# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานสรรหาฯ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๘ ๖๘๙๖ ภายใน ๓๐๙๓

**ที่** รง ๐๓๐๕.๓/ว ๒๗๐๘ **วันที่** ๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขอส่งสำเนาประกาศกระทรวงแรงงาน

เรียน รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนฯ เลขานุการกรม จัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กองบริหารทรัพยากรบุคคลขอส่งสำเนาประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสุวิทย์ วัฒนาสันติกุล)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๘๔

**ที่** รง ๐๒๐๔.๒/ว ๒๐๗๓ **วันที่** ๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

**เรื่อง** ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เรียน รองปลัดกระทรวง อธิบดี/เลขาธิการ ผู้ตรวจราชการกระทรวง ที่ปรึกษา ผู้ช่วยปลัดกระทรวง หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กอง ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบบริหาร ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ ผู้อำนวยการกลุ่ม ป.ย.ป. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด

ตามที่ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน นั้น

การดำเนินการประเมินบุคคลและคัดเลือกดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว กระทรวงแรงงานจึงขอแจ้งประกาศ เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดตามประกาศกระทรวงแรงงาน ได้ที่ระบบ Intranet กระทรวงแรงงาน/จดหมายเวียน/ประกาศ/หัวข้อ รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

---

ตามที่กระทรวงแรงงานได้มีประกาศ เรื่อง รับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ นั้น

บัดนี้การดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้เสร็จสิ้นแล้ว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกาศ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ สังกัดกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ และหนังสือคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ลับ ที่ รง ๐๒๐๔.๒/๑๓๘ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ กระทรวงแรงงานจึงประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ เพื่อให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล หากผู้ใดประสงค์จะทักท้วง กรณีข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ยื่นคำทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรต่อกระทรวงแรงงาน ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ สำหรับการจัดส่งผลงานเพื่อส่งสำนักงาน ก.พ. กระทรวงแรงงานจะแจ้งให้ทราบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

**บัญชีรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ**
**ตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**
**แนบท้ายประกาศกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗**

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล<br>ตำแหน่ง/สังกัด | เข้ารับการประเมิน<br>ตำแหน่ง/สังกัด | ๑. ผลงาน<br>๒. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน | สัดส่วนผลงานที่ปฏิบัติ | รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | นายณัฐวุฒิ ภัทรประยูร<br>จัดหางานจังหวัดร้อยเอ็ด<br>(ผู้อำนวยการสูง)<br>กรมการจัดหางาน | ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน<br>(นักวิชาการแรงงานทรงคุณวุฒิ)<br>ตำแหน่งเลขที่ ๑๒<br>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | **๑. ผลงาน**<br>๑.๑ การแก้ไขปัญหาการว่างงานและกระตุ้นเศรษฐกิจ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กรณีศึกษา โครงการส่งเสริมและรักษาระดับการจ้างงานในธุรกิจ SMEs<br>๑.๒ การแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานและการกระตุ้นเศรษฐกิจภายหลังสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เริ่มคลี่คลาย กรณีศึกษา Job Expo Thailand ๒๐๒๓<br>๑.๓ การพัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่กลุ่มผู้พิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน<br>**๒. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน**<br>แนวทางการไขปัญหากำลังคนในยุคดิจิตัลเพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน | ๘๐%<br>๘๐%<br>๘๐% | นางจารุวรรณ บุญเกิดรัมย์ (๒๐%)<br>นายสนาม ลำพึงคิด (๒๐%)<br>นางสาวนภฤดี เต็มบางงอน (๒๐%) |
| ๒ | นายเกริกไกร นาสมยนต์<br>ผู้ตรวจราชการกรม<br>(ผู้ตรวจราชการกรมสูง)<br>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | ที่ปรึกษากฎหมาย<br>(นิติกรทรงคุณวุฒิ)<br>ตำแหน่งเลขที่ ๑๓<br>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | **๑. ผลงาน**<br>๑.๑ ข้อหารือปัญหากฎหมายแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กรณีการบังคับใช้กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เกี่ยวกับวันเวลาทำงานและการจ่ายค่าตอบแทน<br>๑.๒ การวินิจฉัยชี้ขาดคำคัดค้านคำสั่งอายัดทรัพย์สิน ของพนักงานตรวจแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๔<br>๑.๓ การควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ตรวจความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔<br>**๒. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน**<br>มาตรการในการคุ้มครองผู้ฝึกงานในสถานประกอบกิจการ | ๘๐%<br>๘๐%<br>๘๐% | นายมนตรี มณีรัตน์ (๕%)<br>นายเชิดศักดิ์ กำปั่นทอง (๑๕%)<br>นางสาวสุนัน เพชรชู (๕%)<br>นายวาทิต โชติศิริ (๑๕%)<br>นายประสิทธิ์ แก้วเทวา (๕%)<br>นางสาวรัฐติยาภรณ์ ขุนศรี (๑๕%) |

# เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน

---

**๑. เรื่อง การแก้ปัญหาการว่างงานและกระตุ้นเศรษฐกิจในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กรณีศึกษา โครงการส่งเสริมและรักษาระดับการจ้างงานในธุรกิจ SMEs**

**๒. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๖๕**

**๓. บทสรุปผู้บริหาร**

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ อนุมัติให้กรมการจัดหางานดำเนินโครงการส่งเสริมและรักษาระดับการจ้างงานในธุรกิจ SMEs โดยใช้จ่ายจากเงินกู้ภายใต้แผนงาน/โครงการกลุ่มที่ ๓ ตามบัญชีท้าย พระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงิน เพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคมจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๔ วงเงิน ๓๗,๕๒๑,๖๙๐,๐๐๐ บาท มีวัตถุประสงค์เพื่อลดปัญหาการว่างงาน โดยให้นายจ้างรักษาระดับการจ้างงานเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างไม่ให้ถูกเลิกจ้างและได้รับโอกาสในการจ้างงานเพิ่ม ตลอดจนเสริมสภาพคล่อง สร้างความแข็งแรงและฟื้นฟูกิจการธุรกิจ SMEs โดยรัฐจะจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่นายจ้างที่เข้าร่วมโครงการตามจำนวนลูกจ้างสัญชาติไทย จำนวนไม่เกิน ๒๐๐ คน ที่อยู่ในฐานข้อมูลทะเบียนประกันสังคม มาตรา ๓๓ (สถานะ Active) ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ ในอัตรา ๓,๐๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน เป็นระยะเวลา ๓ เดือน (พฤศจิกายน ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕) โดยมีเงื่อนไขนายจ้างต้องรักษาระดับการจ้างงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ในระหว่างเข้าร่วมโครงการ (หากต่ำกว่าจะไม่ได้รับเงินอุดหนุนในเดือนนั้นๆ) และกรณีที่มีการจ้างงานใหม่เพิ่มขึ้นโดยเปรียบเทียบข้อมูล กับวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จะจ่ายเงินอุดหนุนเพิ่มขึ้นตามจำนวนการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของจำนวนลูกจ้างสัญชาติไทยทั้งหมดที่เป็นเป้าหมายของโครงการ ซึ่งโครงการฯ มีเป้าหมายนายจ้างเข้าร่วมโครงการเป็นนายจ้างในฐานทะเบียนประกันสังคมฯ จำนวน ๓๙๔,๖๒๑ แห่ง ลูกจ้างสัญชาติไทย จำนวน ๔,๐๓๔,๕๙๐ คน

ผลการดำเนินงาน (ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕) นายจ้างลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๔๖,๐๙๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓๖ เป็นลูกจ้างสัญชาติไทย จำนวน ๓,๒๗๔,๐๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๑๕ ของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย โดยในภาพรวมมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๕๗,๐๓๖ คน และมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวน ๒๗,๐๑๙,๒๘๗,๐๐๐ บาท โดยพื้นที่มีผลการเบิกจ่าย ๕ อันดับแรก ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ ชลบุรี ปทุมธานี และนนทบุรี

**๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน**

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ได้แพร่ระบาดไปทั่วโลกและเริ่มระบาดในประเทศไทย ในเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ รัฐบาลได้มีมาตรการสาธารณสุขเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค จำนวนผู้ติดเชื้อยังคงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ภายหลังพบผู้ติดเชื้อเป็นกลุ่มก้อนจากสถานบันเทิงและสนามมวยในกรุงเทพมหานคร จึงประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรและออกข้อกำหนดออกตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดข้อปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ โดยนำมาตรการปิดเมืองมา ใช้ร่วมด้วย เช่น ห้ามประชาชนเข้าไปในพื้นที่เสี่ยงต่อการติดโรค เช่น สนามมวย สนามกีฬาห้ามบุคคลเดินทางเข้าประเทศไทยยกเว้นบุคคลที่ได้รับการผ่อนผันให้ประชาชนงดหรือชะลอการเดินทางข้ามจังหวัด ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป และต่อมาได้เพิ่มความเข้มงวดขึ้นอีกโดยนำมาตรการห้ามประชาชนออกนอกบ้านในเวลาที่กำหนด (Curfew) มาใช้ร่วมด้วย และมาตรการเข้มงวดมากก็จะยิ่งมีประสิทธิภาพมาก ขณะเดียวกันก็จะส่งผลกระทบต่อประชาชน และเศรษฐกิจของประเทศมากตามไปด้วย จึงต้องคำนึงถึงความจำเป็นและผลกระทบที่จะขึ้นอย่างรอบด้าน รวมทั้งต้องมีมาตรการรองรับผลกระทบที่ตามมาด้วยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน

ข้อมูลแสดงผลระดับการจ้างงานกลุ่มธุรกิจ SMEs ในระบบประกันสังคมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ พบว่า เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ก่อนที่จะเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กลุ่มธุรกิจ SMEs มีการจ้างงานสูงสุด จำนวน ๕,๙๘๐,๙๖๓ คน และเมื่อเกิดการระบาดของโรคฯ ระลอกที่ ๑ (เดือนเมษายน - เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓) ระดับการจ้างงานลดลง โดยเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ระดับการจ้างงานลดลงต่ำสุดอยู่ที่ ๕,๔๓๘,๖๓๐ คน พบว่า ระดับการจ้างงานลดลงจำนวน ๕๔๒,๓๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๗ เพื่อช่วยเหลือเยียวยาและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน รัฐบาลได้ออกมาตรการและโครงการต่าง ๆ เช่น

โครงการคนละครึ่ง จนส่งผลให้เศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวและระดับการจ้างงานในกลุ่มธุรกิจ SMEs มีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่เดือนเมษายน ๒๕๖๔ ได้เกิดการระบาดระลอกใหม่ จนถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ พบว่า ระดับการจ้างงานลดลงมาอยู่ที่จำนวน ๕,๖๙๙,๙๔๙ คน เมื่อเปรียบเทียบกับเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ระดับการจ้างงานลดลงจำนวน ๒๘๑,๐๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๐ แสดงให้เห็นว่าการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ระดับการจ้างงานในกลุ่มธุรกิจ SMEs ลดลง เนื่องจากการแพร่ระบาดได้ขยายวงกว้างไปอย่างรวดเร็วและมีการแพร่เชื้อในสถานประกอบการ ส่งผลให้นายจ้าง/สถานประกอบการไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้จำเป็นต้องปิดกิจการชั่วคราวและเลิกจ้างลูกจ้าง กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานมีภารกิจหลักในการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ประชาชนทุกช่วงวัยทุกกลุ่มเป้าหมาย มุ่งเน้นให้คนไทยมีงานทำในทุกพื้นที่ สนับสนุนการจ้างงานที่มั่นคงและต่อเนื่อง จึงได้จัดทำ**โครงการส่งเสริมและรักษาระดับการจ้างงานในธุรกิจ SMEs** เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการในการส่งเสริมและรักษาการจ้างงาน ตลอดจนสร้างความแข็งแรงให้แก่ธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เพื่อให้แรงงานมีงานทำ มีรายได้อย่างต่อเนื่องและไม่ถูกเลิกจ้างอีกทั้งเป็นการช่วยเหลือนายจ้าง/สถานประกอบการลดค่าใช้จ่ายในการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง เนื่องจากรัฐบาลจะสนับสนุนเงินอุดหนุนเงินตามจำนวนลูกจ้างสัญชาติไทย ในกลุ่มธุรกิจ SMEs เป็นเงินจำนวน ๓,๐๐๐ บาทต่อเดือนต่อคนเป็นระยะเวลา ๓ เดือน ให้กับนายจ้างที่สามารถรักษาระดับการจ้างงาน ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ และเพื่อจูงใจให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นกรณีที่นายจ้างมีการจ้างงานใหม่เพิ่มขึ้นโดยเปรียบเทียบกับข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จะได้รับเงินอุดหนุน ตามจำนวนการจ้างงานจริง (ไม่เกินร้อยละ ๕) ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดตามประกาศของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นมาตรการสำคัญที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เสริมสภาพคล่อง และสร้างความเข้มแข็งให้ธุรกิจสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับการจ้างงานใหม่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ลูกจ้างสัญชาติไทยมีงานทำ มีรายได้ มีความมั่นคงในอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

**๕. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**

๕.๑ กฎหมาย ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการภายใต้พระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคมจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๔ (ภายใต้พระราชกำหนดฯ เพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๔) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของโครงการที่จะดำเนินการว่ามีลักษณะตามกำหนดของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ก่อนที่จะเสนอโครงการขอรับการจัดสรรงบประมาณโครงการภายใต้พระราชกำหนดฯ เพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด พร้อมศึกษาการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน และการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนในฐานทะเบียนประกันสังคม และช่องทางการยื่นเรื่อง เพื่อนำมากำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินอุดหนุนของนายจ้างที่อยู่ในระบบประกันสังคม

๕.๒ บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) สำนักงานประกันสังคม เพื่อประสานความร่วมมือจัดส่งข้อมูลนายจ้างภาคเอกชนที่อยู่ในระบบประกันสังคม (ฐานทะเบียนข้อมูลประกันสังคม มาตรา ๓๓ มีสถานะ Active) ที่มีลูกจ้างรวมทุกสาขาไม่เกิน ๒๐๐ คน ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลมาศึกษา วิเคราะห์ กำหนดหลักเกณฑ์และวางแผน ดังนี้

(๑.๑) วิเคราะห์ข้อมูลการจ้างงานจากจำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ในระบบประกันสังคม และผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ว่ามีผลต่อจำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ที่อยู่ในระบบประกันสังคมอย่างไรบ้าง ซึ่งจะเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมการจ้างงานของตลาดแรงงาน

(๑.๒) กำหนดคุณสมบัติของนายจ้าง/สถานประกอบการที่จะได้รับเงินอุดหนุนจากโครงการ และวางแผนดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(๑.๓) ร่วมกันวางแผนกับสำนักงานประกันสังคมในการรับส่งข้อมูลจำนวนผู้ประกันตน เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติตามเงื่อนไขโครงการฯ ของนายจ้าง

(๑.๔) ศึกษาเพื่อทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการขึ้นทะเบียนและการสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน พร้อมโครงการสร้างของระบบสารสนเทศ เพื่อนำมาพิจารณาการทบทวนสิทธิ์การรับเงินอุดหนุนจากโครงการฯ ของนายจ้างที่ลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ

(๒) กรมสรรพกร เพื่อประสานการยกเว้นภาษีให้แก่นายจ้าง/สถานประกอบการที่ลงทะเบียนและได้รับเงินอุดหนุนจากโครงการ โดยให้วิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นที่ต้องยกเว้นภาษีให้แก่นายจ้าง/สถานประกอบการในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

(๓) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อประสานเสนอโครงการ การปรับปรุงโครงการต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการใช้จ่ายเงินกู้ภายใต้พระราชกำหนดฯ

๕.๓ วางแผนเพื่อจัดทำโครงการ โดย ๑) กำหนดแนวคิดการจัดทำโครงการ ๒) ศึกษารูปแบบการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคฯ ๓) ออกแบบและวางแผนในรายละเอียดด้านต่าง ๆ ของโครงการ เช่น กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ขั้นตอนการลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ คุณสมบัติ และเงื่อนไขของผู้ที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการ การจัดทำระบบเพื่อรองรับการลงทะเบียนและการจ่ายเงินอุดหนุน การประชาสัมพันธ์การป้องกันการทุจริตในโครงการ และรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น และออกแบบแนวปฏิบัติการดำเนินงาน การควบคุม ติดตามผล และประเมินผลโครงการเพื่อให้หน่วยปฏิบัติได้ดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๕.๔ ให้คำปรึกษาเพื่อออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อให้นายจ้างที่ผู้มีคุณสมบัติได้ลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนถูกต้องตามเงื่อนไขของโครงการ รวมทั้งวางแผนการรับ – ส่งข้อมูลนายจ้างและจำนวนผู้ประกันตนร่วมกับเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม

๕.๕ ปรับกลยุทธ์การทำงานโดยนำแนวคิดแบบอไจล์ (Agile) ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ มีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น (sprint) เพื่อรับรู้ข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

**๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน**

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

๖.๑ เสนอเรื่องเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถานการณ์เศรษฐกิจจากผลกระทบของการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด – ๑๙) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุม เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ

๖.๒ ยื่นข้อเสนอโครงการภายใต้แผนงานหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ตามบัญชีท้าย พ.ร.ก. ให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคมจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๔ (แผนงานหรือโครงการกลุ่มที่ ๓) และแบบประเมินความเสี่ยงการทุจริตการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงาน ปปท. เพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการใช้จ่ายเงินกู้

๖.๓ เสนอโครงการต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน เมื่อโครงการได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกลั่นกรองการใช้จ่ายเงินกู้ และเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว

๖.๔ จัดทำแนวปฏิบัติการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการและรักษาระดับการจ้างงานในธุรกิจ SMEs เพื่อให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด และสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมจัดทำระบบสารสนเทศรองรับการลงทะเบียน การอนุมัติเข้าร่วมโครงการ การจ่ายเงินอุดหนุนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๖.๕ ประสานสำนักงานประกันสังคมจัดส่งข้อมูลเพื่อใช้ในการพิจารณาคุณสมบัตินายจ้างที่เข้าร่วมโครงการและการจ่ายเงินอุดหนุนตามเงื่อนไขของโครงการ

๖.๖ ประชาสัมพันธ์เพื่อให้นายจ้างที่มีคุณสมบัติลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ ติดตามสถานะการเข้าร่วมโครงการและการจ่ายเงินอุดหนุนตามเงื่อนไขของโครงการ

๖.๗ พิจารณาทบทวนสิทธินายจ้างเข้าร่วมโครงการ กรณีที่นายจ้างมีหลักฐานอยู่ในฐานทะเบียนประกันสังคมก่อนหรือภายในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ หรือมีหลักฐานการปฏิบัติตามเงื่อนไขโครงการแต่ยังไม่ได้รับเงินอุดหนุนในระหว่างเข้าร่วมโครงการ

๖.๘ จัดทำแผนปรับปรุงโครงการอย่างรวดเร็ว กรณีที่พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการเพื่อให้นายจ้างที่มีคุณสมบัติที่เข้าร่วมโครงการ ได้รับความช่วยเหลือตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

**เป้าหมายของงาน :** นายจ้างภาคเอกชนที่อยู่ในฐานทะเบียนประกันสังคม (ฐานทะเบียนข้อมูลประกันสังคมมาตรา ๓๓ สถานะ Active ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๔) ที่มีลูกจ้างรวมทุกสาขาไม่เกิน ๒๐๐ คน ได้รับเงินอุดหนุน จากการเข้าร่วมโครงการ เพื่อฟื้นฟูกิจการและสามารถรักษาระดับการจ้างงานลูกจ้างสัญชาติไทยและเพิ่มการจ้างงานลูกจ้างสัญชาติไทยตลอดระยะเวลาที่เข้าร่วมโครงการ

**๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)**

**๗.๑ เชิงปริมาณ**

(๑) นายจ้างภาคเอกชนที่อยู่ในระบบประกันสังคม ที่มีลูกจ้างรวมทุกสาขาไม่เกิน ๒๐๐ คน จำนวน ๓๙๔,๖๒๑ แห่ง

(๑.๑) ได้รับเงินอุดหนุนในการรักษาระดับการจ้างงานลูกจ้างสัญชาติไทยเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ต่อคนต่อเดือน ระยะเวลา ๓ เดือน เป็นเงิน ๒๖,๔๙๔,๓๒๐,๐๐๐ บาท

(๑.๒) ได้รับเงินอุดหนุนสำหรับการส่งเสริมการจ้างงานใหม่ เดือนละ ๓,๐๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน (ไม่เกินร้อยละ ๕) ระยะเวลา ๒ เดือน ๕๓๑,๑๘๗,๐๐๐ [km

(๒) ลูกจ้างสัญชาติไทยในธุรกิจ SMEs ได้ประโยชน์จากการรักษาระดับการจ้างงานของนายจ้าง จำนวน ๔,๐๓๔,๕๙๐ คน และได้รับการส่งเสริมการจ้างงานใหม่ จำนวน ๒๐๑,๗๓๐ คน รวมจำนวน ๔,๒๓๖,๓๒๐ คน

**๗.๒ เชิงคุณภาพ**

นายจ้าง ได้รับการช่วยเหลือเยียวยา เพื่อนำเงินช่วยเหลือไปใช้จ่าย บริหารกิจการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ก่อให้เกิดการใช้จ่ายหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจและกระจายรายได้ไปยังพื้นที่ภายในประเทศ เป็นวงเงิน ๒๗,๐๒๕,๕๐๙,๐๐๐ บาท ส่งผลต่อการรักษาการจ้างงานและเพิ่มการจ้างงานใหม่และการประกอบธุรกิจต่างๆ ดำเนินไปได้

**๘. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ**

**๘.๑ การนำไปใช้ประโยชน์ :** เพื่อใช้ในการศึกษาการจัดทำโครงการเพื่อช่วยเหลือนายจ้าง/สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เพื่อรองรับสถานการวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้การช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายได้ถูกต้อง และถูกเวลา และสร้างเม็ดเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจและเพิ่มการจ้างงานและรักษาระดับการจ้างงาน

**๘.๒ ผลกระทบ** ก่อให้เกิดการใช้จ่ายเงินกระตุ้นหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจและกระจายไปให้ผู้ประกอบการกลุ่ม SMEs ภายในประเทศ เป็นวงเงินประมาณ ๒๗,๐๑๙ ล้านบาท ส่งผลต่อการรักษาการจ้างงานและการจ้างงานใหม่ดำเนินไปได้ช่วงวิกฤตโควิด ๑๙

**๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ**

๙.๑ หลังจากดำเนินโครงการแล้วพบว่าการประชาสัมพันธ์มีความสำคัญมาก ซึ่งต้องวางแผนประชาสัมพันธ์เพื่อให้นายจ้างกลุ่มเป้าหมายได้ลงทะเบียนเพื่อขอรับเงินอุดหนุนจากโครงการให้ครอบคลุมนายจ้างทั้งหมดที่มีคุณสมบัติในฐานทะเบียนนายจ้างในระบบประกันสังคม จึงต้องวางแผนปฏิบัติงานเชิงรุกให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการ โดย ๑) ค้นหาหมายเลขโทรศัพท์นายจ้างเพื่อแจ้งสิทธิและให้นายจ้างลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ ๒) จัดส่งเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อให้ข้อมูลและลงทะเบียนให้นายจ้างที่ใช้คอมพิวเตอร์ไม่ได้ โดยการดำเนินการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๙.๒ กรมการจัดหางานไม่ใช่เจ้าของฐานข้อมูลระบบประกันสังคม จึงต้องศึกษาข้อมูล ขั้นตอนการแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน และการสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนซึ่งจะมีผลต่อฐานทะเบียนประกันสังคม ซึ่งจำนวนลูกจ้างในฐานทะเบียนฯ มีผลต่อการจ่ายหรือไม่จ่ายเงินอุดหนุนให้แก่นายจ้าง จึงต้องวางแนวปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการดำเนินโครงการ

**๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ**

**๑๐.๑ ปัญหาพื้นฐาน**

ระยะเวลาในการเตรียมการสั้น และยังขาดประสบการณ์ในการทำโครงการลักษณะเช่นนี้ ขาดการวิเคราะห์ความเกี่ยวเนื่อง (๑) นายจ้างยังไม่ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากกังวลว่าเงินอุดหนุนที่ได้เป็นเงินได้ที่ต้องเสียภาษี และอาจมีการตรวจสอบภาษีย้อนหลัง (๒) นายจ้างมีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมโครงการ แต่มีเงื่อนไขในการใช้งานระบบ IT และขาดอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ที่จะลงทะเบียนและส่งเงินสมทบผ่านระบบ e – Service พบมากในกลุ่มนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ – ๕๐ คน (๓) กรณีนายจ้างที่ยื่นขอทบทวนสิทธิ์เข้าร่วมโครงการหรือทบทวนสิทธิ์เนื่องจากได้รับเงินอุดหนุนไม่ถูกต้อง/ไม่ครบถ้วน รัฐจะจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่นายจ้างในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดไปนั้น จากผลการอนุมัติเข้าร่วมโครงการของเจ้าหน้าที่พบว่านายจ้างระบุชื่อธนาคารไม่ตรงกับเอกสารที่แนบมา จึงอาจเป็นสาเหตุให้ธนาคารกรุงไทยโอนเงินอุดหนุนให้แก่นายจ้างไม่สำเร็จ

**๑๐.๒ ปัญหาเชิงนโยบาย**

(๑) การกำหนดเงื่อนไขให้นายจ้างนำส่งข้อมูลเงินสมทบผ่านระบบ e-Service ของสำนักงานประกันสังคมภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดไป เป็นเหตุให้นายจ้างชะลอการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากไม่สะดวก

(๒) นายจ้างที่อยู่พื้นที่ห่างไกลรับทราบข้อมูลโครงการช้า ทำให้ลงทะเบียนได้ไม่ทันกำหนด

(๓) เงื่อนไขนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ในทางปฏิบัติมีการจ้างงานหลายรูปแบบ แต่นายจ้างส่งเงินสมทบประกันสังคมให้ลูกจ้างในอัตราค่าจ้างต่ำสุดที่ ๑,๖๕๐ บาทต่อเดือน

(๔) มติคณะรัฐมนตรีกำหนดเงื่อนไขของโครงการฯ กำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการฯ ต้องลงทะเบียนนำส่งข้อมูลเงินสมทบผ่านระบบ e-service ภายในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว มีนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไข จึงทำให้ไม่ได้รับเงินอุดหนุนในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔

**๑๑. ข้อเสนอแนะ**

**การแก้ไขปัญหาพื้นฐาน**

ควรมีการถอดบทเรียน รวบรวมกระบวนการทำงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา อาทิกรมการจัดหางานได้มีการประชุมระดมสมองแก้ไขปัญหาทุกด้านและได้เสนอคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ปรับปรุงรายละเอียดโครงการ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ เกี่ยวกับการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลและภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาแล้วแต่กรณี โดยนายจ้างจะต้องไม่นำเงินอุดหนุนดังกล่าวไปคำนวนเป็นรายได้และรายจ่ายในการหักภาษีและกำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการสามารถเพิ่มช่องทางให้บริการ ดังนี้

(๑) เว็บไซต์ส่งเสริมการจ้างงาน เอสเอ็มอี.doe.go.th

(๒) ยื่นแบบฟอร์มแจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการพร้อมแนบหลักฐาน ณ สำนักงานจัดหางาน หรือหน่วยเคลื่อนที่ของสำนักงานจัดหางานเพื่อให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลในระบบแทนนายจ้างได้

ดังนั้นการประชุมและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานจึงมีความสำคัญ เนื่องจากการดำเนินโครงการในลักษณะเช่นนี้ เป็นการบูรณาการข้อมูลในหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงควรให้หน่วยงานเจ้าของข้อมูลได้ร่วมพิจารณาและมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้รับการขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**๑๒. การเผยแพร่ผลงาน**

๑๒.๑ ประชุมกรมการจัดหางานครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕

๑๒.๒ หนังสือกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน ที่ รง ๐๓๐๒.๗/ว ๑๐๑๕ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง สรุปผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมและรักษาระดับการจ้างงานในธุรกิจ SMEs

๑๒.๓ การรายงานผลการดำเนินโครงการเผยแพร่ผ่านระบบ eMENSCR ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

# เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน

---

**๑. เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานและกระตุ้นเศรษฐกิจในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ คลี่คลาย : กรณีศึกษา Job Expo Thailand ๒๐๒๓**

**๒. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ : ๒๕๖๖**

**๓. บทสรุปผู้บริหาร**

กรมการจัดหางานดำเนินการจัดงาน Job Expo Thailand ๒๐๒๓ ภายใต้คอนเซ็ป "คนไทยมีงานทำ"ระหว่างวันที่ ๘-๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนา กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการการกระตุ้นเศรษฐกิจภายในประเทศ และความต้องการของประชาชนที่ต้องการมีงานทำ มีอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ตนเอง โดยเฉพาะหลังจากที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เริ่มคลี่คลาย สถานประกอบการในภาคธุรกิจต่างๆ เริ่มมีความต้องการจ้างแรงงานกลับเข้าสู่ระบบ

ดังนั้น เพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเร่งด่วนและเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้กับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายอาทิ ประชาชนทั่วไป ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ คนพิการ ผู้สูงอายุ โดยกิจกรรมในงานประกอบด้วย การเปิดตลาดการทำงานในสถานประกอบการ องค์กร หน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ การประกอบอาชีพต่างๆ ที่อยู่ในความต้องการของตลาด การเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน แนวโน้มของความต้องการตลาดแรงงาน การแนะแนวเส้นทางสู่อาชีพในรูปแบบใหม่ การอบรมสร้างอาชีพ การออกร้านของผู้ประกอบอาชีพอิสระ กลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน Franchise Food truck และการจัดนิทรรศการเทิดพระเกียรติและโครงการโคกหนองนาโมเดล

ทั้งนี้ ผลการดำเนินการมีผู้เข้าร่วมงาน จำนวน ๑๔๘,๓๑๗ คน งานในประเทศ มีตำแหน่งงาน ๕๒๓,๑๘๔ อัตรา มีผู้สมัครงาน จำนวน ๙๘,๗๙๖ คน บรรจุงาน ๘๐,๙๕๒ คน ก่อให้เกิดรายได้ ๑,๑๓๗,๙๒๖,๔๐๕ บาท/เดือน งานต่างประเทศ มีตำแหน่งงาน จำนวน ๕๕,๗๒๗ อัตรา แจ้งความประสงค์ไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน ๒๒,๕๗๗ คน จัดส่งคนไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๕,๒๘๑ คน ก่อให้เกิดรายได้ ๑๘,๙๑๖,๓๐๐,๐๐๐ บาท และการส่งเสริมการประกอบอาชีพ จำนวน ๑๑,๖๑๘ คน **ซึ่งสามารถสร้างรายได้หมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจประมาณ ๒๐,๐๕๙ ล้านบาท**

**๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน**

ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด – ๑๙ เริ่มคลี่คลาย ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นปีแรกที่เศรษฐกิจประเทศไทยเริ่มฟื้นตัว โดยมีภาคการท่องเที่ยวเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก การฟื้นตัวของภาคบริการ และความต่อเนื่องของการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการขยายตัวการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ส่งผลให้ภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นและทำให้อัตราการจ้างงานปรับตัวดีขึ้น จากข้อมูลสำนักงานสถิติ พบว่าผู้มีงานทำในไตรมาส ๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีจำนวน ๓๙.๖๘ ล้านคน เพิ่มขึ้น ๐.๖๗ ล้านคน จากห้วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๕) ผู้มีงานทำจำนวน ๓๙.๐๑ ล้านคน ในขณะเดียวกันพบว่า ยังมีผู้ว่างงานอยู่ จำนวนทั้งสิ้น ๔.๒๙ แสนคน โดยผู้ว่างงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการและการค้า และเป็นผู้ไม่เคยทำงานมาก่อน ๒.๕๗ แสนคน ซึ่งเป็นวัยเยาวชน (๑๕ – ๒๔ ปี) มากกว่า วัยผู้ใหญ่ อายุ ๒๕ ปีขึ้นไป และข้อมูลกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ประมาณการผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔.๑๒ แสนคน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน ๑๘๙,๙๓๔ คน รองลงมาระดับอาชีวศึกษา จำนวน ๑๖๐,๘๒๘ คน ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานของผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงาน จำนวน ๔.๒๙ แสนคน และผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔.๑๒ แสนคน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเยาวชนที่มีผลต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยตรงให้ได้มีการงานมีอาชีพ และลดการสูญเสียโอกาสในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคบริการและภาคการผลิตให้ผู้ประกอบการมีแหล่งในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้คนที่ใช่ไปร่วมงานกับองค์กรได้ทันในระยะเวลาที่ต้องการและไม่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ และเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจด้วยอีกทาง จึงได้จัดทำโครงการ **"JOB EXPO THAILAND ๒๐๒๓" โดยจัดกิจกรรมเบ็ดเสร็จในจุดเดียว** เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานในตลาดแรงงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน ผ่านกิจกรรมรวบรวมความต้องการแรงงานจากผู้ประกอบการรับสมัครงานและสัมภาษณ์งาน แนะแนวอาชีพ นิทรรศการเทิดพระเกียรติศาสตร์พระราชาสาธิตอาชีพอิสระ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มและเสริมทักษะให้แก่แรงงาน (Re/Up – Skill) เผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต

**๕. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**

๕.๑ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน เพื่อให้การจัดงานมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – ๑๙ เพื่อวิเคราะห์ให้ได้ว่า มีกลุ่มเป้าหมายใดบ้างที่ได้รับผลกระทบ พร้อมหาแนวทางในการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อให้แรงงานได้มีงานทำ มีอาชีพและนายจ้าง/สถานประกอบการได้รับการบรรเทาสภาวะการขาดแคลนแรงงานอย่างเร่งด่วน

๕.๒ การบูรณาการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ในการประสานงานและความร่วมมือในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น บริษัเอกชน/สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงบประมาณ หน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน

๕.๓ ความรู้ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการของบกลาง ระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

**๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน**

**๖.๑ รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ**

๑) รับนโยบายมาศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนงานและแผนการหา/ใช้จ่ายงบประมาณ

๒) เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายงบกลาง ปี ๒๕๖๖ ดำเนินการขออนุมัติโครงการต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน

๓) ขออนุมัติจัดจ้างเหมาเอกชนดำเนินการจัดงาน JOB EXPO THAILAND ๒๐๒๓ และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการพัสดุ

๔) การดำเนินการภายในงาน

๔.๑) ให้บริการจัดหางานและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยการจัดหางานให้แก่ประชาชนที่ต้องการมีงานทำโดยเฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีทักษะมีฝีมือในการรองรับความต้องการ รวมทั้งกลุ่มของนักเรียน นักศึกษาที่ใกล้สำเร็จการศึกษา

๔.๒) ประสาน BOI นิคมอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด สภา/องค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้องและสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ในพื้นที่เพื่อทราบความต้องการแรงงาน ของนายจ้าง/สถานประกอบการ

๔.๓) ประสานนายจ้าง สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคเกษตร ภาคการท่องเที่ยวและบริการ ที่มีความต้องการจ้างงานเข้าร่วมรับสมัครงาน และหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจที่มีการเปิดสอบคัดเลือกเข้ารับการบรรจุ รวมถึงตำแหน่งในต่างประเทศ

๔.๔) ลงพื้นที่พบนายจ้าง/สถานประกอบการในเขตพื้นที่เพื่อสำรวจความต้องการจ้างแรงงาน รายละเอียดตำแหน่งงาน (Job Description) ลักษณะงาน สภาพการจ้างผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ โดยละเอียด พร้อมบันทึกภาพถ่าย ภาพวิดีโอ เป็นต้น และจัดทำ Company Profile แยกประเภทสถานประกอบการ

๔.๕) ดำเนินการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้ง Offline และ Online

๔.๖) แนะนำการใช้บริการระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางาน ผ่านเว็บไซต์ไทยมีงานทำ.doe.go.th แก่นายจ้าง/สถานประกอบการพร้อมทั้งเชิญชวนนายจ้าง/สถานประกอบการ เป็นสมาชิกของเว็บไซต์ตรวจสอบการลงทะเบียน พร้อมทั้งบันทึกตำแหน่งงานว่างเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลตำแหน่งงานว่างของกรมการจัดหางาน

๔.๗) ส่งข้อมูล Demand เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๗.๑) ส่งข้อมูลความต้องการแรงงานไปยังสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้ถึงความต้องการของตลาดแรงงาน

๔.๗.๒) ส่งข้อมูลความต้องการแรงงานไปยังกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่ตอบสนองกับความต้องการของนายจ้างได้รับทราบและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป

๔.๘) จัดงาน Job Expo Thailand ๒๐๒๓ ด้วยระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางาน ผ่านเว็บไซต์ไทยมีงานทำ.doe.go.th

๔.๘.๑) ประชาสัมพันธ์การจัดงาน เพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบการที่สนใจเข้าร่วมรับสมัครงานลงทะเบียนผ่านระบบสารสนเทศกรมการจัดหางาน เว็บไซต์ไทยมีงานทำ.doe.go.th

๔.๘.๒) ตรวจสอบการลงทะเบียนของนายจ้าง/สถานประกอบการ บันทึกตำแหน่งงานว่างให้เป็นปัจจุบัน และเปิดระบบฯ ให้ลงทะเบียนสมัครงานล่วงหน้าก่อนการจัดงาน อย่างน้อย ๑๕-๓๐ วัน

๔.๘.๓) จัดกิจกรรมหน่วยงานในกระทรวงแรงงานเพื่อบูรณาการการให้ความร่วมมือแก่ประชาชน

๔.๘.๔) การจัดนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติศาสตร์พระราชา/โครงการโคก หนอง นา

๔.๘.๕) การเตรียมการดำเนินการจัดงาน Job Expo Thailand ๒๐๒๓

(๑) กำหนดรูปแบบการจัดงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของแต่ละหน่วยงาน

(๒) จัดเตรียมสถานที่ให้เหมาะสมกับการดำเนินโครงการฯ

(๓) จัดเตรียมเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ สำหรับนายจ้าง/สถานประกอบการ ผู้สมัครงาน และประชาชนทั่วไป โดยแยกเป็นจุดให้บริการ ดังนี้

(๓.๑) จุดรับสมัครงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ

(๓.๒) จุดลงทะเบียนสมัครงานด้วยตนเอง

(๓.๓) จุดยืนยันตัวเอง (สำหรับผู้สมัครงานที่ได้ลงทะเบียนล่วงหน้าผ่านระบบอินเทอร์เน็ต)

(๓.๔) จุดดูตำแหน่งงานว่าง (สำหรับผู้สมัครงานทั่วไปและคนพิการ โดยจะต้องจัดเตรียมตำแหน่งงานและสถานที่ไว้รองรับด้วย)

(๓.๕) จุดทดสอบภาษาอังกฤษและความถนัดทางอาชีพ

(๓.๖) อื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๔.๘.๖) จัดให้มีการสาธิตการประกอบอาชีพอิสระ ที่อยู่ในความสนใจของประชาชนในปัจจุบัน การแสดงสินค้าของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการให้คำแนะนำแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ

๔.๘.๗) ถ่ายโอนข้อมูลของผู้สมัครงานล่วงหน้าเข้าโปรแกรมเพื่อเปิดให้บริการภายในวันงาน

๔.๘.๘) ในวันงานรับขึ้นทะเบียนผู้สมัครงานและบันทึกข้อมูลผู้สมัครงานเข้าสู่ระบบสารสนเทศกรมการจัดหางาน ผ่านเว็บไซต์ไทยมีงานทำ.doe.go.th

๔.๘.๙) สรุปผลการจัดงาน แยกเป็นจำนวนผู้สมัครงาน การบรรจุงาน การประกอบอาชีพอิสระ และการคาดการณ์ของรายได้ ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อการนำมาปรับปรุงในการจัดงานครั้งต่อไป

๔.๘.๑๐) ติดตามผลการบรรจุงานจากนายจ้าง/สถานประกอบการ และผู้สมัครงาน รวมทั้งส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

**๖.๒ เป้าหมายของงาน**

ประชาชนทั่วไป ผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ผู้ว่างงาน ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน คนพิการ ผู้สูงอายุที่ต้องการงานทำหรือการประกอบอาชีพใช้บริการ จำนวน ๘๐,๐๐๐ คน

**๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)**

**๗.๑ เชิงปริมาณ**

ประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำในสถานประกอบการและได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ดังนี้

๕.๑ ผู้เข้าร่วมงาน จำนวน ๑๔๘,๓๑๗ คน

๕.๒ กิจกรรมรับสมัครงานในประเทศและต่างประเทศ

๕.๒.๑ งานในประเทศ

- รวบรวมตำแหน่งงานว่างจากนายจ้าง/สถานประกอบการ ๕๒๓,๑๘๔ อัตรา
- ผู้สมัครงาน จำนวน ๙๘,๗๙๖ คน
- บรรจุงาน ๘๐,๙๕๒ คน ก่อให้เกิดรายได้ ๑,๑๓๗,๙๒๖,๔๐๕ บาท/เดือน

๕.๒.๒ งานต่างประเทศ

- รวบรวมตำแหน่งงานว่าง จำนวน ๕๕,๗๒๗ อัตรา
- ผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน ๒๒,๕๗๗ คน
- จัดส่งคนไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๕,๒๘๑ คน ก่อให้เกิดรายได้ ๑๘,๙๑๖,๓๐๐,๐๐๐ บาท

๕.๓ กิจกรรมแนะแนวอาชีพ

๕.๓.๑ สาธิตพร้อมฝึกการประกอบอาชีพอิสระ จำนวน ๑๑,๖๑๘ คน

๕.๓.๒ ธุรกิจฟู้ดทรัคและแฟรนไชส์ จำนวน ๑๐,๐๐๓ คน ก่อให้เกิดรายได้แก่ผู้ประกอบธุรกิจเป็นเงิน ๑,๔๔๒,๒๗๘ บาท

๕.๓.๓ แสดงสินค้าและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน OTOP และวิสาหกิจชุมชน จำนวน ๖๖ กลุ่ม

๕.๓.๔ เรียนรู้อาชีพเสมือนจริง จำนวน ๓,๐๔๘ คน

๕.๓.๕ แนะแนวและทดสอบความพร้อมทางอาชีพ จำนวน ๖,๒๙๘ คน

๕.๔ กิจกรรมอื่น ๆ ภายในงาน

๕.๔.๑ ให้ข้อมูลแนวโน้มตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต จำนวน ๑๘,๕๒๗ คน

๕.๔.๒ นิทรรศการเทิดพระเกียรติ ศาสตร์พระราชา สร้างชีวิต สร้างอาชีพยั่งยืน จำนวน ๑๒๕,๒๗๘ คน

๕.๔.๓ ให้คำปรึกษาจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๗,๘๗๑ คน

**๗.๒ เชิงคุณภาพ**

ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานที่ได้รับบริการมีงานทำ ร้อยละ ๘๑.๙๓ ก่อให้เกิดรายได้ ๒๐,๐๕๔,๒๒๖,๔๐๕ บาท (งานในประเทศ ก่อให้เกิดรายได้ ๑,๑๓๗,๙๒๖,๔๐๕ บาท/เดือน งานต่างประเทศ ก่อให้เกิดรายได้ ๑๘,๙๑๖,๓๐๐,๐๐๐ บาท)

**๘. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ**

**๘.๑ การนำไปใช้ประโยชน์** : เพื่อใช้ในการศึกษาการจัดทำโครงการเพื่อช่วยเหลือนายจ้าง/สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานในภาคอุสาหกรรมต่างๆ ในช่วงสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด – ๑๙) เริ่มคลี่คลายเพื่อรองรับสถานการณ์วิกฤตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้การช่วยเหลือทุกกลุ่มเป้าหมายได้ถูกต้อง และถูกเวลา

**๘.๒ ผลกระทบ** ก่อให้เกิดการใช้จ่ายเงินกระตุ้นหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจและกระจายไปให้ผู้ประกอบการภายในประเทศ เป็นวงเงินประมาณ ๒๐,๐๕๙ ล้านบาท และส่งผลให้ประชาชนมีงานทำและสถานประกอบการสามารถหาคนงานได้อย่างรวดเร็วในช่วงที่วิกฤตโควิด ๑๙ เริ่มคลี่คลาย

**๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ**

การจัดงาน Job Expo Thailand นั้น เต็มไปด้วยความท้าทายและความยุ่งยากซับซ้อนหลายประการ ดังนี้

**๙.๑ การคัดเลือกบริษัทผู้เข้าร่วมงาน**

- ต้องคัดเลือกบริษัทที่มีความน่าเชื่อถือ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน และมีตำแหน่งงานที่หลากหลาย
- ต้องติดต่อประสานงานกับบริษัทต่างๆ เพื่อจองพื้นที่และเตรียมข้อมูลสำหรับงาน
- ต้องพิจารณาถึงจำนวนบริษัทที่เหมาะสมกับขนาดของสถานที่จัดงาน

**๙.๒ การประชาสัมพันธ์การจัดงานให้เข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย**

- ต้องวางแผนกลยุทธ์การโปรโมทงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อดึงดูดผู้เข้าร่วมงาน
- ต้องใช้ช่องทางการโปรโมทที่หลากหลาย เช่น สื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์ และกิจกรรมส่งเสริมการขาย
- ต้องใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

**๙.๓ การจัดเตรียมสถานที่จัดงาน**

- ต้องเลือกสถานที่จัดงานที่มีขนาดเหมาะสมและสะดวกต่อการเดินทาง
- ต้องจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น บูธ โต๊ะ เก้าอี้ เวที และระบบเสียง
- ต้องจัดเตรียมระบบการรักษาความปลอดภัย

**๙.๔ การบริหารจัดการงาน**

- ต้องจัดเตรียมเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลงานต่างๆ เช่น การลงทะเบียน การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานการประชาสัมพันธ์ และการรักษาความปลอดภัย
- ต้องดูแลความเรียบร้อยของงานตลอดทั้งงาน

**๙.๕ การติดตามผล**

- ต้องเก็บข้อมูลสถิติเกี่ยวกับจำนวนผู้เข้าร่วมงานและบริษัทผู้เข้าร่วมงาน
- ต้องประเมินผลงานว่าประสบความสำเร็จหรือไม่
- ต้องนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงงานในครั้งต่อๆ ไป

**๙.๖ สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการจัดงาน** เช่น

- สภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว
- การแข่งขันจากงาน Job Expo อื่นๆ
- การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

**๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ**

**๑๐.๑** ระยะเวลาในการเตรียมการสั้น เนื่องจากเป็นการดำเนินการตามนโยบายและสถานการณ์ที่เร่งด่วน และมีกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบจำนวนมากรวมถึงต้องมีการบูรณาการการทำงานกับหลายหน่วยงานทั้งภายนอกและภายในองค์กร

**๑๐.๒** ปัญหาด้านจัดหางานในประเทศ พบว่าผู้เข้าร่วมงานที่ประสงค์สมัครงาน ไม่ได้ลงทะเบียนสมัครงานในแพลตฟอร์มไทยมีงานทำที่ได้จัดเตรียมไว้ จึงส่งผลให้จำนวนผู้สมัครงานมีจำนวนน้อยกว่าความเป็นจริง อีกทั้งการตกลงจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะต้องผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกของนายจ้างก่อน ซึ่งจะมีการติดตามผลและบันทึกข้อมูลในแพลตฟอร์มภายหลังเสร็จสิ้นงาน

**๑๐.๒** ปัญหาด้านแนะแนวเพื่อประกอบอาชีพอิสระ พบว่ามีปัญหาในการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายว่ามีความต้องการที่แท้จริงในการมีอาชีพอะไรและยังขาดการติดตามและประเมินผลว่าผู้ได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมไปแล้วมีการต่อยอดเพื่อมีอาชีพมีรายได้หรือไม่

**๑๑. ข้อเสนอแนะ**

**๑) ด้านจัดหางานในประเทศ** ควรต้องสร้างวิธี แนวทางในการติดตามผลการสมัครงานและบรรจุงานกับนายจ้างที่เข้าร่วมงานเพื่อบันทึกข้อมูลผลการบรรจุงานในแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือแรงงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุงาน รวมทั้งใช้ในการวิเคราะห์ความสอดคล้องของความต้องการแรงงานและกำลังแรงงานที่เข้าร่วมงาน ให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องมากยิ่งขึ้น

**๒) ด้านแนะแนวเพื่อประกอบอาชีพ ดังนี้**

๒.๑) ควรมีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการฝึกเพื่อการมีอาชีพที่แท้จริงและควรเตรียมการจัดหาแหล่งเงินทุน หรือตั้งจัดกองทุนเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบอาชีพอิสระ

๒.๒) ควรจัดหาหรือสนับสนุนพื้นที่ขายสินค้าหรือเปิดร้านค้าจำหน่ายสินค้าภายใต้ชื่อ “กรมการจัดหางาน” เพื่อส่งเสริมสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่รู้จัก หรือจับมือร่วมกับร้านธงฟ้านำสินค้าที่ผ่านการคัดเลือกหรือประเมินให้สามารถวางจำหน่ายได้

๒.๓) มีระบบการติดตามและประเมินผลการมีอาชีพและมีการรับลงทะเบียนผู้ที่สนใจฝึกอาชีพขั้นสูงในหลักสูตรเดียวกัน/ใกล้เคียง หรือต้องการต่อยอดส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อฝึกทักษะเพิ่มเติมให้สามารถเข้าสู่แรงงานในระบบหรือเป็นแรงงานอิสระที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญ

**๑๒. การเผยแพร่ผลงาน**

๑๒.๑ ประชุมกรมการจัดหางานครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ และประชุมกรมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๑๒.๒ รายงานผลในที่ประชุมคณะรัฐมนตรี ในวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ตามหนังสือหนังสือกรมการจัดหางานด่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๗.๕/๑๙๐๗ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขอนำเสนอวิดิทัศน์การจัดงาน Job Expo Thailand ๒๐๒๓

๑๒.๓ รายงานผ่านข่าวสาร และสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

# เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน

---

**๑. เรื่อง การพัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำให้กับคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน**

**๒. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ ปี ๒๕๖๖**

**๓. บทสรุปผู้บริหาร**

กรมการจัดหางาน ส่งเสริมการมีงานทำให้กับคนพิการ โดยดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และได้ตอบสนองนโยบายสำคัญของรัฐบาลในการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง จึงได้ริเริ่มจัดทำโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมขึ้น ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ และดำเนินการต่อเนื่องถึงปัจจุบัน และนำระบบเทคโนโลยีการให้/รับสิทธิคนพิการตามมาตรา ๓๕ มาใช้งาน ผลการส่งเสริมการมีงานทำ ปี ๒๕๖๖ คนพิการเข้าร่วมโครงการฯ สูงกว่าเป้าหมายร้อยละ ๑๑๐ ถึงแม้ภาครัฐจะมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานคนพิการต่อเนื่องมาโดยตลอด รวมทั้งออกกฎหมาย/ระเบียบ มาตรการจูงใจเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำให้คนพิการมากขึ้น แต่ก็ไม่สามารถจ้างงานคนพิการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดได้และการใช้มาตรการตามกฎหมายอย่างเดียวยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีการจ้างงานกลุ่มคนพิการ จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการเพิ่มเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาและยังมีความท้าทายที่ต้องมีความตระหนักมากขึ้นเกี่ยวกับความสำคัญของนโยบายเพื่อส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับคนพิการ จึงนำไปสู่**"การพัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำให้กับคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน"**

แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาระบบที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์ ดังนี้

๑) พัฒนาโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ใช้หลัก ๓ จ. คือ "จ้าง จ่าย จัด" โดยสถานประกอบการสามารถเลือกวิธีในการดำเนินการตามกฎหมายได้ ๓ วิธี คือ จ้างคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา ๓๔ หรือการจ้างเหมาบริการฯ ตามมาตรา ๓๕ ซึ่งเมื่อพิจารณาทั้ง ๓ วิธีแล้ว เพื่อให้คนพิการมีความมั่นคงและยั่งยืนในการทำงาน ควรมุ่งเน้นให้นายจ้างสถานประกอบการ "จ้าง" คนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ เพื่อให้คนพิการมีความมั่นคงในการทำงาน มีรายได้ต่อเนื่องมีประกันสังคม สิทธิสวัสดิการและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มอื่นๆ นอกจากนี้บรรจุโครงการฯ ไว้ในแผนปฏิบัติราชการเพิ่มตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ รวมทั้งประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อสร้างการรับรู้และปรับทัศนคติเชิงบวกให้กับนายจ้าง/สถานประกอบการ

๒) พัฒนาคุณภาพฐานข้อมูลและระบบคนพิการเพื่อการมีงานทำ ปรับปรุงพัฒนาฐานข้อมูลระบบไทยมีงานทำ (คนพิการมาตรา ๓๓) และระบบการให้/ขอรับสิทธิสำหรับผู้พิการมาตรา ๓๕

๓) พัฒนาการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดส่งตำแหน่งงานคนพิการที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบไทยมีงานทำและเพิ่มโอกาสการมีงานทำให้คนพิการ และพัฒนาระบบไทยมีงานทำให้เป็นแหล่งงานคนพิการที่มีคุณภาพ ทบทวนปรับปรุง ลดขั้นตอนการให้บริการ ลดเอกสาร โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร งบประมาณ คน รวมทั้งการพัฒนา Application

**๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน**

รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม กำหนดนโยบายสำคัญการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานโดยเฉพาะกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ/นโยบายรัฐบาล โดยมีนโยบายในการดำเนินการเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ยกระดับคุณภาพแรงงานส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ

กรมการจัดหางานมีภารกิจหลักในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับประชากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ภายใต้วิสัยทัศน์ “กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๗๐” ตลอดจนการวางแผนการผลิตทรัพยากรมนุษย์ การเตรียมความพร้อมกำลังแรงงาน ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐ ประชาชนมีความต้องการคุณภาพการให้บริการจากกรมการจัดหางานเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางานสูงมาก

กรมการจัดหางานได้ดำเนินการตามภารกิจในการให้บริการจัดหางานในประเทศและสนองรับนโยบายของรัฐบาลด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ โดยการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการของกรมการจัดหางาน กำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการ สามารถเลือกวิธีปฏิบัติในการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการได้ ๓ วิธี ได้แก่ ๑) การจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓ ๒) กรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มิได้รับคนพิการเข้าทำงานให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา ๓๔ หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนฯ แต่มิได้ส่ง หรือส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเงินเข้ากองทุนฯ ๓) ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น สามารถดำเนินการตามมาตรา ๓๕ ด้วยการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป จ้างคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนลูกจ้าง ๑๐๐ คน จะต้องจ้างคนพิการ จำนวน ๑ คน (๑๐๐ : ๑) เศษของ ๑๐๐ คน ถ้าเกิน ๕๐ คนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก ๑ คน

ปัจจุบันมีคนพิการทั่วประเทศ จำนวนกว่า ๒ ล้านคน โดยมีคนพิการที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน จำนวน ๘๕๗,๑๑๗ คน และพบว่าคนพิการกว่า ๔ แสนคน มีโอกาสที่จะนำมาส่งเสริมการมีงานเพื่อให้สามารถดูแลตัวเองและครอบครัวได้ เพื่อให้กรมการจัดหางานพัฒนาระบบให้บริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เข้าถึงได้ง่าย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย มีช่องทางให้นายจ้าง/สถานประกอบการแจ้งตำแหน่งงานให้มีตำแหน่งงานว่างที่หลากหลายและตรงตามความต้องการของคนหางาน เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลกำลังแรงงาน เพื่อให้สามารถจับคู่ตำแหน่งงานระหว่างนายจ้าง/สถานประกอบการกับคนหางานได้โดยสะดวก มีการติดตามผลการบรรจุงาน และเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ สามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็วและตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจึงได้จัดทำผลงานเรื่อง **การพัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้พิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน**

**๕. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**

๑) นโยบายรัฐบาล/ยุทธศาสตร์/แผน/นโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน นโยบายกระทรวงแรงงาน/นโยบายกรมการจัดหางาน

๒) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการทำงาน เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) แห่งสหประชาชาติ แนวคิดการจ้างงานคนพิการในต่างประเทศ การบริหารงานด้วยวงจรควบคุมคุณภาพ (PDCA) ระบบราชการ ๔.๐ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน**

**๖.๑ ขั้นตอนการดำเนินการ**

กรมการจัดหางาน ทำหน้าที่ขับเคลื่อนกลไกกระบวนการส่งเสริมการมีงานทำและกระบวนการจัดหางานโดยเฉพาะคนพิการ โดยดำเนินการดังนี้

๑) ศึกษา กฎหมาย ระเบียบ กระบวนการส่งเสริมการมีงานทำและกระบวนการจัดหางานคนพิการ มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อการทบทวนปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพดำเนินงานให้บริการจัดหางานแก่คนพิการ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

๒) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ตามโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ประเภทจ้างเหมาบริการ (มาตรา ๓๕ (๓)) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่คนพิการและครอบครัว และเพื่อสร้างโอกาสคนพิการมีงานทำมีอาชีพ มีรายได้ อย่างเหมาะสมและยั่งยืน โดยริเริ่มดำเนินโครงการและกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้กับหน่วยปฏิบัติทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดำเนินการตามกรอบแนวทางการดำเนินโครงการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม

๓) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อการพัฒนาระบบการให้บริการจัดหางานในประเทศและการบูรณาการเพื่อพัฒนาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลขนาดใหญ่ โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย และการอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน ได้แก่ ระบบไทยมีงานทำ และระบบการให้/ขอรับสิทธิคนพิการ มาตรา ๓๕

**๖.๒ เป้าหมายของงาน**

๑) การเพิ่มประสิทธิภาพผลการบรรจุงานคนพิการ มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕

๒) ผลการดำเนินการขับเคลื่อนโครงการตามนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการมีงานทำภายใต้โครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้กำหนดเป้าหมายการจ้างเพิ่มขึ้น ๒๐% จากปีที่ผ่านมา จำนวน ๑,๔๙๙ คน เป็นจำนวน ๑,๘๐๐ คน ซึ่งผลการดำเนินงานตามโครงการฯ คนพิการมีงานทำ ๓,๗๘๓ คน สูงกว่าเป้าหมาย ๑๑๐ %

๓) บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายแผนงาน/โครงการ ให้บริการจัดหางานแก่คนพิการ

**๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)**

**๗.๑ เชิงปริมาณ**

๑) ผลการดำเนินงานการจัดหางานในประเทศให้คนพิการ มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

| มาตรา ๓๓ | | | | มาตรา ๓๕ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ผู้รับสิทธิ (คน) | | | |
| ขึ้นทะเบียนหางาน(คน) | เข้าใช้บริการ (คน) | บรรจุงาน (คน) | ก่อให้เกิดรายได้ (บาท/เดือน) | คนพิการ | ผู้ดูแลฯ | รวม | ก่อให้เกิดรายได้ (บาท/ปี) |
| ๔๘๔ | ๑,๓๓๙ | ๑,๑๓๙ | ๑๑,๖๗๔,๔๐๐ | ๑๑,๘๐๘ | ๔,๓๘๑ | ๑๖,๑๘๙ | ๑,๙๓๘,๑๔๗,๐๘๐ |

๒) ผลการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม (มาตรา ๓๕ (๓)) ปี ๒๕๖๖ ระยะเวลาการจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๓,๗๘๓ คน คนพิการมีอาชีพมีรายได้ ๔๕๒,๙๐๐,๗๖๐บาท/ปี (มูลค่าการให้สิทธิ ๑๑๙,๗๒๐ × ๓,๗๘๓)

**๗.๒ เชิงคุณภาพ**

๑) คนพิการได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ที่เหมาะสมอย่างมั่นคงและยั่งยืน ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุงานกำลังแรงงานคนพิการ

๒) นายจ้าง/สถานประกอบการ มีทัศนคติเชิงบวก และสนับสนุนส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด

๓) กรมการจัดหางานดำเนินการตอบสนองนโยบายรัฐบาล ด้านส่งเสริมการมีงานทำคนพิการและผู้ด้อยโอกาส นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๔) บรรลุผลสัมฤทธิ์การส่งเสริมการจ้างงานทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะคนพิการมีงานทำ ลดปัญหาการว่างงาน ส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

**๘. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ**

**๘.๑ การนำไปใช้ประโยชน์**

๑) กรมการจัดหางานมีแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านส่งเสริมการมีงานทำในการให้บริการจัดหางานแก่คนพิการ ให้กับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๒) เป็นแนวทางการพัฒนาเครือข่ายการบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ตามแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้พิการ

๓) บริหารจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำแรงงานคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ

**๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ**

ความยุ่งยากในการดำเนินการเกี่ยวกับด้านการเชื่อมโยงฐานข้อมูลคนพิการ ขาดการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน เนื่องจากฐานข้อมูลคนพิการมีหลากหลาย และกระจายอยู่หลายแหล่ง เป็นข้อมูลขนาดใหญ่ จึงต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการพัฒนาฐานให้สามารถบูรณาการเชื่อมโยง เพื่อการใช้ประโยชน์สำหรับการกำหนดนโยบายและวางแผนการส่งเสริมการมีงานทำแรงงานคนพิการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ**

๑) ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการ กรณีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๕ ซึ่งมี ๗ กิจกรรม และแต่ละกิจกรรมมีวิธีการขั้นตอนการดำเนินการแตกต่างกัน และใช้เอกสารหลักฐานจำนวนมาก ซึ่งจะต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการและตรวจสอบ

๒) ด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้ ให้กับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ เพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้และปรับทัศนคติเชิงบวก เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการส่งเสริมการจ้างงานกลุ่มผู้พิการที่มีศักยภาพ

๓) ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการดำเนินการให้สิทธิตามมาตรา ๓๕ ไม่สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงในการดำเนินการของนายจ้าง/สถานประกอบการ

**๑๑. ข้อเสนอแนะ**

๑) ทบทวน กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในด้านการให้บริการจัดหางานแก่คนพิการตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕ เพื่อลดปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้อง และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒) การยกระดับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการมาตรา ๓๕ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบูรณาการการทำงานร่วมกันกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เช่น ขยายการพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนทั่วประเทศ การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการทำงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓) สร้างระบบการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อการจัดกลุ่มข้อมูลคนพิการ เพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันของระบบไทยมีงานทำ และระบบการให้/ขอรับสิทธิคนพิการ มาตรา ๓๕ เพื่อยกระดับฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ เช่น ตำแหน่งงานคนพิการ ข้อมูลการจ้างงานคนพิการ และการพัฒนาทักษะเพื่อการมีงานทำของคนพิการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุงานคนพิการอย่างยั่งยืน

๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยี พัฒนาระบบไทยมีงานทำให้เป็นแหล่งงานคนพิการที่มีคุณภาพ ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนา Application ไทยมีงานทำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ และการอำนวยความสะดวกให้ประชาชน นายจ้าง/สถานประกอบการและคนพิการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**๑๒. การเผยแพร่ผลงาน**

๑) รายงานผลการดำเนินงานด้านการให้บริการจัดหางาน และผลการดำเนินโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ในการประชุมกรมการจัดหางาน ประจำปี ๒๕๖๖

๒) เผยแพร่ผลการดำเนินงานการให้บริการจัดหางานในประเทศ และผลการดำเนินโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ปี ๒๕๖๖ ในเวบไซต์กรมการจัดหางาน/กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน https://www.doe.go.th/prd/ems/news/param/site/๑๗๑/cat/๗/sub/๐/pull/detail/view/detail/object_id/๗๑๕๑๘ นำเสนออธิบดีกรมการจัดหางานและแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การปรับปรุงทบทวนคู่มือการให้บริการจัดหางานคนพิการ มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕ และผ่านเว็บไซต์กรมการจัดหางาน/กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

๓) การปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลกระบวนงาน ๒ คู่มือ ได้แก่ การการพิจารณาอนุญาตให้หน่วยงานของรัฐนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ใช้มาตรา ๓๕ แทนการจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓ หรือการส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ (กรณียื่นคำขอ ณ สำนักงาน) และ(กรณียื่นคำขอผ่านระบบ e-service.doe.go.th/การให้/ขอรับสิทธิ สำหรับผู้พิการ มาตรา ๓๕)เผยแพร่บนเว็บไซต์ศูนย์รวมข้อมูลเพื่อติดต่อราชการ (www.info.go.th)

## ข้อเสนอแนวการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

### ๑. เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหากำลังคนในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

### ๒. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม รัฐบาลจึงขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) โดยระบุไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตมุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้เป็นคนดีมีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย และเพื่อให้สามารถสนับสนุน การบรรลุเป้าหมายตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดังกล่าว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จึงระบุในหมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยกลยุทธ์ที่ ๑ คือ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ และภายใต้กลยุทธ์ที่ ๑ ได้ระบุกลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็น

เกือบ ๒ ทศวรรษมาแล้วที่เศรษฐกิจไทยอยู่ในภาวะ “โตช้า” จากปัญหาเชิงโครงสร้างเพราะการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจยังเป็นแบบเดิม ๆ ที่กลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ทั้งในระดับภาพรวมที่พึ่งพาภาคเศรษฐกิจต่างประเทศจนขาดการสร้างความสมดุลให้กับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศ ไม่ได้ปรับตัวตามการพัฒนาของเทคโนโลยี รวมถึงในระดับหน่วยย่อยที่สุดของระบบเศรษฐกิจ ก็คือ “แรงงาน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ แต่กลับขาดโอกาสที่จะนำไปสู่การปรับตัวและพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับโลกในอนาคต ยิ่งไปกว่านั้นในภาวะที่เศรษฐกิจและการจ้างงานถูกกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 อย่างรุนแรง ซ้ำเติมให้ปัญหาเชิงโครงสร้างของเศรษฐกิจและตลาดแรงงานยิ่งรุนแรงขึ้น นำมาสู่การทบทวนนโยบายเพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจที่สำคัญ นั่นคือ การยกระดับผลิตภาพ การผลิตผ่าน “การพัฒนาทักษะแรงงาน” เพราะจะเป็นทางออกที่จะช่วยลดผลกระทบเชิงลบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อเศรษฐกิจ และลดโอกาสการเกิดแผลเป็น (Scar) ที่ฝังรากลึกในโครงสร้างตลาดแรงงานการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเป็นความท้าทายที่สำคัญของเศรษฐกิจไทย เพราะต้องรับมือกับปัญหาเชิงโครงสร้างที่ถาโถมทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ (๑) ปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีอยู่เดิม คุณภาพแรงงานและทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด (Qualification and Skills Mismatch) ที่เป็นปัญหาฝังรากลึกและเรื้อรังมานาน จากผลของนโยบายด้านการศึกษาด้านแรงงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ที่ยังขาดการสอดประสานกัน ตั้งแต่ต้นจนจบ (๒) ความเสี่ยงด้านตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากกระแสการเปลี่ยนแปลง (Megatrend) ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตและบริการ ที่สร้างความเสี่ยงจากการเข้ามาทดแทนการทำงานของแรงงานและสร้างแรงกดดันต่อทั้งแรงงานและนายจ้างให้ต้องเร่งปรับตัวเพื่อก้าวทันและอยู่รอดภายใต้บริบทใหม่ รวมถึงการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่ทำให้กำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลงและจะส่งผลลบต่อผลิตภาพ การผลิตและเศรษฐกิจในภาพรวม และ (๓) ปัญหาเชิงโครงสร้างที่ถูกทำให้รุนแรงขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19

โดยเฉพาะแรงงานกลุ่มเปราะบางที่ตกงานและมีความเสี่ยงที่จะไม่สามารถปรับตัวกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้ด้วยข้อจำกัดด้านทักษะหรืออายุ และการเคลื่อนย้ายแรงงานคืนถิ่นที่ส่วนใหญ่ เป็นการย้ายออกไปสู่สาขาเศรษฐกิจที่มีผลิตภาพการผลิตต่ำลง

ประเทศไทยมีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนอย่างจริงจังเป็นครั้งแรก ภายหลังเกิดวิกฤตการเงินเมื่อปี ๑๙๙๗ โดยแผนแม่บทในช่วงแรกเน้นสร้างกำลังคนเพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมการผลิตและภาคบริการที่ส่วนใหญ่ใช้แรงงานแบบเข้มข้น (Labor Intensive) จึงให้น้ำหนักกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน และรองรับแรงงานที่เคลื่อนย้ายมาจากภาคเกษตรมากกว่าการสร้างกำลังแรงงานที่มีทักษะสูง แม้ในระยะต่อมา แนวทางการพัฒนาภาคการผลิต และบริการจะเริ่มเปลี่ยนทิศทางไปสู่การผลิตที่ใช้เทคโนโลยีการผลิตเข้มข้นขึ้นและต้องการแรงงานที่มีทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและช่วยให้ภาคเอกชนสามารถอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขันทางการค้าที่รุนแรงขึ้นได้ แต่ดูเหมือนว่าการพัฒนาแรงงานของประเทศไทยยังอยู่ในสภาพติดหล่มปัญหาเชิงโครงสร้าง นานเกือบ ๒๐ ปี ที่ทำให้ไม่สามารถพัฒนาแรงงาน รวมถึงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปข้างหน้าได้ ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานยิ่งนับวัน ดูเหมือนจะยิ่งรุนแรงและฝังรากลึกในระบบเศรษฐกิจ เห็นได้จากตัวเลขความต้องการแรงงาน (อุปสงค์) และการผลิตแรงงาน (อุปทาน) ที่ขัดแย้งกัน ทั้งนี้ ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานที่สำคัญได้ ๒ ประเด็น คือ (๑) ระดับการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด (Qualification Mismatch) สะท้อนจากตัวเลขภาพรวมของกำลังแรงงาน ๓๗.๖ ล้านคน ในปี ๒๐๒๐ ที่มีสัดส่วนแรงงานทักษะสูงเพียงร้อยละ ๑๖ ขณะที่มีการผลิตกำลังแรงงานจบใหม่ที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงถึงร้อยละ ๖๐ ของผู้จบการศึกษา รวมถึงในจำนวนนี้ยังมีผู้ที่ทำงาน ต่ำกว่าระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยและส่งผลต่อระดับรายได้ของแรงงาน และ (๒) ปัญหาทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด (Skills Mismatch) สะท้อนจากตัวเลขผู้ว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน ยังพบว่า มีผู้ว่างงานจำนวน ๔.๐ แสนคน ในปี ๒๐๑๘ เป็นผู้จบการศึกษาปริญญาตรีเกือบร้อยละ ๔๓ ซึ่งอาจเกิดขึ้นเพราะความรู้ที่สูงเกินความต้องการของตลาดหรือสาขาที่เรียนไม่เป็นที่ต้องการของตลาด ขณะเดียวกันภาคเอกชนยังเผชิญปัญหาขาดแคลนแรงงานทักษะสูง รวมถึงขาดแรงงานที่มีทักษะนอกตำราที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ปัญหาระดับการศึกษาและทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดเช่นนี้ แสดงให้เห็นถึงความไม่มีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาคอขวดในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสร้างข้อจำกัดให้กับภาคเอกชนในการพัฒนา นวัตกรรม ผลิตภาพ และความสามารถในการแข่งขัน สำหรับประเทศไทยที่ต้องการมุ่งหน้าไปสู่ Thailand ๔.๐ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่ง ทำความเข้าใจถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาข้างต้น นั่นคือ การวางกลยุทธ์ การพัฒนาประเทศและพัฒนาแรงงานที่ยังขาดการผสานเชื่อมโยงกันตั้งแต่ต้นจนจบการผลิตสินค้าและบริการที่ยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก ขณะเดียวกันในด้านนโยบายก็มีการแก้ปัญหาระยะสั้นด้วยการใช้แรงงานต่างด้าวทดแทน แต่ก็อาจนำมาสู่ปัญหาในระยะยาวที่กระทบต่อผลิตภาพการผลิตโดยรวมของประเทศ ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงควรมีแนวทางการแก้ไขปัญหากำลังคนอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและมั่นคงต่อไป

**๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข**

๓.๑ บทวิเคราะห์

ความท้าทายของการพัฒนาประเทศที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพของแรงงานที่ยังมีช่องว่างทางทักษะ (Skills Gap) ระหว่างทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการกับความรู้ความสามารถของแรงงาน ขณะที่สถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยที่มีข้อจำกัดอยู่เดิมให้ยิ่งเปราะบางมากขึ้น โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทวีความรุนแรงขึ้น จากการที่แรงงานจำนวนมากกลายเป็นผู้ว่างงานและต้องย้ายกลับสู่ภูมิลำเนา และส่วนใหญ่ย้ายกลับไปทำงานในภาค เกษตรที่มีผลิตภาพการผลิตและรายได้ต่ำกว่าเดิม อีกทั้งในระยะต่อไป ปัญหาเชิงโครงสร้างของ

ตลาดแรงงานอาจ ยิ่งเลวร้ายลง เพราะสถานประกอบการมีแนวโน้มที่จะนำระบบอัตโนมัติ (Automation) มาทดแทนการใช้แรงงานคน มากขึ้น รวมถึงต้องการแรงงานที่มีทักษะใหม่เพื่อมาทดแทนแรงงานที่มีทักษะเดิม และเพื่อเตรียมรับมือกับกระแสการพัฒนาของเทคโนโลยีในระยะต่อไป สิ่งเหล่านี้จึงสะท้อนถึงความสำคัญของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานของไทย ที่ต้องเร่งดำเนินการ เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศให้มุ่งหน้าไปสู่ประเทศรายได้สูง

๓.๒ แนวความคิด

ในการแก้ไขปัญหาโครงสร้างตลาดแรงงานและยกระดับ ผลิตภาพแรงงานให้พร้อมรับมือกับโลกบริบทใหม่ โดยมุ่งให้การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการทำงานของ แรงงานตอบโจทย์ความต้องการของตลาด (Demand-Driven) ผ่านกลไก ๓ ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยเชิงสถาบัน (Institution) ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (Infrastructure) และกลไกแรงจูงใจ (Incentive)

การปรับโครงสร้างเชิงสถาบัน ที่มุ่งสร้างกลไก การแก้ไขปัญหาตลาดแรงงานให้มีเอกภาพและไม่แยกส่วน บูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งระหว่าง หน่วยงานภาครัฐด้วยกัน และระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน เพื่อให้การกำหนดทิศทางนโยบายด้านแรงงาน การศึกษา และเศรษฐกิจ เป็นเนื้อเดียวกัน ผ่านการร่วมพัฒนาระบบฐานข้อมูลลักษณะ Single Platform ที่เอื้อให้คนไทยทุกช่วงวัย ภาคธุรกิจทุกสาขา และสถาบันการศึกษาและฝึกอบรม เข้าถึงข้อมูลและนำไปสู่ การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่เป็นไปตามกลไกตลาด ให้สอดรับกับ บริบทและการพัฒนาอุตสาหกรรม และส่งเสริมให้เศรษฐกิจไทยเดินหน้าเติบโตได้อย่างยั่งยืน

แพลตฟอร์มไทยมีงานทำ มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องกัน ระหว่างความต้องการของสถานประกอบการและทักษะของแรงงาน (Skills Mismatch) ผ่านการจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม และมุ่งลดปัญหาช่องว่างทางทักษะ (Skills Gap) ระหว่างทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการกับความรู้ความสามารถของแรงงาน ผ่านการจัดหาหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน ที่สำคัญ การพัฒนา แพลตฟอร์มที่สมบูรณ์จะเอื้อให้เกิดการยกระดับโครงสร้างตลาดแรงงาน ผ่านการบริหารจัดการด้าน ข้อมูลขนาดใหญ่ และจะเป็นกลไกสำคัญที่จะนำไปสู่การออกแบบนโยบายที่เหมาะสมในระดับรายบุคคล

การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของ EEC นับเป็นต้นแบบการดำเนินนโยบาย เชิงพื้นที่และเชิงกลยุทธ์ (Policy Sandbox) ที่ควรผลักดันการขยายผลในการพัฒนากำลังคนในพื้นที่อื่น จนนำไปสู่ระดับประเทศ โดยแนวทางขับเคลื่อนที่สำคัญจาก EEC Demand-Driven Model ได้แก่

- การสร้างกลไกความร่วมมืออย่างเข้มข้นจากภาคเอกชน (Collaborative Ecosystem) โดยให้สถานประกอบการ เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร ร่วมลงทุนในการฝึกอบรม และการรับประกันการจ้างงานแรงงานอย่างน้อย ๑ ปีหลังจากผ่านการอบรม

- การยกระดับการเรียนการสอนสายอาชีพ (Vocational and Education Training) ที่เน้นการปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้แข่งขันได้ มีความยืดหยุ่น โดยอาศัยองค์ความรู้จากภาคเอกชน

- การปรับแนวคิดและระบบแรงจูงใจ (Mindset and Incentive) ผ่านการสร้างแนวคิดร่วมกันระหว่างแรงงานและสถานประกอบการในเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่เน้นส่งเสริมให้แรงงาน สามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงผ่านการฝึกอบรม ขณะที่สถานประกอบการ สามารถจัดหาแรงงานได้ตรงตามความต้องการ โดยภาครัฐสร้างแรงจูงใจผ่านเงินอุดหนุน ร้อยละ ๕๐ ของค่าฝึกอบรม และการลดหย่อนภาษีนิติบุคคล ๒.๕ เท่า การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเป็นประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การยกระดับศักยภาพทางเศรษฐกิจของไทย หากแต่การดำเนินนโยบายมักเกิดขึ้นแล้วก็หายไปตามกาลเวลา เพราะขาดการสร้างกลไกการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ดังนั้น ภายใต้ภาวะที่ตลาดแรงงานไทยกำลังเผชิญปัญหาเชิงโครงสร้างและมีความท้าทายมากขึ้นในระยะข้างหน้า จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ดำเนินนโยบายต้องให้ความสำคัญกับการผลักดันให้เกิดการวางรากฐานกลไกที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานทั้ง ๓ ประการภายใต้

ข้อเสนอ นั่นคือ การบูรณาการปัจจัยเชิงสถาบัน (Institution) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (Infrastructure) และการสร้างกลไกแรงจูงใจที่เหมาะสม (Incentive)

๓.๓ ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

จากสภาพปัญหา จึงมีแนวทางการแก้ไข ดังนี้

๑. การแก้ไขปัญหาจากปัจจัยเชิงสถาบัน ต้องมีการบูรณาการเชื่อมโยงระหว่างการการศึกษา การพัฒนาแรงงาน และการจ้างงาน โดยในระยะสั้นผ่านการฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงาน และในระยะยาวผ่านกลไกทางสถาบันการศึกษา รวมไปถึงการเชื่อมโยง บทบาทระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนตั้งแต่ระดับนโยบายสู่ระดับผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความร่วมมือทางความคิดและการปฏิบัติเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนได้อย่างลงตัว ตามแนวทาง Demand-Driven และพัฒนาทักษะแรงงานให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง และภาครัฐและภาคเอกชนควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สถาบันเฉพาะทาง และสถานประกอบการในภาคการผลิตต่างๆ เพื่อสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการเป็นการยกระดับผลิตภาพแรงงานทางด้าน Supply side ในตลาดแรงงานที่จะเสริมสร้างระบบข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนของประเทศและปรับปรุงคุณภาพของแรงงานในระยะยาว นอกจากนั้นสิ่งสำคัญ กระทรวงแรงงานควรต้องมีการปรับโครงสร้างใหม่ เพื่อให้การขับเคลื่อนงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีความคล่องตัวในการทำงาน โดยอาจมีการตั้งหน่วยงานใหม่ที่ทำงานด้านเศรษฐกิจการแรงงาน อย่างเข้มข้นเพื่อแก้ปัญหาด้านแรงงานได้อย่างตรงจุดและทันสถานกาณ์

๒. การสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ โดยต้องเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านแรงงานและการเรียนรู้ เพื่อ สะท้อนการพัฒนาทักษะและการทำงานของแรงงานในระดับรายบุคคล และสนับสนุนการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลแรงงานเพื่อเอื้อให้เกิดการออกแบบนโยบายพัฒนาทักษะอย่างตรงจุด และมีเครื่องชี้วัดผลสำเร็จที่ชัดเจนตามหลัก Data-Driven Policy

๓. การสร้างกลไกแรงจูงใจ โดยผ่านการต้องออกแบบให้เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการยกระดับปรับทักษะของแรงงานให้พร้อม รับมือกับโลกในอนาคต มุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต และตอบโจทย์การยกระดับผลิตภาพการผลิต ของประเทศ ขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้แรงงานสามารถวางแผนเส้นทางอาชีพรวมถึงการเรียนรู้แบบ Lifelong Learning และเอื้อให้สถานประกอบการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันผ่านการพัฒนาทักษะและผลิตภาพแรงงาน โดยที่ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยและมีมาตรการสนับสนุนทั้งในรูปแบบแรงจูงใจทางภาษีและไม่ใช่ภาษี

๔. การสร้างกลไกการจ้างงานและตลาดแรงงานให้เหมาะสม ทันต่อสถานการณ์ โดยต้องปรับให้อุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานมีความสอดคล้องกันมากขึ้นและควรเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทยให้สูงขึ้น ดังนี้

(๑) ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน เพราะในช่วงที่ผ่านมาค่าจ้างจริงอยู่ในระดับต่ำกว่าผลิตภาพของแรงงานมาโดยตลอดและค่าจ้างจริงของทุกกลุ่มการศึกษามีการปรับตัวไม่เท่ากับอัตราเงินเฟ้อในประเทศ

(๒) กระทรวงแรงงานควรมีการบริหารข้อมูลความเสี่ยงจากการจ้างงาน โดยต้องมีการสำรวจข้อมูลความเสี่ยงจากการจ้างงานเป็นประจำทุกไตรมาส จากข้อมูลกลุ่มธุรกิจเช่น ชั่วโมงทำงาน การจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา และโบนัส เป็นต้น เพื่อให้กระทรวงแรงงานและภาคเอกชนได้มีข้อมูลเพื่อเป็นสัญญาณเตือนก่อนรับมือก่อนที่บริษัทจะเลิกจ้างหรือปิดกิจการ

(๓) ควรมีแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (Immigration policy) อย่างชัดเจน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจำเป็นต่อตลาดแรงงานไทยโดยเข้ามาทำงานในงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำโดยเฉพาะงานหนัก

ประเภท ๓D งานสกปรก (Dirty) งานยาก (Difficult) และงานเสี่ยง (Dangerous) ยังมีความขยันอดทนในการทำงานในระยะยาว

(๔) ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labour productivity) ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูง โดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ให้แก่บุคลากร รวมทั้งภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาแรงงานในธุรกิจ SMEs ด้วย

(๕) ควรพิจารณาขยายอายุเกษียณ (delaying retirement) ผ่านการปรับแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และกำหนดแนวทางที่เอื้อให้องค์กรต่างๆ เสนอโอกาสการทำงานให้กับผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและประสบการณ์ในสาขาที่ขาดแคลน เพื่อลดปัญหาทางโครงสร้างของความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานด้วย

**๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๔.๑ มีการบูรณาการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษา การพัฒนาแรงงานกับการจ้างงาน

๔.๒ มีระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ ในรูปแบบทะเบียนเชิงพื้นที่ สำหรับกำหนดนโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยเฉพาะใช้สำหรับการส่งเสริมการมีงานทำให้ตรงตามกลุ่มเป้าหมายเชิงพื้นที่ทั้งในมิติด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จ อาชีพหลัก สถานะการทำงาน ลักษณะงานหรือประเภทกิจการ นำไปสู่การพัฒนาทักษะและการทำงานของแรงงานในระดับรายบุคคล

๔.๓ มีฐานข้อมูลความเสี่ยงจากการจ้างงาน สำหรับการวางแผนช่วยเหลือสถานประกอบการที่มีมีแนวโน้มจะปิดกิจการหรือเลิกจ้างงาน เพื่อเตรียมการช่วยเหลือแรงงานที่กำลังจะว่างงานในแต่ละพื้นที่โดยสามารถช่วยเหลือในระดับบุคคลและระดับครัวเรือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ มีฐานข้อมูลสำหรับการส่งเสริมการมีงานทำรายบุคคลหรือรายครัวเรือนเชิงพื้นที่ ในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น แรงงานกลุ่มผู้หญิง แรงงานเด็ก แรงงานเยาวชน และแรงงานในกลุ่มผู้สูงอายุ

๔.๕ นายจ้าง/สถานประกอบการมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจสำหรับการลงทุนในระดับพื้นที่

๔.๖ กระทรวงแรงงานมีกลไกการจ้างงานและตลาดแรงงานที่เหมาะสม ทันสถานการณ์ ส่งผลให้อุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานสอดคล้องกันมากขึ้นและผลิตภาพแรงงานของไทยเพิ่มสูงขึ้น

๔.๗ กระทรวงแรงงานมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านเศรษฐกิจการแรงงาน เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์

**๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ**

๕.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ ในรูปแบบทะเบียนเชิงพื้นที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะและการทำงานของแรงงานในระดับรายบุคคล

๕.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งหน่วยงานด้านเศรษฐกิจการแรงงาน

๕.๓ ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลความเสี่ยงจากการเลิกจ้างเป็นรายไตรมาส เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน

**(ลงชื่อ)**.....

(นายณัฐวุฒิ ภัทรประยูร)

**ตำแหน่ง** จัดหางานจังหวัดร้อยเอ็ด กรมการจัดหางาน

**วันที่** ๒๐ มิ.ย. ๒๕๖๗

**เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน**

.....

**๑. เรื่อง** ข้อหารือปัญหากฎหมายแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กรณีการบังคับใช้กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เกี่ยวกับวันเวลาทำงานและการจ่ายค่าตอบแทน

**๒. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ** พ.ศ. ๒๕๖๓

**๓. บทสรุปผู้บริหาร**

ผลงานข้อหารือปัญหากฎหมายแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กรณีการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เกี่ยวกับวันเวลาทำงานและการจ่ายค่าตอบแทน ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลวิชาการด้านแรงงาน แนวทางการตีความข้อกฎหมายและคำพิพากษาของศาลเกี่ยวกับการตกลงกำหนดวันเวลาทำงานปกติในลักษณะยืดหยุ่นซึ่งให้สิทธินายจ้างลูกจ้างสามารถตกลงกันได้แต่ยังคงหลักการที่กฎหมายบัญญัติไว้และสอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศที่กำหนดเวลาทำงานปกติสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ประกอบกับสถานการณ์การจ้างแรงงานในปัจจุบันมีรูปแบบทำงานเปลี่ยนแปลงไป คนทำงานหรือลูกจ้างสามารถทำงานได้ทุกที่ไม่ถูกจำกัดไว้เฉพาะการทำงาน ณ สถานประกอบกิจการเท่านั้น ซึ่งเป็น “ความปรกติใหม่” หรือ (New Normal)” อันเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำงาน นอกจากนี้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงนำงานในทางการที่จ้างไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖ การศึกษาจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อดี ข้อด้อย ปัญหาและอุปสรรคของการบังคับใช้กฎหมายเพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือพัฒนากฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยให้ก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

ผู้เสนอผลงานได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองนิติการ ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๓๙๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ รับผิดชอบควบคุม กำกับ ดูแลงาน ในฐานะผู้บังคับบัญชา ตามอำนาจหน้าที่ของกองนิติการตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยงานสำคัญประการหนึ่งของกองนิติการ คืองานตอบข้อหารือข้อกฎหมายที่มีกฎหมายระดับพระราชบัญญัติอยู่ในความรับผิดชอบของกรมฯ จำนวน ๗ ฉบับ ซึ่งในช่วงเวลาที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวนอกจากได้ปฏิบัติหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบแล้วยังได้พิจารณาตอบข้อหารือเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓)ฯของสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งซึ่งประกอบกิจการผลิตมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างฝ่ายผลิตในส่วนโรงงานประเภทรายเดือน ทำงานแบบ ๔ วัน หยุด ๒ วัน มีเวลาทำงานปกติวันละ ๙ ชั่วโมง๓๐ นาที รวมเวลาทำงานสัปดาห์ละ ๔๗ ชั่วโมง ๓๐ นาที ผู้เสนอผลงานได้พิจารณาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแล้วเห็นว่า เมื่องานที่ลูกจ้างทำเป็นงานเกี่ยวกับการผลิต จึงเป็นงานตามข้อ ๒ วรรคหนึ่ง แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่งวันละ ๙ ชั่วโมง ๓๐ นาที และเมื่อรวมเวลาทำงานปกติแล้วไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงจึงสามารถตกลงกันได้ สอดคล้องกับกฎกระทรวงฯ ดังกล่าวแล้ว สำหรับเวลาทำงานส่วนที่เกิน ๘ ชั่วโมง วันละ

๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนที่ทำเกินให้กับลูกจ้างประเภทที่ไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนเท่านั้น เมื่อลูกจ้างดังกล่าวเป็นลูกจ้างรายเดือน จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานส่วนที่เกิน ๘ ชั่วโมงตามกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว

ผลงานข้อหารือปัญหากฎหมายแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ฉบับนี้ ผู้เสนอผลงานเห็นว่าประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งในการจ้างงาน ซึ่งจำเป็นจะต้องศึกษา ที่มาของบทบัญญัติกฎหมาย อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คำพิพากษาที่เกี่ยวข้องและข้อมูลด้านวิชาการต่าง ๆ เพื่อจัดทำความเห็นเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และนำไปเป็นแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายของกรมฯ การสร้างความรู้ความเข้าใจข้อกฎหมายให้กับนายจ้างและลูกจ้างยังพบว่าสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่อาจยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการกำหนดวันเวลาทำงานและการจ่ายค่าตอบแทนเนื่องจากข้อกฎหมายมีความยุ่งยากซับซ้อนในการทำความเข้าใจในช่วงเวลาสั้นและข้อเท็จจริงในบางกรณีอาจแตกต่างกันตามประเภทงานของสถานประกอบกิจการ เช่น งานพาณิชยกรรม งานอุตสาหกรรม งานบริการ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดีผู้ประกอบกิจการรวมทั้งผู้สนใจกฎหมายก็สามารถศึกษาองค์ความรู้ด้านแรงงานรวมทั้งกรณีศึกษาในเรื่องนี้ได้จากเว็บไซต์กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน https://legal.labour.go.th รวมทั้งบทความต่าง ๆ ประโยชน์จากการศึกษาผลงานฉบับนี้จะเห็นได้ว่า สามารถสะท้อนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการบังคับใช้กฎหมายและข้อมีเสนอแนะเพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบกฎหมาย นำไปกำหนดแนวทางแก้ไขหรือพัฒนากฎหมาย ระเบียบ กฎกระทรวง ให้เกิดความเป็นธรรมต่อการบังคับใช้ดังกล่าวได้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่อไป

**๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจในการกำหนดมาตรฐานแรงงานการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงานโดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก และมาตรการสำหรับส่งเสริม สนับสนุนและแก้ไขปัญหาเพื่อการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางการค้าให้กับธุรกิจ เพื่อช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวหน้าต่อไป กองนิติการมีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานยึด อายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่งและอาญา ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจของกรม ในส่วนของงานที่ปรึกษาและตอบข้อหารือปัญหาข้อกฎหมาย เป็นภารกิจสำคัญที่ต้องส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งเจ้าหน้าที่สามารถบังคับใช้กฎหมายเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน ปัญหาสำคัญประการหนึ่งคือการตีความกฎหมาย ซึ่งจำต้องมีองค์ความรู้ด้านแรงงานอย่างท่องแท้ ผู้เสนอผลงานจึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาแนวการตอบข้อหารือข้อกฎหมาย โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดวันเวลาทำงานปกติและการจ่ายค่าตอบแทนเป็นประเด็นปัญหาที่มีการหารือกันมาอยู่ตลอดเนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑-๒๕๖๓) ที่สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การศึกษาและการจัดทำผลงานฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ความรู้เป็นเครื่องมือทางกฎหมายใช้ในการ

ปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล นายจ้างและลูกจ้างมีแนวทางที่ชัดเจนถูกต้องในการปฏิบัติตามข้อกฎหมาย ลดปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่จะเกิดขึ้น สามารถนำไปกำหนดแนวทางแก้ไขหรือพัฒนากฎหมาย ระเบียบ กฎกระทรวง ให้เกิดความเป็นธรรมได้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

**๕. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**

๕.๑ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้แก่ (๑) อนุสัญญา ฉบับที่ ๑ ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. ๑๙๑๙ (๒) อนุสัญญา ฉบับที่ ๓๐ ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานพาณิชย์และงานสำนักงาน) ค.ศ. ๑๙๓๐ (๓) อนุสัญญา ฉบับที่ ๓๑ ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (ในงานเหมืองถ่านหิน) ค.ศ. ๑๙๓๑ (๔) อนุสัญญา ฉบับที่ ๔๓ ชั่วโมงการทำงานของงานเกี่ยวกับกระจกแผ่น (๕) อนุสัญญา ฉบับที่ ๔๗ ว่าด้วยการทำงานสี่สิบชั่วโมงต่อสัปดาห์ ค.ศ. ๑๙๓๕ (๖) อนุสัญญา ฉบับที่ ๕๑ การลดชั่วโมงทำงาน (งานสาธารณะ) ค.ศ. ๑๙๓๖ (๗) อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๕๓ ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพัก (งานขนส่งทางบก) ค.ศ. ๑๙๗๙ (๘) ข้อแนะ ฉบับที่ ๑๑๖ ว่าด้วยการลดชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. ๑๙๖๒

๕.๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (๑) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๒) พระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๑ (๓) กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (๔) กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๕.๓ ข้อหารือที่เกี่ยวข้อง (๑) มติที่ประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษากฎหมายแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ (ตามหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๕/๒๐๕๙ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๒) (๒) แนวตอบข้อหารือตามหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๑๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๑ (๓) แนวตอบข้อหารือตามหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๑๒๗๔ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๑

๕.๔ คำพิพากษาคดีแรงงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๓๔/๒๕๖๕ ๒) คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๖๕๔๙ - ๖๙๓๓/๒๕๖๒ ๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๔๑๕ - ๘๔๐๓/๒๕๕๘

๕.๕ ข้อมูลวิชาการแรงงานอื่น ๆ

**๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน**

ช่วงระหว่าง ปี ๒๕๖๓ (เดือนสิงหาคม - เดือนตุลาคม ๒๕๖๓) ผู้เสนอผลงานได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองนิติการ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุม กำกับ ดูแลงานในฐานะผู้บังคับบัญชา ภารกิจสำคัญประการหนึ่งคืองานตอบข้อหารือข้อกฎหมาย ในการดำเนินงานผู้เสนอผลงานต้องตรวจสอบความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนเสนอผู้บริหารกรมให้ความเห็นชอบ โดยต้องดำเนินการพิจารณาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายประกอบข้อมูลทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาวิเคราะห์ สรุปประเด็น เรียบเรียงถ้อยคำ พร้อมเชื่อมโยงเหตุผลเสนอต่อผู้บริหารกรมพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้เสนอความเห็นตามข้อมูลและหลักกฎหมายและตีความให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย เนื่องจากประเด็นปัญหาข้อกฎหมายในเรื่องนี้อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบกิจการและอาจส่งผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายและระบบแรงงานสัมพันธ์ได้ เมื่อผู้บริหารได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว กองนิติการนำแนวตอบข้อหารือดังกล่าวเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน https://legal.labour.go.th และรวบรวมเพื่อนำไปจัดรูปเล่มหนังสือรวมข้อหารือปัญหากฎหมาย

แรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เผยแพร่ในเว็บไซต์ของกองนิติการฯ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ สถานประกอบกิจการ นายจ้าง ลูกจ้าง ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตามกฎหมายต่อไป

**๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)**

๗.๑ เชิงปริมาณ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ สถานประกอบกิจการ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้สนใจกฎหมาย เข้ามาศึกษาข้อหารือกฎหมาย และองค์ความรู้ด้านแรงงานทุกวัน เฉลี่ยวันละ ๓,๐๐๐ - ๕,๐๐๐ ราย

๗.๒ เชิงคุณภาพ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยกองนิติการ สามารถตอบข้อหารือไปยังผู้หารือได้กำหนดเวลาไม่เกิน ๔๒ วันทำการ และผู้หารือสามารถปฏิบัติได้สอดคล้องกับกฎหมาย และนำไปรวบรวมจัดทำแนวตอบข้อหารือเป็นรูปเล่มหนังสือรวมข้อหารือปัญหากฎหมายแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และเผยแพร่ในเว็บไซต์ของกองนิติการhttps://legal.labour.go.th ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๔

**๘. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ**

๘.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

- เจ้าหน้าที่ สถานประกอบกิจการ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้สนใจกฎหมาย สามารถศึกษาองค์ความรู้ด้านแรงงานจากเว็บไซต์ของกองนิติการ https://legal.labour.go.th เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบังคับใช้กฎหมาย และบริหารงานทรัพยกรบุคคล รวมทั้งต่อยอดพัฒนากฎหมายได้

๘.๒ ผลกระทบ

การให้ความเห็นทางกฎหมายเป็นเรื่องสำคัญ หากตีความไปในทางที่บิดเบือนกฎหมาย ไม่เข้าใจที่มาเจตนารมณ์และข้อกฎหมายโดยถ่องแท้ หรือข้อเท็จจริงไม่ชัดเจนเพียงพอ ย่อมกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายในวงกว้างและอาจเป็นช่องทางให้สถานประกอบกิจการใช้ข้อกฎหมายเอาเปรียบฝ่ายลูกจ้างได้

**๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ**

การตอบข้อหารือข้อกฎหมาย ถือเป็นการตีความข้อกฎหมายอันเป็นศิลปะของการให้ความเห็นทางกฎหมายที่ต้องมีองค์ความรู้ในการกลั่นกรองงาน ถ้อยคำ ภาษากฎหมาย ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ด้านกฎหมายในเชิงลึก เพราะหากตีความไปในทางใดแล้วย่อมมีผู้ได้รับผลกระทบจากการตอบข้อหารือดังกล่าว ผู้เสนอผลงานจึงต้องพิจารณาข้อเท็จจริง แนวตอบข้อหารือ คำพิพากษาคดีแรงงาน ความเห็นทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง พร้อมเชื่อมโยงเหตุผลเสนอต่อผู้บริหารกรมพิจารณาให้ความเห็นชอบอย่างรอบคอบที่สุดและการให้ความเห็นจักต้องไม่ขัดแย้งกับแนวความเห็นเดิมหรือหลักการตีความของศาล เพราะอาจมีปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายได้

**๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังมิได้รวบรวมองค์ความรู้ด้านแรงงานเกี่ยวกับข้อหารือเฉพาะเรื่องให้เป็นหมวดหมู่ชัดเจนโดยเฉพาะเรื่องประเด็นสำคัญที่มีการหารือมายังกรม เพื่อสะดวกในการนำไปใช้และการค้นคว้าเพื่อพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย

**๑๑. ข้อเสนอแนะ**

๑๑.๑ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรรวบรวมองค์ความรู้ด้านแรงงานเกี่ยวกับข้อหารือเฉพาะเรื่องให้เป็นหมวดหมู่ชัดเจนโดยเฉพาะเรื่องประเด็นสำคัญที่มีการหารือมายังกรม เช่น การจ้างเหมาแรงงาน การเกษียณอายุ การกำหนดวันเวลาทำงานและการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น เพื่อสะดวกในการนำไปใช้และการค้นคว้าเพื่อพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย

๑๑.๒ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถใช้เป็นแนวทางประเมินผลสัมฤทธิ์กฎหมายต่อไป

**๑๒. การเผยแพร่ผลงาน**

๑๒.๑ เผยแพร่บทความ “กำหนดวัน เวลาทำงานปกติกับการจ่ายค่าตอบแทน” ลงในวารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๗ (หน้าที่ ๒๖ - ๓๑)

๑๒.๒ เผยแพร่ทางเว็บไซต์ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน https://legal.labour.go.th เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔ (ข้อหารือด้านคุ้มครองแรงงาน หน้าที่ ๑๑๗ - ๑๒๕)

๑๒.๓ เป็นวิทยากรบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

.....

**เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน**

.....

**๑. เรื่อง** การวินิจฉัยชี้ขาดคำคัดค้านคำสั่งอายัดทรัพย์สินของพนักงานตรวจแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัดิการสังคมว่าด้วยการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๔

**๒. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ** พ.ศ. ๒๕๖๔

**๓. บทสรุปผู้บริหาร**

ผลงานเรื่องการวินิจฉัยชี้ขาดคำคัดค้านคำสั่งอายัดทรัพย์สินของพนักงานตรวจแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัดิการสังคมว่าด้วยการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๔ ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ เกี่ยวกับการใช้มาตรการบังคับทางปกครองในการออกคำสั่งทางปกครอง ยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของกระบวนการตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นไปจนถึงการโต้แย้งคัดค้านหรืออุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว ซึ่งการอุทธรณ์ภายในฝ่ายปกครองเป็นกระบวนการควบคุมความชอบด้วยการกระทำทางปกครองที่สำคัญประการหนึ่ง โดยผู้บังคับบัญชาในสายงานของเจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองมีอำนาจตรวจสอบ ทบทวนและเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของตนทั้งปัญหาความชอบด้วยกฎหมาย ความชอบด้วยวัตถุประสงค์ของการกระทำและความเหมาะสมของการกระทำทางปกครองได้ โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจแรงงาน รับและพิจารณาคำร้องของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ยังบัญญัติให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยมาตรา ๑๓๕ กำหนดว่าในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนฯ ให้แก่ลูกจ้าง แล้ว กรมฯ มีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมฯ ได้จ่ายเงินจากกองทุนฯ ให้แก่ลูกจ้าง และมาตรา ๑๓๖ กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่จ่ายเงินคืนกองทุนฯ ที่ต้องจ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๕ โดยหลักเกณฑ์และวิธีการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมซึ่งปัจจุบันกระทรวงแรงงานมีการออกระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๔ มาใช้บังคับ

เมื่อครั้งที่ผู้เสนอผลงานปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของกองนิติการตามคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ ๕๑๑/ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง การมอบอำนาจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการแทนอธิบดี และได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่ ๕๕๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๔ ให้มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดตามข้อ ๓๘ และมีอำนาจออกคำสั่งตามข้อ ๓๙ ระเบียบกระทรวงแรงงานฯ ในระหว่างที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ดังกล่าวได้พิจารณาเรื่องการคัดค้านคำสั่งอายัดทรัพย์สินของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งมีคำสั่งอายัดเงินในบัญชีธนาคารของเอกชนรายหนึ่ง ซึ่งเอกชนรายรายนี้เป็นหนึ่งในกิจการร่วมค้าและเป็นผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างพร้อมดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี ตามมาตรา ๑๓๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ไม่จ่ายเงินชดใช้คืนกองทุนฯ โดยผู้คัดค้านดังกล่าวโต้แย้งว่าคำสั่งอายัดเงินของพนักงานตรวจแรงงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งผู้เสนอผลงานได้พิจารณาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแล้วเห็นว่า การใช้มาตรการบังคับทางปกครองและกระบวนการใช้อำนาจออกคำสั่งฯ ดังกล่าว ชอบด้วยกฎหมายแล้วจึงมีคำวินิจฉัยชี้ขาดยกคำคัดค้านของผู้คัดค้านและแจ้งผู้คัดค้านทราบ เรื่องเป็นอันยุติ อย่างไรก็ดี มีประเด็นที่น่าคิดว่าหากคำวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวถึงที่สุดในชั้นฝ่ายบริหาร หากผู้คัดค้านไม่เห็นด้วยจะต้องนำคดีไปฟ้องที่ศาลปกครองหรือศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลยุติธรรมต่อไป เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และระเบียบฯ มิได้กำหนดไว้ จึงประเด็นที่สำคัญเพราะกระบวนพิจารณาของศาลแรงงานและศาลปกครองใช้หลักการควบคุมและหลักการพิจารณาแตกต่างกันจึงอาจทำให้คำวินิจฉัยของแต่ละศาลมีแตกต่างกันได้ จึงเป็นปัญหาที่ต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงหลักการควบคุมความชอบของฝ่ายปกครองโดยองค์กรตุลาการของศาลทั้งสองระบบต่อไป ผู้เสนอผลงานจึงเห็นว่าการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของกระบวนการใช้อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในการการกระทำทางปกครองดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญอันเป็นภารกิจส่วนหนึ่งของกรมฯ ที่ต้องศึกษาข้อมูลวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ กฎหมายปกครอง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความแพ่ง การอุทธรณ์ การตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายโดยศาลปกครองและศาลแรงงาน ขอบเขตอำนาจพิจารณาของศาล ฯลฯ ประโยชน์ที่ได้รับจากผลงานฉบับนี้ถือได้ว่ามีคุณค่ามากจึงข้อเสนอแนะว่ากรมฯ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบกฎหมาย สามารถนำไปเป็นแนวทางขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และกำหนดแนวทางปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติต่อไป

**๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน**

กระบวนการติดตามหนี้ งานยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของพนักงานตรวจแรงงานเป็นการใช้มาตรการทางปกครองที่กฎหมายกำหนดให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้อำนาจทางปกครองในการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของบุคคลที่มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องชดใช้เงินกองทุนฯ ได้เองโดยไม่ต้องไปฟ้องศาลและบังคับคดีตามขั้นตอนของกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความแพ่ง ซึ่งการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นกระบวนการทางปกครองที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน เกี่ยวข้องกับกฎหมายปกครองและกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความแพ่ง รวมถึงระเบียบต่างๆ หากเจ้าหน้าที่ไม่มีความเข้าใจถ่องแท้ในขั้นตอน ข้อกฎหมาย หรือตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับทรัพย์ไม่ถูกต้อง อาจต้องรับผิดจากการกระทำละเมิดต่อการกระทำของตนได้ เพราะการยึด อายัดทรัพย์ของเอกชนย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตหรือธุรกิจของเอกชนรายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาและการจัดทำผลงานฉบับนี้โดยวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ความรู้เป็นแนวทางบังคับใช้กฎหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล นายจ้างและลูกจ้างมีแนวทางที่ชัดเจนถูกต้องในการปฏิบัติตามข้อกฎหมาย และสามารถนำไปกำหนดแนวทางแก้ไขหรือพัฒนากฎหมาย ระเบียบ กฎกระทรวง ให้เกิดความเป็นธรรมได้

**๕. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**

๕.๑ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (๑) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (๒) ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (๓) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๔) พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ (๕) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (๕) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ (๖) ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการยึด อายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๔ (๗) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้อง และการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๔ (๘) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๕ (๙) กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ข้อหารือ และข้อมูลวิชาการแรงงานอื่น ๆ

**๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน**

ผู้เสนอผลงานปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของกองนิติการ และได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดตามข้อ ๓๘ และมีอำนาจออกคำสั่งตามข้อ ๓๙ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๔ ในระหว่างที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ดังกล่าวได้พิจารณาเรื่องการคัดค้านคำสั่งอายัดทรัพย์สินของพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๙ ซึ่งอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบระเบียบฯ มีคำสั่งอายัดเงินในบัญชีธนาคารของเอกชนรายหนึ่ง ซึ่งเอกชนรายรายนี้เป็นหนึ่งในกิจการร่วมค้าและเป็นผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างพร้อมดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปีตามมาตรา ๑๓๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ไม่จ่ายเงินชดใช้คืนกองทุนฯ โดยผู้คัดค้านดังกล่าวมีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ โต้แย้งว่าคำสั่งอายัดเงินของพนักงานตรวจแรงงานไม่ชอบด้วยกฎหมายและตนไม่ใช่นายจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และหยิบยกคำพิพากษาคดีแรงงานที่มีข้อเท็จจริงคล้ายคลึงกันเป็นข้อโต้แย้ง โดยกรมฯ ได้รับหนังสือวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งตามระเบียบฯ กำหนดให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดภายใน ๖๐ วันนับพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำคัดค้านดังกล่าว ผู้เสนอผลงานในฐานะผู้ซึ่งอธิบดีรับมอบหมายได้ดำเนินการพิจารณาข้อเท็จจริง แนวตอบข้อหารือ คำพิพากษาคดีแรงงาน ความเห็นทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาวิเคราะห์ สรุปประเด็น เรียบเรียงถ้อยคำ พร้อมเชื่อมโยงเหตุผลแล้วเห็นว่าคำคัดค้านรับฟังไม่ได้จึงมีคำวินิจฉัยชี้ขาดของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ ๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ยกคำร้องคัดค้านของผู้คัดค้าน และส่งคำวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวให้ผู้คัดค้าน ทั้งนี้ ผู้คัดค้านมิได้ดำเนินการนำคดีไปสู่ศาล เรื่องเป็นอันยุติ ผลงานฉบับนี้ผู้เสนอผลงานมีความคาดหวังที่จะนำมาเป็นกรอบแนวทางให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการให้ถูกต้องตามกระบวนการใช้มาตรการทางปกครอง และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

**๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)**

๗.๑ เชิงปริมาณ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ นายจ้างลูกจ้าง ผู้สนใจ เข้ามาศึกษาองค์ความรู้ด้านแรงงานต่างๆ ในเว็บไซต์ทุกวัน เฉลี่ยวันละ ๓,๐๐๐ - ๕,๐๐๐ ราย

๗.๒ เชิงคุณภาพ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถวินิจฉัยชี้ขาดคำคัดค้านคำสั่งอายัดทรัพย์สินของพนักงานตรวจแรงงานได้ภายในกำหนดเวลาไม่เกิน ๖๐ วัน

- พนักงานตรวจแรงงาน มีแนวทางการใช้มาตรการทางปกครองในการยึด อายัดทรัพย์สินได้ถูกต้องตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัดิการสังคมว่าด้วยการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๔ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

**๘. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ**

๘.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

- พนักงานตรวจแรงงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบังคับใช้กฎหมาย และการบริหารงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

๘.๒ ผลกระทบ

การยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของเอกชนผู้มีหน้าที่ต้องชดใช้เงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นการใช้มาตรการทางปกครองที่เกิดผลกระทบต่อเอกชนผู้อยู่ในบังคับของคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว หากดำเนินการผิดพลาดหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย กรมฯ อาจต้องรับผิดต่อบุคคลภายนอก ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่บุคคลดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ดังนั้น การดำเนินการทุกขั้นตอนจึงต้องรอบคอบ ถูกต้องตามระเบียบและข้อกฎหมาย

**๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ**

การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดคำคัดค้านคำสั่งอายัดทรัพย์สินของพนักงานตรวจแรงงานในเรื่องนี้ เป็นกรณีที่ผู้คัดค้านเป็นหนึ่งในกิจการร่วมค้าโต้แย้งว่าการดำเนินการของเจ้าหน้าที่รัฐดำเนินการไม่ชอบด้วยกฎหมายและมีข้อเท็จจริงและผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก การพิจารณาประเด็นคัดค้านจึงมีความยุ่งยากและต้องพิจารณาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่มีความยุ่งยากซับซ้อนหลายฉบับ ประกอบกับเป็นคดีแรกที่มีการคัดค้านคำสั่งยึดอายัดทรัพย์สินของพนักงานตรวจแรงงาน ในการพิจารณาจึงต้องศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ได้แก่ กฎหมายปกครอง กฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความแพ่ง กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนที่เกี่ยวกับกิจการร่วมค้า และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องใช้ประสบการณ์ ทักษะ และองค์ความรู้เชิงลึกในการวินิจฉัยชี้ขาดให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๖๐ วัน อย่างรอบคอบที่สุด

**๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังมิได้มีแนวทางในทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการใช้มาตรการทางปกครองในการยึด อายัด ทรัพย์สินของผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

**๑๑. ข้อเสนอแนะ**

๑๑.๑ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรจัดทำแนวทางในทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการใช้มาตรการทางปกครองในการยึด อายัด ทรัพย์สินของผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๑๑.๒ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถนำผลงานฉบับนี้เป็นแนวทางในการประเมินผลสัมฤทธิ์กฎหมายและพัฒนากฎหมายต่อไป

**๑๒. การเผยแพร่ผลงาน**

๑๒.๑ เผยแพร่ทางเว็บไซต์ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน https://legal.labour.go.th เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

๑๒.๒ เป็นวิทยากรบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

.....

**เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน**

.....

**๑. เรื่อง** การควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัย ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

**๒. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ** พ.ศ. ๒๕๖๖

**๓. บทสรุปผู้บริหาร**

ผลงานเรื่องการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจความปลอดภัย ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ กรณีข้าราชการมีพฤติการณ์จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนของราชการ ใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนโดยมิชอบ กระทบต่อภาพลักษณ์ชื่อเสียงของส่วนราชการ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยร้ายแรงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นกฎหมายที่กำหนดให้พนักงานตรวจความปลอดภัยซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้แต่งตั้ง มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการตรวจความปลอดภัยให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดในเขตพื้นที่รับรับผิดชอบ ทั้งนี้ ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีหน้าที่และอำนาจในการเข้าไปตรวจสถานประกอบกิจการ หากพบว่านายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ก็จะมีคำสั่งให้ผู้นั้นปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่ในกรณีที่เป็นพฤติการณ์พิเศษร้ายแรงตามที่กำหนดในระเบียบฯ ข้อ ๑๒ ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดได้โดยไม่ต้องมีคำแนะนำหรือคำสั่งให้ปฏิบัติตามกฎหมายก่อนได้ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เมื่อพิจารณาบทกำหนดโทษทางอาญาผู้กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดอัตราโทษจำคุกและปรับเป็นจำนวนเงินค่อนข้างสูง โดยเฉพาะกรณีที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายบาดเจ็บ สาหัส หรือถึงแก่ความตาย ฉะนั้น ด้วยบทบาทอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัยและอัตราโทษจำคุกและจำนวนค่าปรับที่ค่อนข้างสูงดังกล่าว อาจเป็นช่องทางหรือเปิดโอกาสให้พนักงานตรวจความปลอดภัยใช้อำนาจหน้าที่ในทางปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย กล่าวคือ อาจมีการยอมรับหรือเรียกรับผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับตนเองหรือผู้อื่นเพื่องดเว้นการไม่ดำเนินคดีอาญาตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการ ตลอดจนการไม่ปรับเป็นพินัย แล้วแต่กรณี การกระทำเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพและภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัยในภาพรวมเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีมาตรการส่งเสริมและป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุก ๆ ปี เช่น การประกาศเจตจำนงและแสดงสัญลักษณ์ต่อต้านการทุจริต การจัดโครงการเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมสำหรับบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ที่กระทำทุจริตต่อหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือกระทำความผิดวินัยทำให้เกิดความเสียหายต่อราชการอย่างร้ายแรงอย่างเคร่งครัดก็ตาม แต่ก็ยังพบว่าพนักงานตรวจความปลอดภัยยังมีพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติที่ส่วนราชการกำหนด

เมื่อครั้งที่ผู้เสนอผลงานปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ลับ ที่ ๔๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง นาย เอ ข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนึ่ง มีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางไม่สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานตรวจความปลอดภัย ซึ่งการสอบสวนวินัยร้ายแรงในเรื่องนี้จะต้องใช้ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และต้องพิจารณาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ผู้เสนอผลงานในฐานะที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้อำนวยกลุ่มงานวินัยและทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการกองนิติการ จึงได้รับความไว้วางใจมอบหมายหน้าที่แต่งตั้งให้เป็นประธานคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรงตามคำสั่งดังกล่าวการสอบสวนพบว่า นาย เอ ข้าราชการสังกัดกรมฯ ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้เข้าตรวจสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่เกิดอุบัติภัยร้ายแรงหรือประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง แต่มิได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบราชการมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางไม่สุจริตหลายประการ กล่าวคือ มีพฤติกรรมเปรียบเทียบปรับนายจ้างโดยไม่มีอำนาจและไม่เป็นไปตามระเบียบกรมฯ ตลอดจนเรียกรับเงินโดยอ้างว่าเป็นค่าปรับจากนายจ้างจริง อันเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงได้เสนอความเห็นต่ออธิบดีผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งไล่ออกจากจากราชการ ซึ่งอธิบดีเห็นชอบตามที่เสนอ จะเห็นได้ว่าการกำกับดูแลและการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ พนักงานตรวจความปลอดภัยเป็นผู้มีอำนาจโดยตรงในการบังคับใช้กฎหมาย แต่ด้วยเหตุที่พระราชบัญญัตินี้มีกฎหมายระดับรองหลายฉบับและผู้ประกอบกิจการต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัย จึงเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัยได้ โดยเฉพาะประเด็นของการเสนอสิ่งจูงใจจากผู้กระทำความผิด หรือการเรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์หรือเพื่องดเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งต้องออกคำสั่งให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติหรือไม่ต้องถูกดำเนินคดี กรณีจึงเป็นความเสี่ยงอย่างหนึ่งที่มีผลให้เจ้าหน้าที่กรมฯ ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบด้วยประการใด ๆ ดังกล่าวข้างต้นได้ ผู้เสนอผลงานจึงเห็นว่าเพื่อมิให้เกิดประเด็นปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัย จึงขอเสนอแนวทางควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัย กำหนดนโยบายให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักและใช้เป็นหลักปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง กำหนดแนวทาง ขั้นตอนหรือวิธีปฏิบัติหน้าที่การตรวจสถานประกอบกิจการเพิ่มเติมให้ชัดเจนมากที่สุดเพื่อมิให้เกิดช่องว่างระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ต่อรวมทั้งปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการประพฤติตน ปลอดการทุจริตและประพฤติไม่ชอบต่อการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจและสิ่งจูงใจเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม

**๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐานรูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน สร้างความปรองดองสมานฉันท์ในวงการแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาส ในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้อยู่ในความรับผิดชอบของกรมฯ

ได้กำหนดให้มีพนักงานตรวจความปลอดภัยมีหน้าที่ตรวจสถานประกอบกิจการเพื่อดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กรมฯ ได้กำหนดมาตรการทางปกครองและมาตรการทางอาญาให้เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายเพื่อให้สัมฤทธิ์วัตถุประสงค์ของกฎหมาย แต่ก็ยังพบว่าเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นพนักงานตรวจความปลอดภัยใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่ชอบจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของราชการ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรง และส่งผลกระทบให้กรมฯ ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงด้วยเช่นกัน จึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาวิเคราะห์การใช้อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัย สังกัดกรมฯ เพื่อเสนอแนวทางควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัย โดยกำหนดมาตรการ แนวทางป้องกันปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและเป็นธรรม

**๕. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**

๕.๑ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (๒) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ (๓) มติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. และหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. (๔) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ (๕) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ พ.ศ. ๒๕๖๑ (๖) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๒ ข้อหารือ ความเห็นทางกฎหมาย คำพิพากษาคดีปกครองเกี่ยวกับงานวินัย และข้อมูลวิชาการที่เกี่ยวข้อง

**๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน**

ผู้เสนอผลงานปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ลับ ที่ ๔๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นประธานคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง นาย เอ ข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนึ่ง ในช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๖ มีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางไม่สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานตรวจความปลอดภัย ซึ่งการสอบสวนผู้เสนอผลงานได้เข้าร่วมสอบสวนข้อเท็จจริงร่วมกับกรรมการโดยได้ดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และได้ประชุมหารือกันแล้วเห็นว่า พยานหลักฐานเพียงพอที่จะรับฟังได้ว่า นาย ก ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ ในฐานะพนักงานตรวจความปลอดภัย ได้กระทำการสอบสวนอุบัติเหตุจากการทำงานของบริษัท บี จำกัด และบริษัท ซี จำกัด โดยเรียกรับเงินจากทั้งสองบริษัท โดยอ้างว่าเป็นค่าปรับตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท และ ๓๐,๐๐๐ บาท เพื่อประโยชน์ขอตนเอง โดยไม่มีอำนาจหน้าที่ อีกทั้งได้ทำใบเสร็จรับเงินและปลอมลายมือชื่อเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีของสำนักงานฯ มอบให้บริษัทเป็นหลักฐาน และผู้บังคับบัญชาตรวจพบการกระทำความผิดดังกล่าวในภายหลัง พฤติการณ์แห่งการกระทำดังกล่าวถืออันเป็นการกระผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการ

โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามตามกฎหมาย กฎ และระเบียบของทางราชการ ฐานอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น โดยละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๒(๒) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓(๓) อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๔ และฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕(๔) และ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้เสนอความเห็นต่ออธิบดีผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งไล่ออกจากจากราชการ ซึ่งอธิบดี ผู้พิจารณาแล้วเห็นชอบตามที่เสนอ

การดำเนินสอบสวนวินัยร้ายแรงนี้ ต้องใช้ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อสรุปเรื่องเสนอผู้บริหารภายในระยะที่กำหนดอย่างรอบคอบที่สุด เนื่องจากเป็นกรณีร้ายแรง ผู้เสนอผลงานมีความคาดหวังที่นำผลงานฉบับนี้เสนอแนะเป็นแนวทางควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัย กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและเป็นธรรม

**๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)**

๗.๑ เชิงปริมาณ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ นายจ้างลูกจ้าง ผู้สนใจ เข้ามาศึกษาองค์ความรู้ด้านแรงงานต่างๆ ในเว็บไซต์ทุกวัน เฉลี่ยวันละ ๓,๐๐๐ - ๕,๐๐๐ ราย

๗.๒ เชิงคุณภาพ

พนักงานตรวจความปลอดภัยสังกัดกรมฯ มีแนวทางในการใช้มาตรการทางปกครองในการตรวจสถานประกอบกิจการ และการดำเนินคดีอาญาได้ถูกต้องตามระเบียบ และข้อกฎหมาย

**๘. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ**

๘.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถนำไปกำหนดแนวทางควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัย และแนวทางป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและเป็นธรรม

๘.๒ ผลกระทบ

การบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยของพนักงานตรวจความปลอดภัย ถือเป็นการใช้อำนาจทางปกครองของเจ้าหน้าที่ซึ่งเกิดผลกระทบต่อเอกชนที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย อันเป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่รัฐแสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ได้ จึงสมควรที่ต้องกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางสุจริตอย่างเคร่งครัด

**๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ**

การดำเนินการสอบสวน รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง มีความละเอียดอ่อน และซับซ้อน จำต้องรับฟังข้อเท็จจริงรอบด้าน และต้องสอบสวนตามกระบวนการ ขั้นตอน ที่กฎหมายกำหนด ซึ่งต้องใช้ประสบการณ์ ทักษะ และองค์ความรู้เชิงลึกในการดำเนินการทุกขั้นตอนเพื่อสรุปสำนวนเสนอผู้บริหารพิจารณา

**๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังมิได้กำหนดแนวทางควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัยในทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่

**๑๑. ข้อเสนอแนะ**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรกำหนดแนวทางควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัยในทางปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่

**๑๒. การเผยแพร่ผลงาน**

๑๒.๑ เผยแพร่ทางเว็บไซต์ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน https://legal.labour.go.th เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

๑๒.๒ เป็นวิทยากรบรรยายกฎหมายเกี่ยวกับวินัย การป้องการทุจริตและประพฤติมิชอบของราชการ

.....

## ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือการปรับปรุงงาน

---

**๑. เรื่อง** มาตรฐานในการคุ้มครองผู้ฝึกงานในสถานประกอบกิจการ

**๒. หลักการและเหตุผล**

การฝึกงานเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ที่เรียนมาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคการผลิตหรือภาคบริการหลังจากผู้เรียนได้เรียนรู้ภาคทฤษฎีและการฝึกหัดปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษาแล้วระยะหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับการปฏิบัติงานอาชีพ เครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยและบรรยากาศการทำงานทางธุรกิจที่ต้องแข่งขันในการรักษาคุณภาพและมาตรฐานของงาน รวมทั้งการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเกิดความมั่นใจและเจตคติที่ดีในการทำงานและการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพของนักเรียน นักศึกษาการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานไม่มีลักษณะเป็น "ลูกจ้าง" ตามสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์มุ่งให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้างแต่ลักษณะของนักศึกษาฝึกงานนั้น มีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติงานโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของ "การศึกษาเพื่อให้สำเร็จตามหลักสูตร" เท่านั้น นักศึกษาฝึกงานจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้าง และปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่คุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานในระดับอุดมศึกษาโดยตรง มีเพียงกฎหมายคุ้มครองผู้รับการฝึกซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตร คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยมีการออกกฎหมายลำดับรอง คือ ประกาศกระทรวงแรงงาน "เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน" ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖ นอกจากนี้ ได้มีประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่องหลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกงานของผู้เรียนหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ ทั้งนี้ ปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ยังไม่มีกฎหมายควบคุมอย่างเป็นทางการ เป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาแนวทางการแก้ไข เพื่อให้เกิดการจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้คณะกรรมาธิการตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ทุกคน ซึ่งหลักเกณฑ์การคุ้มครองนักเรียน นิสิต และนักศึกษาฝึกงานทั้งในส่วนของระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง แผนการปฏิบัติงาน การประเมินผู้ฝึกงานและข้อเสนอแนะต่อผู้สอน รวมถึงการหาแนวทางช่วยเหลือและมาตรการในการป้องกันและคุ้มครองสิทธิของนักเรียนนิสิต และนักศึกษา ซึ่งการฝึกงานนั้นเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงโดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาอาจจัดทำข้อตกลงร่วมกับ หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม ในการจัดหลักสูตรการศึกษา การเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผลได้ โดยสถาบันอุดมศึกษาอาจอนุญาตให้บุคลากรและผู้เรียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตามระเบียบที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

**๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอและข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข**

**บทวิเคราะห์/แนวความคิด**

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินได้พิจารณาถึงความสำคัญของปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาจึงได้ศึกษาข้อมูลข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา จากการศึกษามีประเด็นในการพิจารณา จำนวน ๕ ประเด็น ดังนี้

๑. สิทธิของนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยได้ให้นักศึกษาเรียนรู้การทำงานโดยวิธีการสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต โดยเน้นประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริง หรือการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน เพื่อช่วยให้นักศึกษาสหกิจศึกษาหรือนักศึกษาฝึกงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เป็นความต้องการขององค์กรต่าง ๆ ได้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของของนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน ได้แก่

๑) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกำหนดสิทธิหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้าง

๒) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๓) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งคุ้มครองผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน

๔) ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกงานของผู้เรียนหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ

๕) ข้อแนะว่าด้วยการฝึกงานอย่างมีคุณภาพขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖

๖) อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. การคุ้มครองนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน

การฝึกงานของนักเรียน นิสิตและนักศึกษา เป็นกรณีที่สถานศึกษาได้ทำความตกลงร่วมมือกับสถานประกอบกิจการในการส่งนักเรียน นิสิตและนักศึกษา มาฝึกงานตามหลักสูตรการศึกษาในสาขาวิชาเรียนที่สถาบันการศึกษากำหนดไว้ โดยสถานประกอบกิจการจะเป็นผู้ประเมินการฝึกงานร่วมกับสถานศึกษา นักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน จึงไม่ได้เป็นผู้ตกลงทำงานให้กับสถานประกอบกิจการโดยได้รับค่าจ้าง และมิใช่กรณีสถานประกอบกิจการตกลงรับนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงานเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ แม้สถานประกอบกิจการจะมีการสั่งการ ควบคุมการฝึกงานก็ตาม ก็เป็นเพียงการควบคุมกับดูแลเพื่อประกอบการวัดและประเมินผลการศึกษาเท่านั้น มิใช่การใช้อำนาจบังคับบัญชานายจ้างและลูกจ้าง ส่วนการจ่ายเงินให้แก่นักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน เป็นการจ่ายเงินเพื่อตอบแทนการฝึกงานซึ่งเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการฝึกงาน มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น นิติความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบกิจการกับนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน จึงมิใช่นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งสองฝ่ายย่อมไม่อยู่ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างกันตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และตามประมลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ รวมทั้ง ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเพียงแนวปฏิบัติ มิได้เป็นข้อบังคับสถาบันอุดมศึกษาและ

สถานประกอบการอาจไม่ให้ความสนใจดำเนินการตามประกาศฯ ดังกล่าว และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖ การคุ้มครองแรงงานเด็กเสร็จสิ้นอาจจะไม่ครอบคลุมถึงนักศึกษาที่ไปปฏิบัติงานจริง (นักศึกษา CWE) ณ สถานประกอบการ และไม่ครอบคลุมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เท่ากับแรงงานที่กำลังทำงาน ณ สถานประกอบการนั้น เช่น ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น แม้ว่านักศึกษาฝึกงานและนักศึกษาที่ไปปฏิบัติงานจริง มักมีลักษณะ/ปริมาณงานที่เท่ากัน

๓. ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการฝึกงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานได้จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ นอกจากนี้ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา ได้มีการจัดทำแนวปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยกำหนดพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๔. การคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทนและประกันสังคม

โดยที่ผู้ฝึกงานมิได้อยู่ในฐานะลูกจ้างของสถานประกอบกิจการที่ไปฝึกงานดังที่กล่าวมา แต่การไปฝึกงานย่อมเป็นการใช้แรงงานอย่างหนึ่ง นายจ้าง สถานประกอจกิจการย่อมได้ประโยชน์ด้วย ดังนั้น ในฐานะผู้ใช้แรงงานจึงควรได้รับหลักประกันขั้นพื้นฐานในด้านประกันสังคมและเงินทดแทน กรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือเสียชีวิตจากการฝึกงานด้วย อย่างไรก็ตาม กฎหมายประกันสังคมและเงินทดแทนไม่ได้ทำให้ผู้ฝึกงานเข้าถึงหลักประกันดังกล่าวเนื่องจากไม่ได้อยู่ในฐานะลูกจ้าง

๕. การยกระดับการคุ้มครองการฝึกงานในประเทศไทยของศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรม วิทยาลัยสหวิทยาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรมศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับหลายหน่วยงานในภาคีได้ผลักดันให้นักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงานได้มีตัวตนขึ้นมาในกฎหมาย เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองและรักษาสิทธิประโยชน์ที่พวกเขาควรได้ในฐานะลูกจ้างคนหนึ่ง โดยการขับเคลื่อนของหน่วยงานได้เสนอประเด็นที่ควรกำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติการฝึกงาน พ.ศ. .... ต่อคณะอนุกรรมาธิการศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ในคณะกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร เพื่อผลักดันให้นักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงานได้มีตัวตนขึ้นมาในกฎหมาย เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองและรักษาสิทธิประโยชน์ที่พวกเขาควรได้ในฐานะลูกจ้างคนหนึ่ง โดยการขับเคลื่อนของหน่วยงานด้วยการยื่นข้อเสนอการยกระดับการการคุ้มครองการฝึกงานจัดทำเป็นร่างพระราชบัญญัติการฝึกงาน พ.ศ. .... รวมทั้งยังสร้างความตระหนักให้ทั้งผู้ประกอบการ ตัวผู้ฝึกงานเอง หรือแม้แต่คนทั่วไป ยอมรับและปฏิบัติกับนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงานในฐานะพนักงานคนหนึ่งด้วยเช่นกัน เพราะการเข้ามาฝึกงานในแต่ละครั้งไม่ใช่แค่ในส่วนของผู้ประกอบการที่มอบความรู้ให้เท่านั้น แต่ในส่วนของผู้ฝึกงานเองก็มีต้นทุนค่าใช้จ่าย

**ข้อเสนอ**

๑. สิทธิของนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งการกำหนดค่าตอบแทนเป็นเบี้ยเลี้ยงการจัดทำประกันอุบัติเหตุ การมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานในที่ทำงานแก่ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและผู้ฝึกงานอาชีวศึกษา แต่ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานระดับอุดมศึกษาโดยตรง ซึ่งหากกรณีมีปัญหาเกิดขึ้นโดยเฉพาะกรณีค่าตอบแทน การประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยจากการฝึกปฏิบัติงาน อาจต้องเทียบเคียงจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งย่อมจะเกิดความยุ่งยากหรือเกิดปัญหาการตีความซึ่งจะทำให้นักศึกษาฝึกงานไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสม

๒. การคุ้มครองนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงานนั้น เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาฝึกงานได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย นั้น นักเรียนระดับอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ออกประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว ส่วนนักศึกษาระดับปริญญาตรีควรมอบหมายให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นหน่วยงานหลักในการพิจารณาจัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดมาตรฐานการส่งนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อให้นักศึกษาได้รับการคุ้มครองในระหว่างการมึกงาน ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์มาตรฐานกลางเพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาแต่ละแห่งจัดทำเป็นหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องมาตรฐานการส่งนักศึกษา เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการและการคุ้มครองนักศึกษาระหว่างการฝึกงานให้เหมาะสมกับหลักสูตรการเรียนการสอน โดยกระทรวงแรงาน สนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของนักศึกษาฝึกงาน ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน

๓. ส่วนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ควรสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราสจากการล่วงละเมิดทางเพศ ด้วยการสร้างความระหนักการสร้างความรู้ความเข้าใจการกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

๔. ควรมีการผลักดันให้มีกฎหมายคุ้มครองผู้ฝึกงานเป็นการเฉพาะและเป็นกฎหมายกลางเพื่อยกระดับการคุ้มครองการฝึกงานให้มีคุณภาพส่งต่อแรงงานให้ เข้าสู่การทำงานที่มีคุณค่าต่อไป

**ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น**

การคุ้มครองผู้ฝึกงานในสถานประกอบกิจการเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงแรงงาน เป็นต้น และมีกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ทำให้มีข้อจำกัดในการดำเนินการ การประสานงาน การกำหนดแนวทางและใช้เวลานานในการออกกฎหมายเพื่อยกระดับในการคุ้มครองผู้ฝึกงาน เพื่อให้การฝึกงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

**แนวทางแก้ไข**

แต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวทางและระยะเวลาในการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

**๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ในระยะสั้น มีการกำหนดแนวทางการคุ้มครองผู้ฝึกงานของกระทรวงแรงงานครอบคลุมทั้งด้านการทำงานความปลอดภัย การคุ้มครองสภาพการฝึกงาน ค่าตอบแทนการทำงาน การประกันสังคมและการหางานทำรวมทั้งการพัฒนาอาชีพ ในระยะยาวมีร่างกฎหมายคุ้มครองผู้ฝึกงานอย่างมีคุณภาพเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรต่อไป

**๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ**

- มีการออกประกาศหลักเกณฑ์การคุ้มครองผู้ฝึกงานของกระทรวงแรงงานภายในปี ๒๕๖๗

(ลงชื่อ).....

(นายเกริกไกร นาสมยนต์)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่) ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗