงานของประชากรเพศหญิงที่เร็วกว่าในเพศชาย เป็นความท้าทายของภาครัฐในการฝึกอบรม (Reskill/Upskill) ในกลุ่มประชากรช่วงอายุดังกล่าว

๒.๒) ประเด็นด้านแรงงานอื่นๆ ที่ควรเฝ้าระวัง

การนำเสนอผลงานทางวิชาการด้านแรงงาน สามารถนำประเด็นด้านแรงงานที่น่าสนใจมาวิเคราะห์และนำเสนอแง่มุมต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลสถิติหรือข้อมูลดัชนีไปใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อาทิ

(๑) แรงงานเยาวชน : การศึกษาถึงการว่างงานระดับเยาวชน ว่าเป็นปัญหาที่ควรแก้ไขหรือไม่ เนื่องจากการว่างงานในกลุ่มดังกล่าว สะท้อนการไม่ได้รับโอกาสในการรับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนในการทำงาน และการจ้างงานที่ระดับเยาวชนถือเป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อการเอา راحتเอาเปรียบมากกว่าแรงงานในกลุ่มอื่น

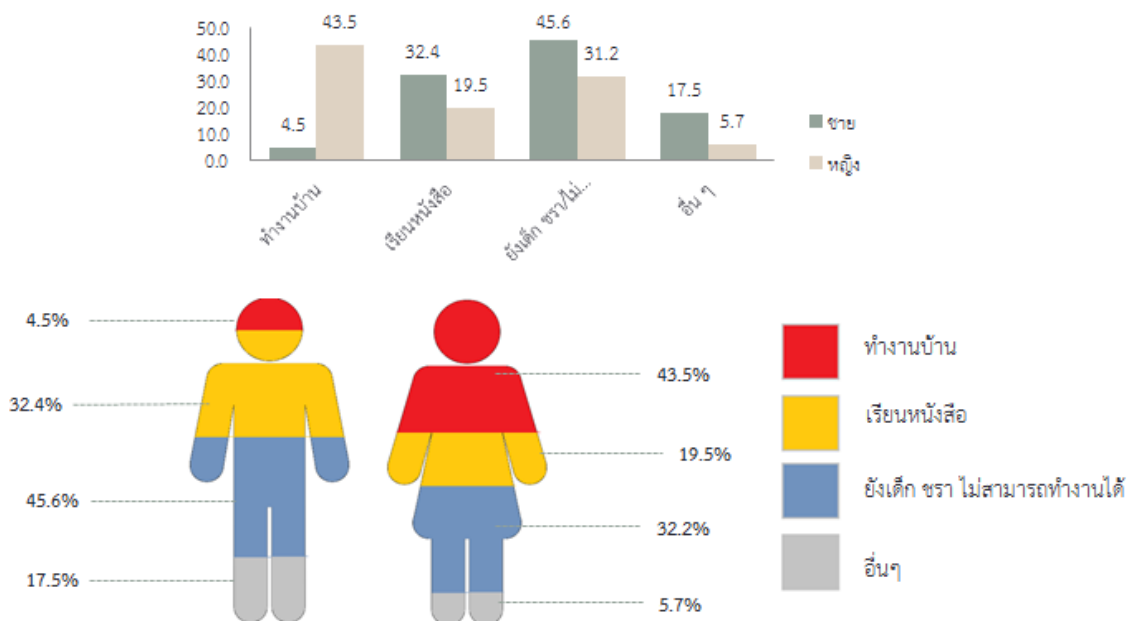
(๒) การศึกษากับตลาดแรงงานไทย : การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับตลาดแรงงานไทย ว่าระดับการศึกษาของแรงงานแต่ละกลุ่มมีรูปแบบการจ้างงาน ว่างงานอย่างไร รวมถึงการศึกษาถึงการจ้างงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา และความไม่สอดคล้องกันกับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในแต่ละระดับการศึกษา

๒.๒.๓) การพัฒนารูปแบบและช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลให้น่าสนใจและง่ายต่อการเข้าถึงมากขึ้น

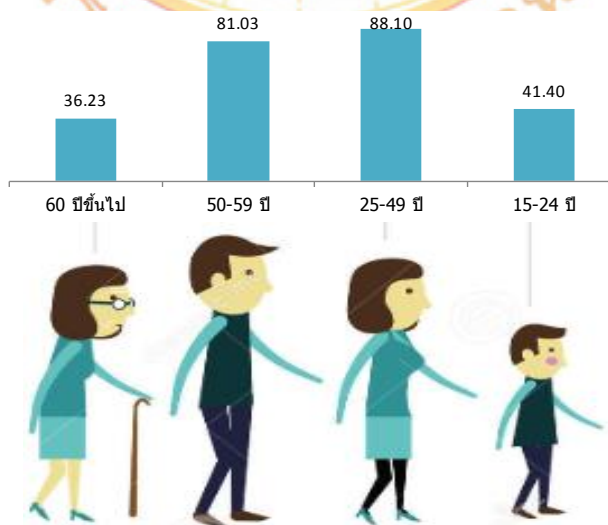
(๑) จัดทำการนำเสนอเนื้อหาแบบสรุปในรูปแบบ Info graphic เพื่อเพิ่มความน่าสนใจให้กับผลงานวิชาการ ตัวอย่างเช่น การนำเสนอข้อมูลอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำแนกตามสถานภาพผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน สามารถนำเสนอในรูปแบบที่เป็นสัญลักษณ์ ประกอบการเปรียบเทียบระหว่างเพศหญิงและเพศชายได้ ดังนี้

(๑.๑) อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำแนกตามสถานภาพผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน

(KILM 13)



(๑.๒) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ (KILM 1)



(๑.๓) ร้อยละของผู้ประกอบอาชีพอิสระ จำแนกตามประเภทของผู้ประกอบอาชีพอิสระ

(KILM 3)



ปี	ผู้ทำงานส่วนตัว	การรวมกลุ่ม	ผู้ทำงานให้ครอบครัวโดย ไม่ได้รับค่าจ้าง	นายจ้าง
2562	63.79	0.23	30.50	5.48
2561	63.54	0.32	30.83	5.31
2560	63.43	0.25	30.72	5.60

(๒) มีการนำเสนอข้อมูลในเว็บไซต์ หรือเผยแพร่เอกสารทางวิชาการในหน้าเว็บไซต์ ที่เข้าถึงได้ง่าย รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานต่างๆ ทราบ

๒.๓.๔) พัฒนาทักษะ ความรู้ ให้กับบุคลากร โดยการฝึกอบรม และการทำงานร่วมกับนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตผลงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เช่น

(๑) มีการถ่ายทอดความรู้ผ่านระบบพี่เลี้ยง มีแนวทางการสอนงาน การถ่ายทอดความรู้ ระบบการฝึกสอนที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งผู้สอนและผู้เรียน

(๒) การจัดประชุมภายในเพื่อหารือเกี่ยวกับการนำดัชนีชี้วัดไปใช้ประกอบการนำเสนอผลงาน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

(๓) มีการร่วมมือกับนักวิชาการจากหน่วยงานภายนอก ในการให้คำแนะนำ วิจัย วิพากษ์ ผลงานทางวิชาการของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ มีผู้นำคู่มือดัชนีชี้วัดด้านแรงงานไปใช้อ้างอิง หน่วยงานต่างๆ และผู้ที่สนใจสามารถเข้าถึงได้ง่าย

๓.๒ หน่วยงานต่างๆ หรือผู้ที่สนใจมีความเข้าใจดัชนีชี้วัดด้านแรงงานมากขึ้น

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ มีคู่มือดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน สำหรับให้ผู้ใช้งานสามารถนำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานไปใช้งานได้ง่ายขึ้น มีกลุ่มผู้ใช้งานที่กว้างขึ้น

๔.๒ บุคลากรผู้จัดทำมีความรู้เพิ่มขึ้น มีความเข้าใจและสามารถนำดัชนีชี้วัดไปสร้างผลงาน ทางวิชาการมากขึ้น

๔.๓ มีตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการนำดัชนีชี้วัดไปใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๐. กระทรวงแรงงาน. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.mol.go.th/anonymouse/policy_vision_mission
- แก้วมณี, พิมพิมล, ๒๕๕๙. มหาวิทยาลัยแม่โจ้. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.econ.mju.ac.th/pimpimon/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2๑&Itemid=2
- บุศรา แสงอรุณ. (๒๕๕๙, กรกฎาคม ๘). การพัฒนาตัวชี้วัด. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://nsotraining.nso.go.th/download/13-08-56_2019-03-04.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๕๖). คลังตัวชี้วัดกลุ่มงานสนับสนุน. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://dcy.go.th/webnew/upload/knowledge/knowledge_th_20161010203811_1.pdf
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๒). สถิติแรงงานประจำปี ๒๕๖๑. กรุงเทพมหานคร: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (๒๕๕๙). การจัดการความรู้ : Knowledge Management [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www2.opdc.go.th/oldweb/thai/E_Newsletter/dec_2006/e-newsletter/knowledge/KM.htm
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๔๗). ทฤษฎีระเบียบวิธีสถิติ [เว็บไซต์] สืบค้นจาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/know/know_plan.html
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๕๕). มาตรฐานสถิติ [เว็บไซต์] สืบค้นจาก <http://statstd.nso.go.th/classification/default.aspx>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๖๑). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่วราชอาณาจักร, ไตรมาสที่ ๔ : ตุลาคม – ธันวาคม
- อำนาจ วัจจिन. (๒๕๔๗). วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 50-60. สืบค้นจาก http://sripatum-review.spu.ac.th/doc/51_19-09-2018_16-31-08.pdf
- ILO. (2016). Key Indicators of the Labour Market (KILM) – Ninth edition. Retrived from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf