

รายงานประจำปี 2552

การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน
เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๕๓

การทำความดีนั้น แม้จะไม่มีใครรู้เห็น แต่ก็จำเป็นต้องทำ เพื่อให้ผลดีที่เกิดขึ้นยิ่งเพิ่มพูนและแผ่ขยายกว้างออกไป เป็นประโยชน์ เป็นความเจริญมั่นคงที่แท้แก่ตนแก่ส่วนร่วม ตลอดถึงชาติบ้านเมือง พร้อมทุกคน ข้าราชการทุกคนจึงต้องตั้งใจให้หนักแน่นเที่ยงตรง ที่จะกระทำความดีทั้งในการประพฤติตนและการปฏิบัติงานด้วยความ อุตสาหะเสียสละ โดยไม่หวั่นไหวย่อท้อต่ออุปสรรคปัญหา หรือความ ลำบากเหนื่อยยาก.

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961181971

พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน

วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๓



รายงานประจำปี ๒๕๕๒
การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สิงพิมพ์รัฐบาล

สมบัติห้องสมุดรัฐบาล

กสร. 8/2553
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน



วัฒนธรรมและค่านิยมของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วัฒนธรรม

" ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม โดยยึดหลัก
ความเสมอภาค ถูกต้อง รวดเร็ว มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และสามัคคีในหมู่คณะ "

ค่านิยมสร้างสรรค์ 7 ประการ

1. กล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง
2. ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. มีความรับผิดชอบ
4. เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
5. รักสามัคคี
6. ทำงานเป็นทีม โดยร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ
7. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน



คำนำ

การดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมุ่งเน้นการกำกับดูแลและส่งเสริมให้แรงงานที่เข้าสู่ระบบการจ้างงานจนกระทั่งออกจากระบบการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล โดยมีภารกิจสำคัญคือ การคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาและส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนการพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

การจัดทำ " รายงานประจำปี 2552 การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน " ฉบับนี้จึงเป็นการนำเสนอผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี และคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเผยแพร่แก่หน่วยงานและผู้สนใจทั่วไป โดยสาระสำคัญของรายงาน ประกอบด้วย ภาพรวมของหน่วยงาน การปฏิบัติราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ 2552 และผลการดำเนินงานที่สำคัญ รวมทั้งภาพถ่ายกิจกรรมและการดำเนินงาน/โครงการต่างๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในรอบปีงบประมาณ 2552

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า "รายงานประจำปี 2552 การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน" ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไป ได้ใช้เป็นเอกสารในการค้นคว้า อ้างอิง เพื่อพัฒนางานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีนาคม 2553



สารบัญ



		<p>คำนำ</p> <p>ผู้บริหารระดับสูงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี 2552</p> <p>ผู้บริหารระดับสูงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี 2553</p>
ส่วนที่ 1	1 2 4 5 8	<p>ภาพรวมของหน่วยงาน</p> <p>ความเป็นมาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ</p> <p>อัตรากำลังเจ้าหน้าที่</p>
ส่วนที่ 2	9 10 11 11 12 14 16 18 39	<p>การปฏิบัติราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ 2552</p> <p>แผนปฏิบัติราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>วิสัยทัศน์</p> <p>พันธกิจ</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์</p> <p>งบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>ผลผลิตและตัวชี้วัด</p> <p>ผลการปฏิบัติราชการภายใต้แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2552</p> <p>การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี 2552</p>
ส่วนที่ 3	45	<p>ผลการดำเนินงานที่สำคัญ</p>
ภาคผนวก	87	<p>ภาพกิจกรรมในปีงบประมาณ 2552</p>

ผู้บริหารระดับสูง
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประจำปี ๒๕๕๒



นางอัมพร นิติลิริ
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



นายชลชนะ สุรินาคางกูร
รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



นายอาทิตย์ อิสโม
รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



นายชาวฤทธิ์ ตันติศักดิ์
รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้บริหารระดับสูง
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประจำปี ๒๕๕๓



นางอัมพร นิตสิริ
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



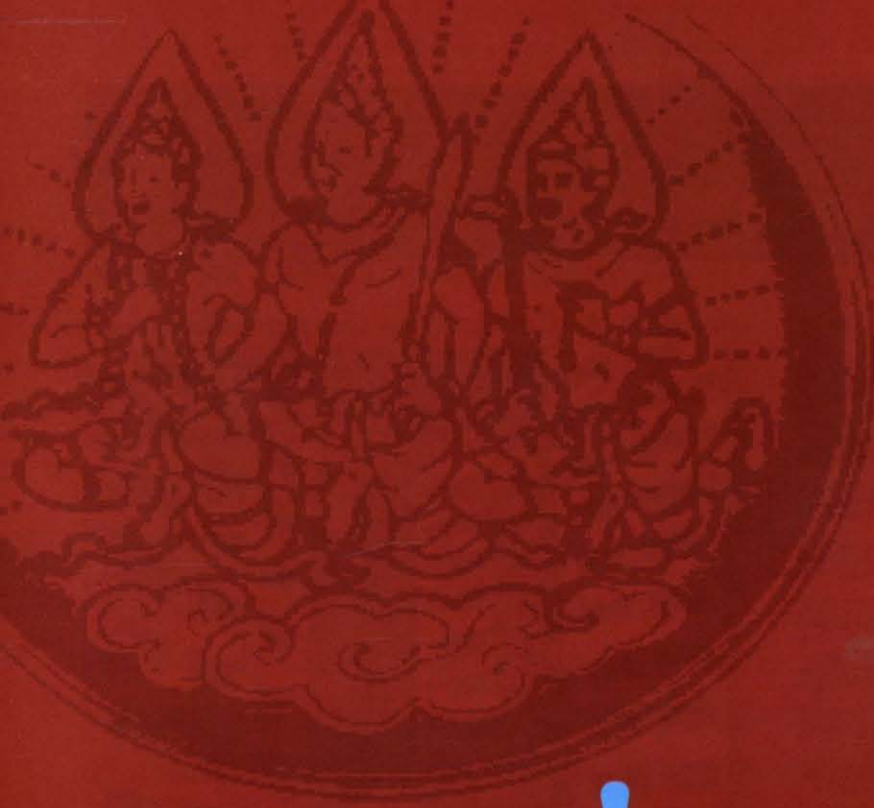
นายปกรณ์ อมรชิวิน
รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



นายพิรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ
รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



นายสมชาย วงษ์ทอง
รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



ส่วนที่ 1



ภาพรวมของหน่วยงาน

ความเป็นมาของ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบบประชาธิปไตย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ก่อให้เกิดภาวะการว่างงานเพิ่มมากขึ้น คณะผู้ก่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองจึงกำหนดนโยบายหลักในการบำรุงความสุขของราษฎรในทางเศรษฐกิจและหางานให้ราษฎรทุกคน เพื่อมุ่งเน้นขจัดปัญหาการว่างงาน ดังนั้น จึงมีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 พร้อมกับการปรับปรุงกฎหมายด้านแรงงาน และจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาบริหารให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยแผนกจัดหางาน กองทะเบียน กรมปลัดกระทรวงมหาดไทย นับเป็นหน่วยงานแรกที่มีบทบาทในการบริหารแรงงานอย่างชัดเจน

นับแต่นั้นเป็นต้นมา หน่วยงานด้านบริหารแรงงานจึงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยปริมาณงานในด้านแรงงานที่ขยายตัวมาโดยตลอด เมื่อเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 - 2509) หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านบริหารแรงงานขณะนั้นคือ กองแรงงานจึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นส่วนแรงงานในปี พ.ศ. 2505 และในปี พ.ศ. 2508 ได้รับการยกฐานะเป็นกรมแรงงานภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ในการบริหารแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน และกองทุนเงินทดแทน ต่อมาในปี พ.ศ. 2533 รัฐบาลพิจารณาเห็นว่าแรงงานควรมีความมั่นคงในชีวิตด้วยระบบประกันสังคม จึงได้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคม และโอนภารกิจด้านกองทุนเงินทดแทนของกรมแรงงานให้กับสำนักงานประกันสังคม



ภารกิจของกรมแรงงานได้ทวีความสำคัญมากขึ้นโดยลำดับ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา รัฐบาลหลายสมัยได้พยายามยกฐานะกรมแรงงานขึ้นเป็นกระทรวงแรงงาน แต่ประสบกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลทุกครั้ง จนกระทั่งวันที่ 28 มกราคม 2535 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้ยุบเลิกกรมแรงงานและจัดตั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทยขึ้นใหม่ 2 หน่วยงาน คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบบริหารการคุ้มครองแรงงาน และการแรงงานสัมพันธ์ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบบริหารงานการส่งเสริมการมีงานทำ ได้แก่ การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดหางาน พร้อมทั้งอนุมัติในหลักการให้เตรียมดำเนินการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต่อไป



การดำเนินการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประสบผลสำเร็จในปี พ.ศ. 2536 โดยรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 อันมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2536 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้เป็นส่วนราชการภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ในช่วงการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจและแรงกดดันต่าง ๆ ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมภายในประเทศ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 เห็นชอบให้มีแผน

ปฏิรูประบบบริหารราชการภาครัฐ เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารราชการแผ่นดินอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดรูปแบบการจัดโครงสร้างและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานใหม่ให้ชัดเจน เป็นผลให้มีการปรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไปเป็นกระทรวงแรงงาน โดยโอนงานด้านประชาสงเคราะห์ไปยังกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนับตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา



อำนาจหน้าที่ของ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ได้กำหนดภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่า มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการดำเนินการกิจให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

(2) คุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(5) ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

(6) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

(7) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

(8) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

(9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ในการบริหารงานตามภารกิจหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย

1. สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรมและราชการอื่นที่ไม่ได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดเป็นการเฉพาะ รวมถึงการปฏิบัติงานสารบรรณของกรม ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานเลขานุการ งานประชาสัมพันธ์ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม

2. กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม ดำเนินการเกี่ยวกับงานสวัสดิการข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรม

3. กองนิติการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย และระเบียบในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและทางอาญา งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม รวมทั้งให้ความช่วยเหลือด้านคดีแก่



ลูกจ้าง และพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยด้านคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

4. กองสวัสดิการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน



5. สำนักความปลอดภัยแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควบคุมดูแลนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งบุคคล นิติบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาต การขึ้นทะเบียน และกำกับดูแลมาตรฐานการให้บริการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาระบบการคุ้มครองความปลอดภัยแรงงาน มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาระบบสารสนเทศความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ส่งเสริม และพัฒนาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



6. สำนักคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีการปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบ นอกกระบบรวมทั้งแรงงานหญิงและเด็ก ควบคุมดูแลนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



7. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนามาตรฐานแรงงาน และบริหารจัดการ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดระบบ รับรองมาตรฐานแรงงาน และส่งเสริมสนับสนุนการ ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสการแข่งขัน ทางการค้า ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านมาตรฐาน แรงงาน คุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ เกี่ยวกับการต่างประเทศด้านความช่วยเหลือและความ ร่วมมือด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้อง กับนโยบายของกระทรวง รวมทั้งการวิเคราะห์สถิติข้อมูล ด้านแรงงาน และงานห้องสมุดของกรม

8. สำนักแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์และแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์



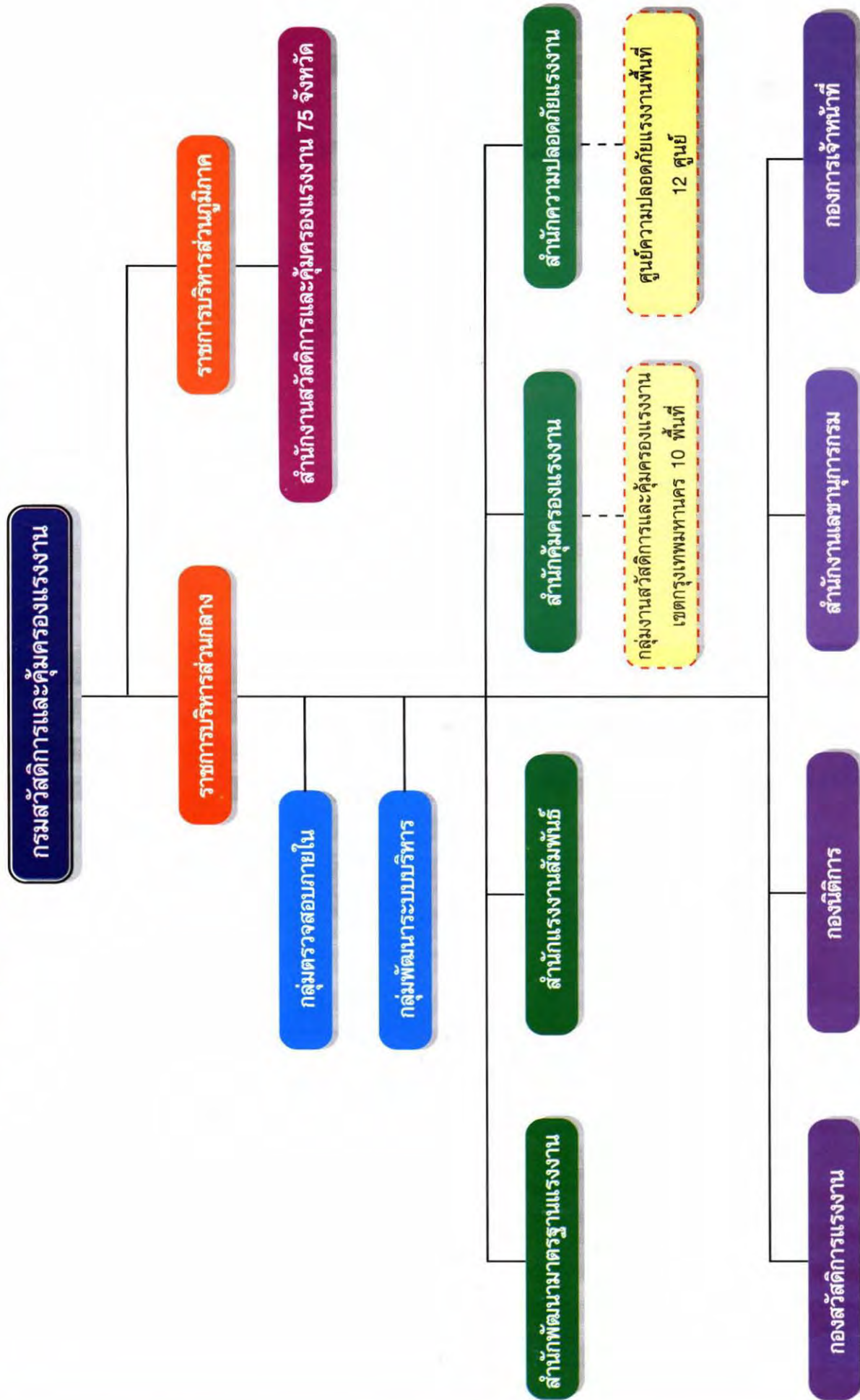
9. กลุ่มตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหาร งบประมาณ การเงิน การบัญชี การบริหารพัสดุ ทรัพย์สิน ตลอดจนการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของทางราชการให้ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะ รัฐมนตรี และนโยบาย ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ และ เสนอแนะวิธี หรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ตลอดจนเสนอแนะวิธีการป้องกัน ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานการตรวจสอบภายใน

10. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่ ในการเสนอแนะ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการ พัฒนาระบบภายในกรมให้สอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ติดตาม และประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งประสานและดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย **สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด** มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการและประสาน งานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด และรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

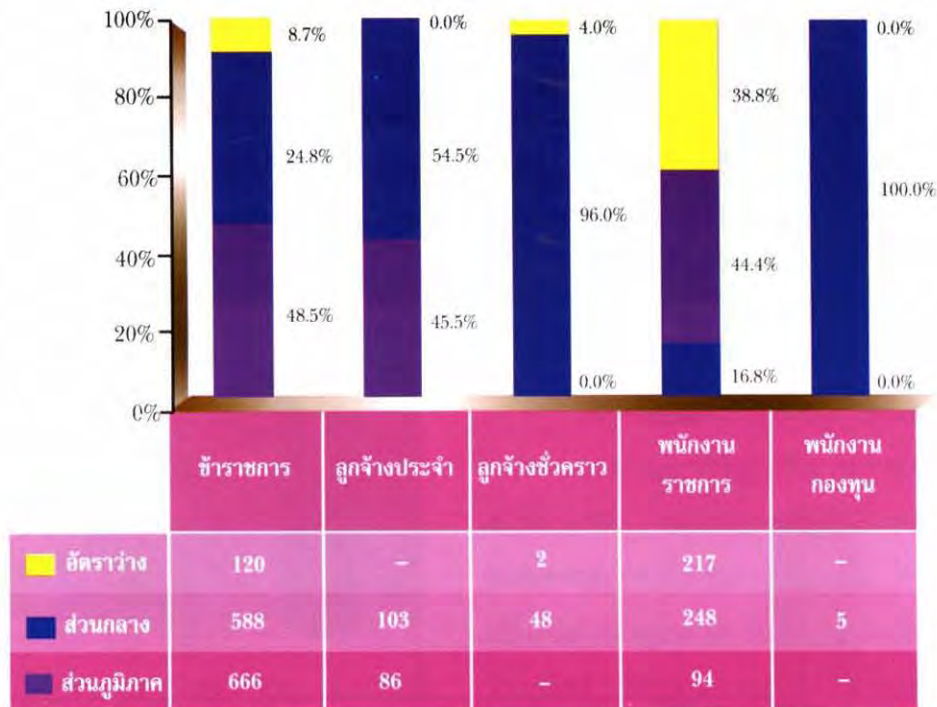


หมายเหตุ : หมายถึง หน่วยงานบริหารภายใน



อัตรากำลังเจ้าหน้าที่

แผนภูมิที่ 2 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณ 2552



อัตรากำลังของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552) มีกรอบอัตรากำลัง 2,177 อัตรา ซึ่งประกอบด้วย

(1) ข้าราชการ 1,374 อัตรา เป็นอัตราที่ปฏิบัติงานจริง 1,254 อัตรา ประกอบด้วยข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค 666 อัตรา ส่วนกลาง 588 อัตรา และอัตรารว่าง 120 อัตรา

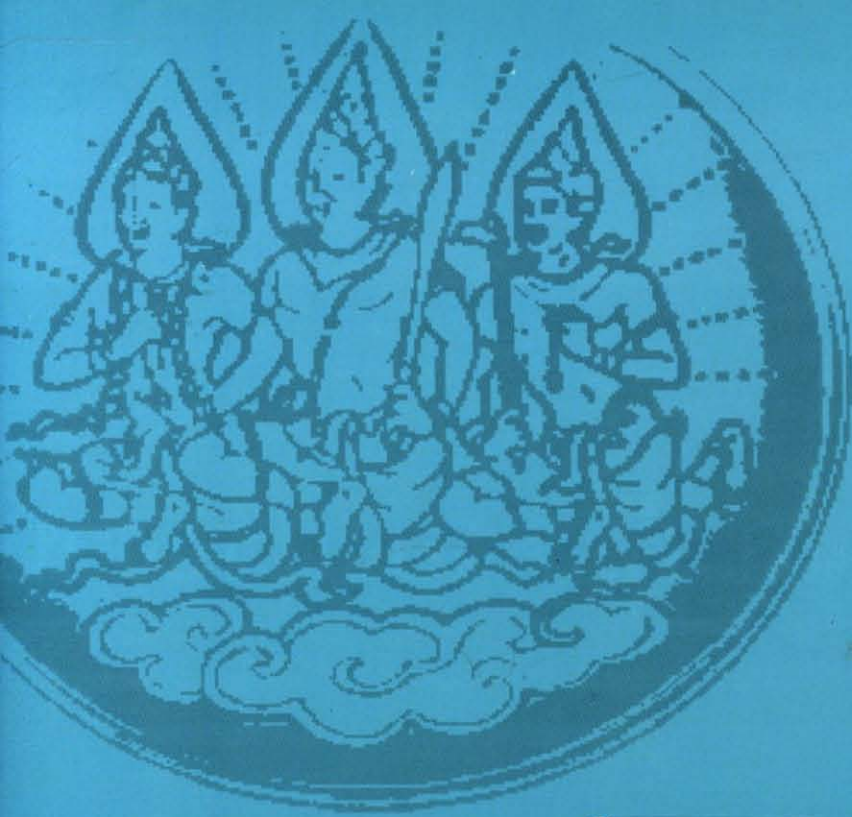
(2) ลูกจ้างประจำ 189 อัตรา เป็นอัตราที่ปฏิบัติงานจริงทั้ง 189 อัตรา ประกอบด้วยลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค 86 อัตรา และส่วนกลาง 103 อัตรา

(3) ลูกจ้างชั่วคราว 50 อัตรา เป็นอัตราที่ปฏิบัติงานจริง 48 อัตรา โดยทั้งหมดเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และอัตรารว่าง 2 อัตรา

(4) พนักงานราชการ 559 อัตรา เป็นอัตราที่ปฏิบัติงานจริง 342 อัตรา ประกอบด้วยพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค 94 อัตรา ส่วนกลาง 248 อัตรา และอัตรารว่าง 217 อัตรา

(5) พนักงานกองทุน 5 อัตรา เป็นอัตราที่ปฏิบัติงานจริงทั้ง 5 อัตรา โดยทั้งหมดเป็นพนักงานกองทุน เพื่อผู้ใช้แรงงาน ปฏิบัติงานในส่วนกลาง



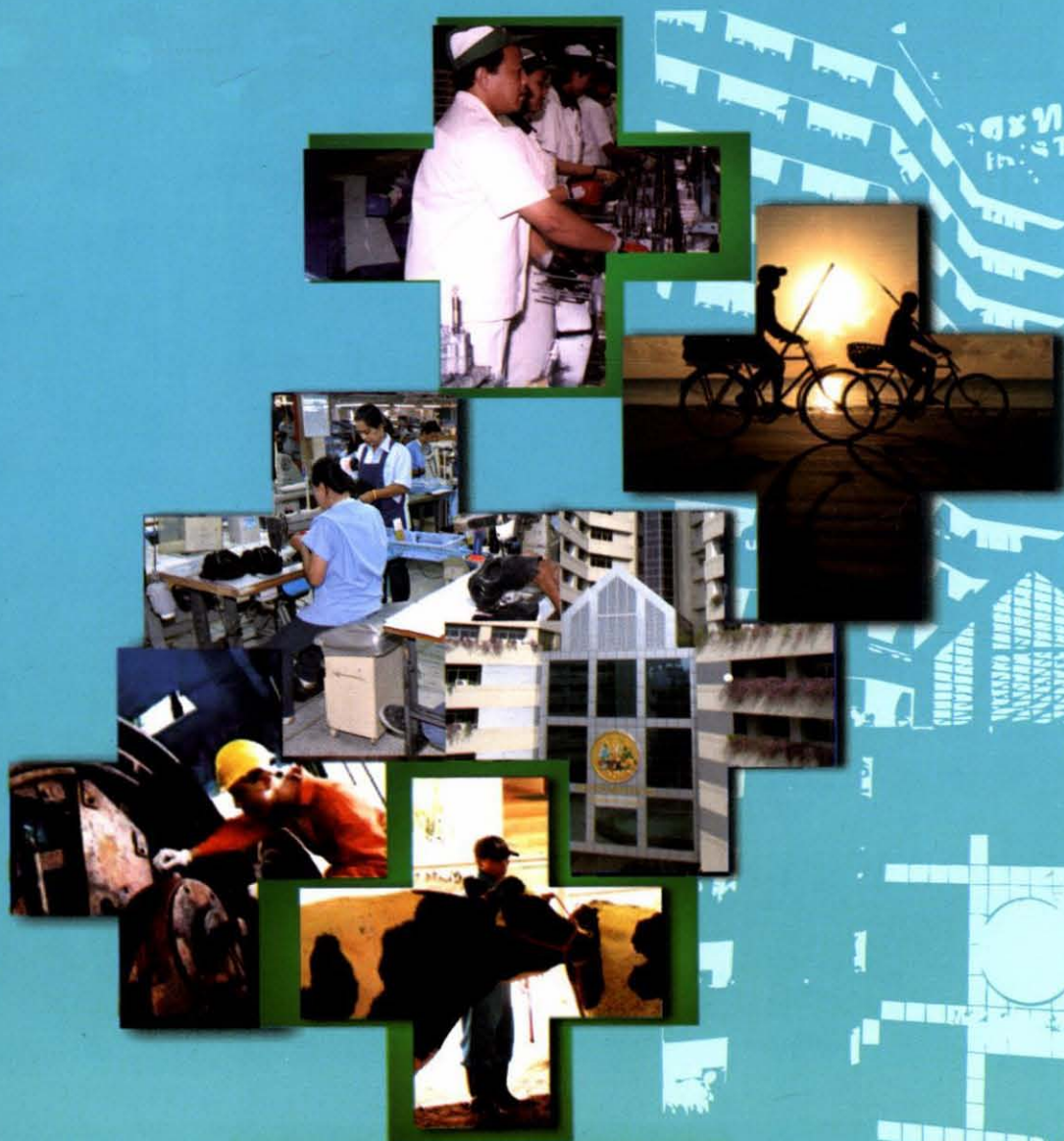


ส่วนที่ 2



การปฏิบัติราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ปีงบประมาณ 2552

แผนปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน





"แรงงานสมานฉันท์ มั่นคงและปลอดภัย"

นิยาม

แรงงาน หมายถึง ผู้ประกอบการ กำลังแรงงาน และ/หรือผู้ซึ่งอยู่ภายใต้การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

สมานฉันท์ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของแรงงานในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ภายใต้การส่งเสริมของภาครัฐ

มั่นคง หมายถึง แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ตลอดจนได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

ปลอดภัย หมายถึง แรงงานมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี

พันธกิจ

1. พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2. คุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน
3. ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน
4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการและขีดสมรรถนะบุคลากร

วัฒนธรรมและค่านิยม

วัฒนธรรม

"ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม โดยยึดหลักความเสมอภาค ถูกต้อง รวดเร็ว มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และสามัคคีในหมู่คณะ"

ค่านิยมสร้างสรรค์ 7 ประการ

1. กล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง
2. ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. มีความรับผิดชอบ
4. เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
5. รักสามัคคี
6. ทำงานเป็นทีม โดยร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ
7. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน



ประเด็นยุทธศาสตร์

รัฐบาลภายใต้การนำของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 และกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2554 ซึ่งเป็นแผนแม่บทในการบริหารงานด้านแรงงานให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 กรม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยยึดกรอบนโยบายและแนวทางการพัฒนาประเทศของรัฐบาล วาระแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) และแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2554 เป็นพื้นฐาน เพื่อเป็นกรอบในการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในปีงบประมาณ 2552 - 2555 โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารงาน เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์หลัก
1. เสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน	1. นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัย ❖ ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
	2. แรงงานได้รับความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานเพื่อพิทักษ์รักษาลิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ❖ รณรงค์ส่งเสริมให้ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน
	3. ปัญหาแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไขทันสถานการณ์	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอย่างถูกต้อง รวดเร็ว
2. พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน	1. แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ส่งเสริมและพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงาน ❖ ขยายรูปแบบสวัสดิการแรงงานสู่แรงงานกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านและแรงงานภาคเกษตร ❖ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์หลัก
	2. ภาคประชาชนมีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายด้านแรงงาน ❖ พัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และองค์กรด้านแรงงาน
3. เสริมสร้างธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม	1. นายจ้างมีความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการกิจการเข้าสู่การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖) ❖ ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการกิจการปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง
4. การบริหารจัดการที่ดี	1. เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการและภาพลักษณ์ที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> ❖ พัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ❖ รณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรมีค่านิยมคุณธรรม และธรรมาภิบาล
	2. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ พัฒนาคุณภาพการให้บริการ ❖ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
	3. มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ❖ พัฒนาระบบการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖)
	4. มีกฎหมายที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจสังคมและพัฒนาการด้านแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และพัฒนาการด้านแรงงาน
	5. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> ❖ พัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) ❖ พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร
	6. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ พัฒนาระบบ ICT เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงาน ❖ พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
	7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์	<ul style="list-style-type: none"> ❖ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เชื่อมโยงการดำเนินงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 และยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 โดยได้จัดทำ

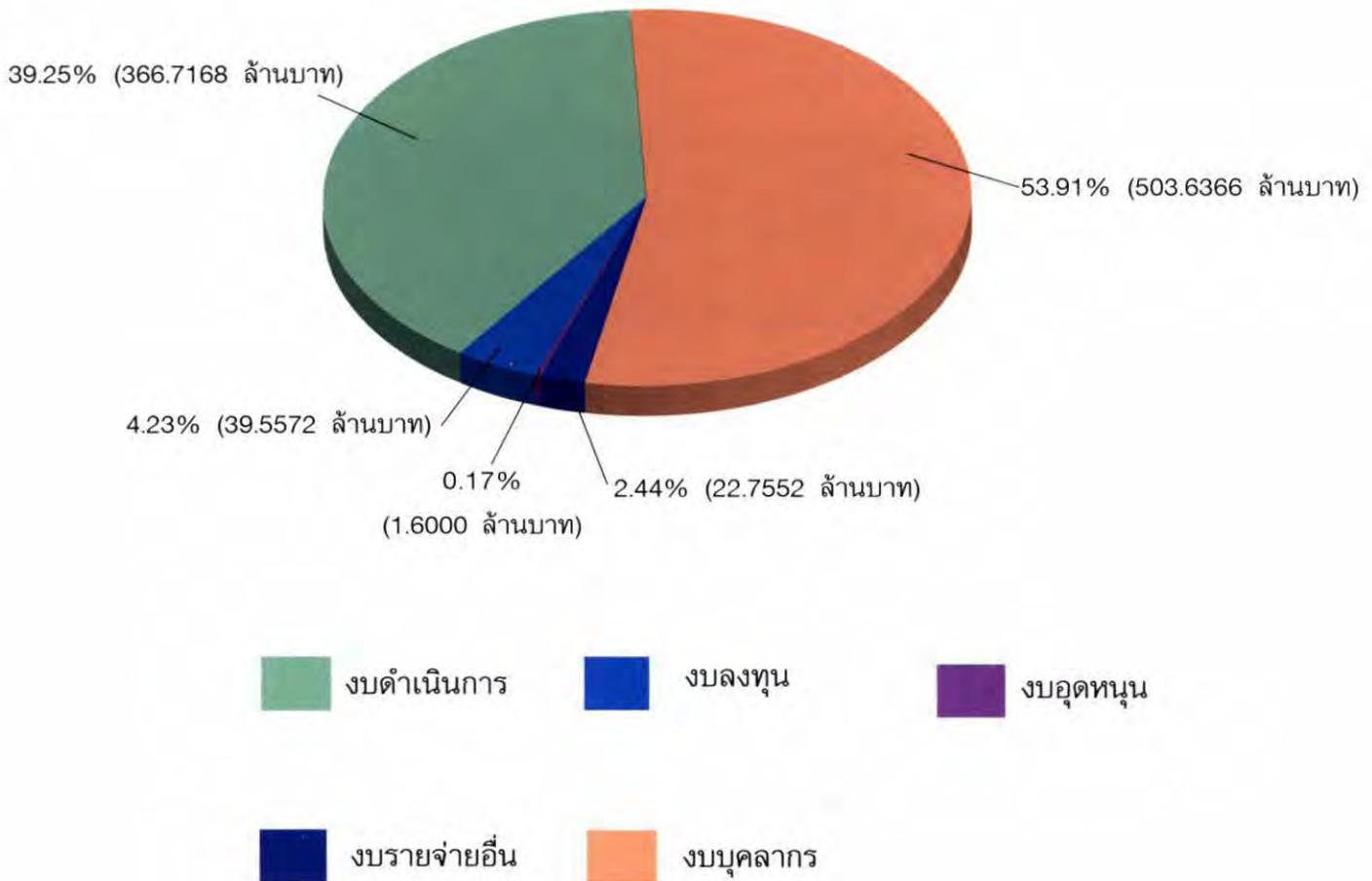
แผนการปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้ในการบริหารงานติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 เป็นเงินรวมทั้งสิ้น 934,265,800 บาท ซึ่งสามารถจำแนกตามหมวดงบประมาณ ดังนี้

1. งบบุคลากร	503,636,600 บาท
2. งบดำเนินงาน	366,716,800 บาท
3. งบลงทุน	39,557,200 บาท
4. งบอุดหนุน	1,600,000 บาท
5. งบรายจ่ายอื่น	22,755,200 บาท

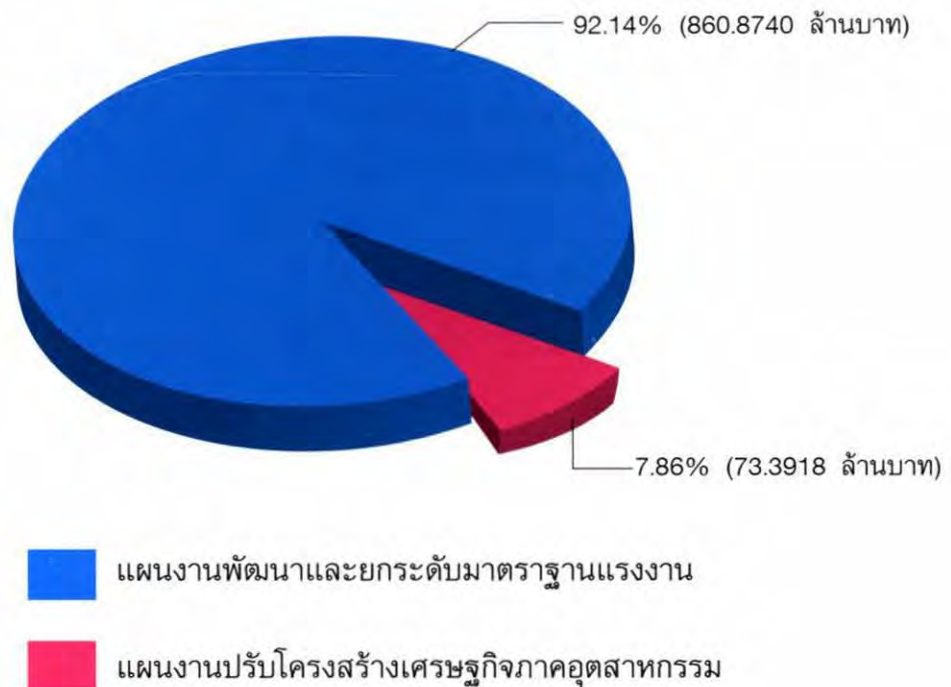
แผนภูมิที่ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 จำแนกตามหมวดงบประมาณ



งบประมาณที่ได้รับจำแนกตามยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ มีดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	860,874,000	บาท
1.1 แผนงานพัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน	860,874,000	บาท
ผลผลิตที่ 1 แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิและได้รับสวัสดิการ	860,874,000	บาท
2. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้ขยายตัวอย่างสมดุล	73,391,800	บาท
2.1 แผนงานปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม	73,391,800	บาท
ผลผลิตที่ 1 สถานประกอบการกิจการได้รับการส่งเสริมและพัฒนา	73,391,800	บาท
มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๖)		

แผนภูมิที่ 4 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 จำแนกตามแผนงบประมาณ



ผลผลิตและตัวชี้วัด

ภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดผลผลิต รวม 2 ผลผลิต ดังนี้

1. แผนงานพัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน (ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต) มี 1 ผลผลิต คือ

ผลผลิตที่ 1 แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิและได้รับสวัสดิการ กิจกรรมหลักได้แก่

- ❖ ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลแรงงานทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ
- ❖ ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ❖ ส่งเสริมและพัฒนากลไกทวิภาคีและไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์
- ❖ ส่งเสริมและให้บริการสวัสดิการแรงงาน



2. แผนงานปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม (ตอบสนองยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้ขยายตัวอย่างสมดุล) มี 1 ผลผลิต คือ

ผลผลิตที่ 1 สถานประกอบการกิจการได้รับการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) กิจกรรมหลักได้แก่

- ❖ ส่งเสริม พัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) ในสถานประกอบการส่งออกและที่เกี่ยวข้อง
- ❖ ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศไทยภายใต้กรอบความตกลงการค้าเสรี

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้กำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จและค่าเป้าหมายของแต่ละผลผลิตเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามยุทธศาสตร์ดังนี้



ผลผลิต	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ
--------	---------------------	---------------------

แผนงานพัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน

- | | | |
|---|--|--|
| 1. แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิและได้รับสวัสดิการ | 1) แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ต่ำกว่า 3,000,000 คน
2) สถานประกอบการกิจการได้รับการส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ต่ำกว่า 50,000 แห่ง
3) สถานประกอบการกิจการได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานไม่ต่ำกว่า 15,700 แห่ง | 1) อัตราการร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อพันคนไม่เกิน 2.23 ราย
2) อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันราย ไม่เกิน 7.14 ราย |
|---|--|--|

แผนงบประมาณปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม

- | | | |
|--|--|---|
| 1. สถานประกอบการได้รับการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖) | สถานประกอบการได้รับการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๔๐๐๑ - ๒๕๕๖) ไม่ต่ำกว่า 130 แห่ง | ร้อยละของสถานประกอบการที่ตรวจประเมิน และได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๔๐๐๑ - ๒๕๕๖) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 |
|--|--|---|



ผลการปฏิบัติราชการ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี 2552



ผลการปฏิบัติราชการประจำปี 2552 ของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. การคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจสำคัญ คือ การคุ้มครองสิทธิให้กับแรงงานทั้งในและนอกระบบในกลุ่มแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ดี ตลอดจนได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม โดยให้การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติทั้งแรงงานไทย แรงงานต่างด้าว โดยมีให้นายจ้างกดขี่ทารุณและจ้างแรงงานหญิงและเด็กอย่างไม่เป็นธรรม



ในปีงบประมาณ 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเป้าหมายสำหรับการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวคือ แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ต่ำกว่า 3,000,000 คน และสถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ต่ำกว่า 50,000 แห่ง รวมทั้งมีอัตราการร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เกิน 2.23 คนต่อลูกจ้างพันคน

การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการภายใต้กิจกรรมหลัก 1 กิจกรรม คือ **กิจกรรมหลักที่**

1 ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบ โดยมีการดำเนินการที่สำคัญสำหรับแรงงานในระบบ อาทิเช่น การตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ การรับคำร้องจากลูกจ้างกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและพิจารณาวินิจฉัยคำร้องจนยุติ เพื่อเป็นการดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การตรวจสอบรายงานสภาพการจ้างและสภาพการทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำด้านคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถดำเนินการให้ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดเป็นเงิน 243.569 ล้านบาท การส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานในกิจการเอกชน โดยส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านคุ้มครองแรงงาน จัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านสิทธิแรงงานหญิงและเด็ก รณรงค์เผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก จัดอบรมเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และจัดประชุมอบรมสัมมนาให้ความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้การช่วยเหลือลูกจ้างกรณีออกจากการงานและนายจ้างค้างจ่ายค่าชดเชย เป็นเงิน 33.229 ล้านบาท



สำหรับการส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแล แรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการคุ้มครองแรงงานนอกระบบโดยการตรวจ แรงงาน รับคำร้อง และให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ ด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ จัดประชุม ชี้แจงผ่านรถบริการเคลื่อนที่ (Mobile Unit) เพื่อรณรงค์ เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำ และเผยแพร่ เอกสารสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับให้แก่แรงงานในงานที่ รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม รวมทั้งการอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่แรงงาน นอกระบบ และสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ

การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่ากับ 1.54 คนต่อลูกจ้างพันคน ซึ่งดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ รายละเอียดผลการปฏิบัติงานตามตารางที่ 1



ผลสำเร็จของการดำเนินงาน

การดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานในด้านคุ้มครองสิทธิแรงงาน ทำให้ผู้ใช้แรงงาน ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะ แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและแรงงานในงาน เกษตรกรรม ได้รับความคุ้มครองดูแลและได้รับสิทธิ ประโยชน์ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด มีสภาพ การจ้างและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับ ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอแก่การดำรงชีพ



การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้การคุ้มครองสิทธิแรงงานบรรลุตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ โดยมี แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำนวน 4,656,827 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 155.23 ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีสถานประกอบกิจการได้รับ การส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน จำนวน 49,164 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 98.33 ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีอัตราการร้องเรียน



ตารางที่ 1 เป้าหมายและผลการปฏิบัติราชการประจำปี 2552

"การคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน"

แผนงาน/ผลผลิต/ตัวชี้วัด/กิจกรรมหลัก/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลการปฏิบัติราชการ		
		เป้าหมาย	ผล	ร้อยละ
แผนงานพัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน				
ผลผลิตที่ 1 : แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิและได้รับสวัสดิการ				
กิจกรรมหลักที่ 1 : ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบ				
1.1 ส่งเสริมให้แรงงานในระบบได้รับการคุ้มครอง				
1.1.1 โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน				
1) อบรมให้ความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง	คน	8,500	9,538	112.21
2) อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก	คน	1,000	675	67.50
3) สัมมนานายจ้างเพื่อรณรงค์สร้างจิตสำนึกการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและหลักธรรมาภิบาล	คน	200	600	300.00
4) โครงการสัมมนาการคุ้มครองแรงงานมุ่งสู่มาตรฐานสากล	คน	1,000	1,104	110.40
1.1.2 โครงการให้ความรู้ด้านสิทธิแรงงานหญิงและเด็ก				
1) รณรงค์ส่งเสริมสิทธิสตรี (วันสตรีสากล)	คน	16,000	27,456	171.60
2) อบรมเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	คน	16,500	19,810	120.06
3) รณรงค์เผยแพร่เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก	คน	225,000	240,230	106.77
4) ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการ (11 หัวข้อวิชา)	คน	8,000	9,024	112.80

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961181971



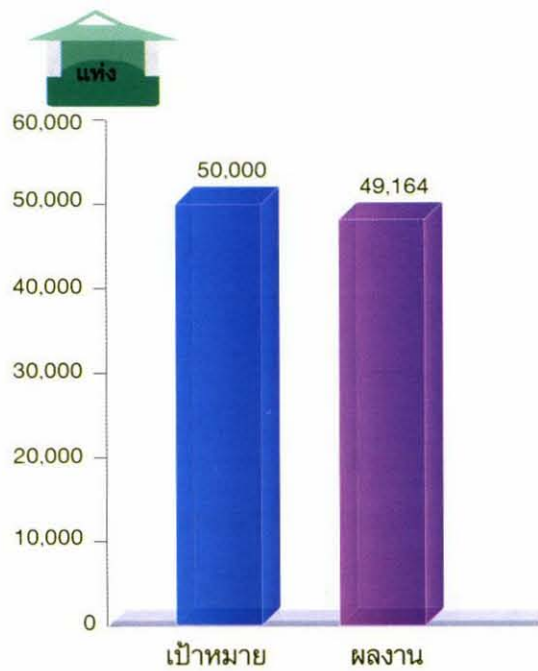
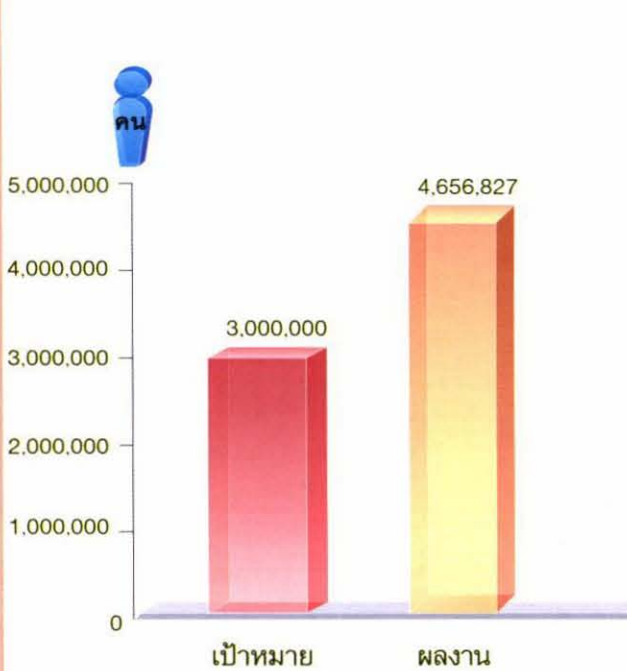
ตารางที่ 1 (ต่อ)

แผนงาน/ผลผลิต/ตัวชี้วัด/กิจกรรมหลัก/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลการปฏิบัติราชการ		
		เป้าหมาย	ผล	ร้อยละ
1.1.3 โครงการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการ คุ้มครองแรงงานในระบบ				
1) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย	คน	8,100	8,722	107.68
2) จัดทำและเผยแพร่วารสารเครือข่ายในระบบ	คน	19,200	21,000	109.38
1.2 กำกับดูแลให้แรงงานในระบบได้รับการคุ้มครอง				
1.2.1 ให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนเทคนิค และ วิชาการด้านคุ้มครองแรงงาน	คน	15,000	179,361	119.57
1.2.2 ตรวจแรงงาน	แห่ง	50,000	49,164	98.33
	คน	940,000	1,838,749	195.61
1.2.3 รับและวินิจฉัยคำร้อง	คน	17,000	18,000	105.88
1.2.4 ตรวจสอบรายงานสภาพการจ้าง และสภาพการ ทำงานในสถานประกอบการที่มีการมีลูกจ้าง รวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป	คน	1,283,000	1,928,373	150.30
1.2.5 ให้บริการสงเคราะห์ลูกจ้าง	คน	6,500	4,355	67.00
1.3 ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครอง				
1.3.1 โครงการส่งเสริมความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ (ผู้รับงานไปทำที่บ้านและงาน เกษตรกรรม)				
1) อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครอง แรงงานแก่แรงงานนอกระบบ	คน	50,000	52,413	104.83
2) สนับสนุนเทคนิคและวิชาการด้านคุ้มครอง แรงงานนอกระบบ	คน	55,000	77,852	141.55
1.3.2 รถบริการเคลื่อนที่เพื่อรณรงค์เผยแพร่ความรู้ ให้แก่แรงงานนอกระบบ	คน	171,250	191,710	111.95
1.3.3 สร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	คน	3,750	4,528	120.75
1.4 กำกับดูแลให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครอง				
1.4.1 ตรวจแรงงานนอกระบบ	คน	20,000	23,327	116.64



แผนงาน/ผลผลิต/ตัวชี้วัด/กิจกรรมหลัก/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลการปฏิบัติราชการ		
		เป้าหมาย	ผล	ร้อยละ
สรุปผลการปฏิบัติราชการ				
ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ				
❖ แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ต่ำกว่า	คน	3,000,000	4,656,827	155.23
❖ สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ต่ำกว่า	คน	50,000	49,164	98.33
ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ				
❖ อัตราการร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อพันคน ไม่เกิน	ต่อพันคน	2.23	1.54	-

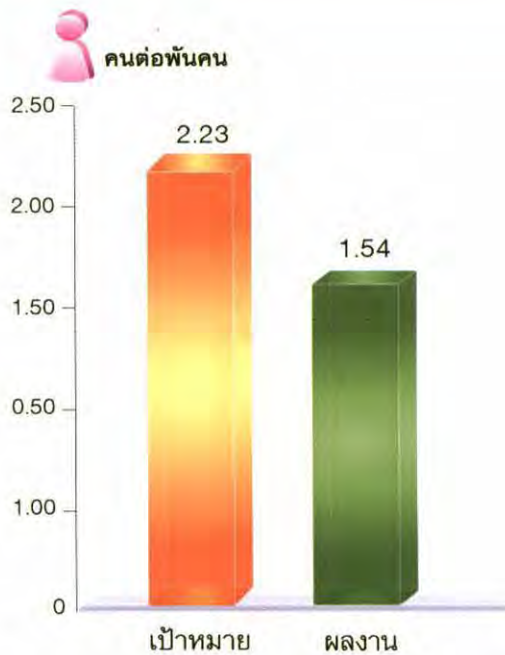
ผลผลิต แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิและได้รับสวัสดิการ
"การคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน"



เชิงปริมาณ : แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ต่ำกว่า

เชิงปริมาณ : สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ต่ำกว่า





เชิงคุณภาพ : อัตราการร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อพันคนไม่เกิน

2. การกำกับดูแลให้แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความมุ่งมั่นในการลดสถิติการประสบอันตรายจากการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยในปี 2552 ได้กำหนดเป้าหมายอัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีหยุดงานเกิน 3 วันขึ้นไป สูญเสียอวัยวะบางส่วน ทุพพลภาพ และตาย ต้องไม่เกิน 7.140 รายต่อลูกจ้าง 1,000 ราย ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการเร่งรัดเพื่อลดการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง ด้วยการกำกับดูแลสถานประกอบกิจการ โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการที่มีสถิติการประสบอันตรายสูงให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายด้านความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นปัจจุบันและครอบคลุมผู้ใช้แรงงานทุกภาคส่วน การตรวจและกำกับให้ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน และการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีระบบบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ



นอกจากนี้ จากการที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2550 เห็นชอบให้ประกาศนโยบาย "แรงงานปลอดภัย สุขภาพอนามัยดี" เป็นระเบียบวาระแห่งชาติ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ เพื่อรณรงค์ให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักและมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมทั้งถือปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานจำนวน 36 ล้านคนมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี สามารถลดปัญหาการ



ประสบอันตรายและโรคจากการทำงาน เพื่อลดความสูญเสียทั้งทางด้านแรงงานและความสูญเสียทางเศรษฐกิจและสังคมของสถานประกอบการตลอดจนประเทศไทย โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจสำคัญ คือ การดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง พัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีแนวทางในการปฏิบัติเดียวกัน และขยายเครือข่ายการดำเนินงานคุ้มครองแรงงานตามระเบียบวาระแห่งชาติ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้สร้างจิตสำนึกในการทำงาน และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน



แรงงานปลอดภัย สุขภาพอนามัยดี

ในปีงบประมาณ 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเป้าหมายสำหรับการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวคือ อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันรายไม่เกิน 7.140 ราย

การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการภายใต้กิจกรรมหลัก 1 กิจกรรม คือ **กิจกรรมหลัก**

ที่ 2 ส่งเสริม พัฒนา และกำกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการดำเนินงานที่สำคัญ อาทิเช่น ตรวจและกำกับให้สถานประกอบการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการลดอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบการ ตรวจ วิเคราะห์ วินิจฉัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและทดสอบวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสมรรถภาพและสรีรภาพของลูกจ้าง ดำเนินโครงการพัฒนาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก โครงการเสริมสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงการลดสถิติการประสบอันตรายสูง 10 อันดับแรกของพื้นที่ และโครงการรณรงค์แรงงานปลอดภัย สังคมไทยมีสุข รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้น เช่น การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่นายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับชาติ การเผยแพร่เอกสารด้านความปลอดภัย และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย เป็นต้น โดยดำเนินการในสถานประกอบการทั่วประเทศ จำนวน 34,449 แห่ง มีลูกจ้างได้รับประโยชน์ จำนวน 2,185,307 คน



การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้การกำกับดูแลแรงงานให้มีความปลอดภัยในการทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีอัตราการประสบนับร้อยเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างในปี 2552 (มกราคม - ธันวาคม) เท่ากับ 4.899 รายต่อพันราย ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ ไม่เกิน 7.140 รายต่อพันราย รายละเอียดผลการปฏิบัติราชการตามตารางที่ 2



ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้ลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ผลสำเร็จของงาน

1) สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามถูกต้องตามมาตรฐานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

2) นายจ้าง ลูกจ้าง นักศึกษา ประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัย และแนวปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้อุบัติเหตุจากการทำงานลดลง

ตารางที่ 2 เป้าหมายและผลการปฏิบัติราชการประจำปี 2552

"การกำกับดูแลให้แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน"

แผนงาน/ผลผลิต/ตัวชี้วัด/กิจกรรมหลัก/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลการปฏิบัติราชการ		
		เป้าหมาย	ผล	ร้อยละ
แผนงานพัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน				
ผลผลิตที่ 1 : แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิและได้รับสวัสดิการ				
กิจกรรมหลักที่ 2 : ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแล ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แห่ง	31,100	34,449	110.77
2.1 ตรวจและกำกับดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
2.1.1 ตรวจและกำกับให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานขั้นพื้นฐาน	แห่ง ครั้ง คน	19,100 19,100 867,514	19,771 21,051 1,306,254	103.51 110.21 150.57



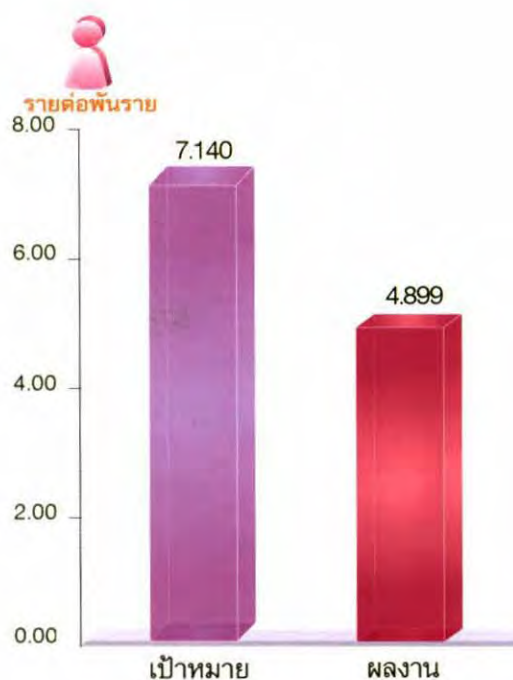
ตารางที่ 2 (ต่อ)

แผนงาน/ผลผลิต/ตัวชี้วัด/กิจกรรมหลัก/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลการปฏิบัติราชการ		
		เป้าหมาย	ผล	ร้อยละ
2.1.2 ตรวจสอบและกำกับให้สถานประกอบการ ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพ แวดล้อมในการทำงานเชิงเทคนิควิชาการ	แห่ง	800	806	100.57
	ครั้ง	800	1,112	139.00
	คน	80,000	203,149	253.94
2.1.3 ตรวจสอบและกำกับให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพ แวดล้อมในการทำงานเชิงเทคนิควิชาการ	แห่ง	100	103	103.00
	ครั้ง	100	103	103.00
	คน	10,000	91,394	913.94
2.2 ส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาระบบ บริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
2.2.1 ส่งเสริมการลดอุบัติเหตุจากการทำงาน ในสถานประกอบการ	แห่ง	3,300	3,592	108.85
	คน	99,000	113,530	114.68
2.2.2 ตรวจสอบ วิเคราะห์ วินิจฉัยสภาพแวดล้อม ในการทำงานและทดสอบวิเคราะห์การ เปลี่ยนแปลงสมรรถภาพและสรีรภาพ ของลูกจ้าง	แห่ง	1,500	2,022	134.80
	ตัวอย่าง คน	22,500 45,500	43,883 88,208	195.04 196.02
2.2.3 โครงการพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัยในสถานประกอบการ ขนาดกลางและขนาดเล็ก	แห่ง	300	324	108.00
	คน	9,000	19,320	214.67
2.2.4 จัดฝึกอบรมนายจ้าง และประชาชนทั่วไป ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย	แห่ง	1,350	2,318	171.70
	ครั้ง	100	154	154.00
	คน	5,000	6,153	123.06
2.2.5 โครงการรณรงค์แรงงานปลอดภัย สังคมไทยมีสุข	แห่ง	250	357	142.80
2.2.6 โครงการส่งเสริม และพัฒนาความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงานของแรงงานภาค เกษตร สาขาเพาะปลูก	แห่ง	300	437	145.67
	คน	600	760	126.67



แผนงาน/ผลผลิต/ตัวชี้วัด/กิจกรรมหลัก/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลการปฏิบัติราชการ		
		เป้าหมาย	ผล	ร้อยละ
2.2.7 โครงการลดสถิติการประสบอันตรายสูง 10 อันดับแรกของพื้นที่	แห่ง	850	875	102.94
	ครั้ง	1,700	1,600	91.42
	คน	17,000	16,365	96.26
2.2.9 โครงการส่งเสริมประกวดสถานประกอบ กิจการดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงานระดับชาติ	แห่ง	2,800	3,152	112.57
	ครั้ง	85	89	104.71
	คน	2,800	4,295	153.39
2.2.10 โครงการเสริมสร้างเครือข่ายในการ ดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แห่ง	150	280	186.67
	ครั้ง	3	3	100.00
	คน	300	336	112.00
สรุปผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ❖ อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันราย ไม่เกิน	ต่อพันคน	7.140 (ม.ค.-ธ.ค.)	4.899 (ม.ค.- ธ.ค.)	

ผลผลิต แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิและได้รับสวัสดิการ
"การกำกับดูแลให้แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน"



เชิงคุณภาพ : อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันราย ไม่เกิน



3. การสร้างความสมานฉันท์ในวงการแรงงาน และการส่งเสริมด้านสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้เร่งสร้างความสมานฉันท์ในวงการแรงงาน โดยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างใช้ระบบการปรึกษาหารือและร่วมมือในระดับสถานประกอบการกิจการมากขึ้น ตลอดจนการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ทั้งโดยการไกล่เกลี่ยและการวินิจฉัยชี้ขาด รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขการชุมนุมเรียกร้อง การนัดหยุดงาน ปิดงานและผลงงาน ยุติการชุมนุมเรียกร้อง และการนัดหยุดงาน ปิดงาน หรือผลงงานนั้น โดยเร็ว เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายและความรุนแรงตามมา



สำหรับสถานประกอบการที่มีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ และมีแนวโน้มว่าจะไม่สามารถยุติได้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำชับให้หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่) ติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิดและวิเคราะห์



แนวโน้มของปัญหา หากพบว่าจะมีความยืดเยื้อรุนแรง อันอาจนำไปสู่การนัดหยุดงาน ปิดงาน ผลงงาน ก็ให้เร่งประสานงานทำความเข้าใจให้ทั้งสองฝ่ายยุติปัญหาโดยไม่เกิดความรุนแรง ซึ่งกรมฯ ได้จัดทำแนวปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้อง ส่งให้หน่วยปฏิบัติใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อยุติปัญหาให้ได้ในพื้นที่



ในด้านการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง อาทิ การพัฒนาลูกจ้าง การช่วยเหลือค่าครองชีพลูกจ้าง การส่งเสริมการจัดตั้งมูนมแม่ในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับผู้ใช้แรงงาน ลดปัญหาและภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ใช้แรงงาน โดยการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์และยาเสพติดในสถานประกอบการ สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ได้ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน และส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้ใช้แรงงานมีการออมทรัพย์ โดยการส่งเสริมให้จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้ใช้แรงงานดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้กรอบของความพอประมาณ ความมี



เหตุผล รู้จักใช้สติและปัญญาในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้มีภูมิคุ้มกันที่ดีของชีวิต

ในปีงบประมาณ 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเป้าหมายสำหรับดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวคือ สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานไม่ต่ำกว่า 15,700 แห่ง



การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการภายใต้กิจกรรมหลัก 2 กิจกรรม คือ



กิจกรรมหลักที่ 3 ส่งเสริม และพัฒนาภาคทวิภาคีและไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์ มีการออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ จำนวน 15,311 แห่ง เพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ให้ความรู้ความเข้าใจ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ในการใช้ระบบทวิภาคี และดำเนินการเกี่ยวกับคณะกรรมการทวิภาคีในสถานประกอบกิจการเพื่อเป็น



การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และดำเนินการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรแรงงาน จำนวน 995 แห่ง ทำให้ปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบกิจการลดลง รวมทั้งจัดการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยมีสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการ จำนวน 538 แห่ง



กิจกรรมหลักที่ 4 ส่งเสริมและให้บริการสวัสดิการแรงงาน มีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการจัดสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง ได้แก่ 1) สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง เช่น โครงการโรงเรียนในโรงงาน การส่งเสริมการศึกษา การจัดให้มีห้องสมุด 2) สวัสดิการช่วยเหลือค่าครองชีพ เช่น การจัดชุดทำงาน ที่พักอาศัย อาหาร รถรับ-ส่ง เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน 3) สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 4) สวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของลูกจ้าง เช่น การจัดตั้งมุมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ



การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ การช่วย
 ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือ
 ค่าเล่าเรียนบุตร และ 5) สวัสดิการนันทนาการ และ
 สุขภาพอนามัย เช่น การจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา
 การให้ความรู้เรื่องโรคเอดส์และยาเสพติด และส่งเสริม
 ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานให้แก่นายจ้างและ
 ลูกจ้างในสถานประกอบการทั่วประเทศ จำนวน
 13,557 แห่ง ลูกจ้างได้รับประโยชน์ 1,284,374 คน
 นอกจากนี้ ได้ดำเนินการส่งเสริมมาตรฐานการบริหาร
 จัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ
 (ASO Thailand และ ASO-T Thailand) จำนวน 1,366
 แห่ง เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบการมีนโยบาย
 ในการป้องกันและบริหารจัดการด้านการป้องกันและ
 เข้าใจปัญหาเอดส์อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการแพร่
 ระบาดของเอดส์ และช่วยเหลือดูแลแรงงานที่ติดเชื้อ
 อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ



แนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทาง
 ธุรกิจจึงกลายเป็นปัจจัยและกลยุทธ์ที่สำคัญของการ
 บริหารจัดการ สถานประกอบการจึงมีการนำรูปแบบ
 และแนวทางการบริหารจัดการต่าง ๆ มาใช้ และได้
 กลายเป็นสาเหตุประการหนึ่งของปัญหาความขัดแย้งด้าน
 แรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึง
 ได้ดำเนินการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้าง
 และลูกจ้าง ทำให้ปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบ
 กิจการลดลง เกิดสันติสุขทางด้านแรงงานภายใน
 สถานประกอบการ โดยได้กำหนดแนวนโยบายโดย
 มุ่งเน้นการเสริมสร้างกลไกการปรึกษาหารือระบบทวิภาคี
 และไตรภาคี เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างนายจ้าง
 และลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะ
 นำไปสู่การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มี
 การเพิ่มผลผลิต มีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม
 รวมทั้งมีผลิตภาพแรงงานที่ยั่งยืน มีความมั่นคง มี
 คุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ
 และความมั่นคงของประเทศโดยรวม



การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น
 ส่งผลให้การสร้างความสมานฉันท์ในวงการแรงงาน และ
 การส่งเสริมด้านสวัสดิการแรงงานบรรลุตามเป้าหมายที่
 กำหนดไว้ โดยมีสถานประกอบการได้รับการส่งเสริม
 แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน จำนวน 16,844
 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 107.29 ของเป้าหมายที่
 กำหนดไว้ รายละเอียดผลการปฏิบัติราชการตามตารางที่ 3

ผลสำเร็จของงาน

1) ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจทั้งภายใน
 และระหว่างประเทศมีความเข้มข้นมากขึ้น ดังนั้น



2) การส่งเสริมการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการ ทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับสวัสดิการแรงงานและการบริการที่เหมาะสม มีกองทุนที่ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงินให้แก่ผู้ใช้แรงงานที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการ โดยกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ นอกจากนี้ยังทำให้ครอบครัวและบุตรหลานของผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ด้วยการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการที่มีความพร้อมและมีศักยภาพเพียงพอ จัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนขึ้นในสถานประกอบกิจการ ทำให้ผู้ใช้แรงงานที่มีบุตรลดความวิตกกังวลในการหา



ผู้ดูแลบุตรซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และผู้ใช้แรงงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตดีขึ้น

ตารางที่ 3 เป้าหมายและผลการปฏิบัติราชการประจำปี 2552
"การสร้างความสมานฉันท์ในวงการแรงงาน และการส่งเสริมด้านสวัสดิการแรงงาน"

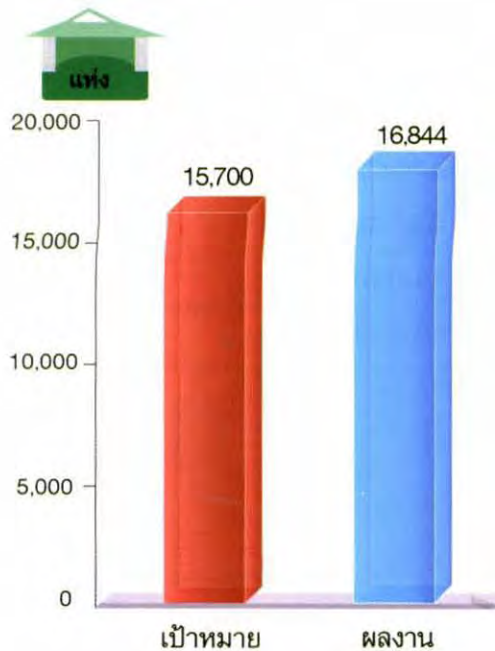
แผนงาน/ผลผลิต/ตัวชี้วัด/กิจกรรมหลัก/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลการปฏิบัติราชการ		
		เป้าหมาย	ผล	ร้อยละ
แผนงานพัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน ผลผลิตที่ 1 : แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิและได้รับสวัสดิการ กิจกรรมหลักที่ 3 : ส่งเสริม และพัฒนากลไกทวิภาคีและไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์	แห่ง	15,700	16,844	107.29
3.1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบทวิภาคี ไตรภาคีและเครือข่าย				
3.1.1 ส่งเสริมระบบทวิภาคีในกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ	แห่ง	14,578	15,311	105.03
	ครั้ง	15,047	15,927	105.85
	คน	958,004	1,815,512	189.51
3.1.2 ประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์	แห่ง	500	538	107.60
	ครั้ง	1	1	100.00



แผนงาน/ผลผลิต/ตัวชี้วัด/กิจกรรมหลัก/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลการปฏิบัติราชการ		
		เป้าหมาย	ผล	ร้อยละ
3.2 ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลองค์กร แรงงาน				
3.2.1 ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงาน สัมพันธ์ในองค์กรแรงงาน	แห่ง ครั้ง	622 883	995 1,115	159.97 126.27
กิจกรรมหลักที่ 4 : ส่งเสริมและให้บริการสวัสดิการ แรงงาน	แห่ง	12,000	13,557	112.98
4.1 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน	แห่ง คน	12,000 569,750	13,557 1,284,374	112.98 225.43
สรุปผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ❖ สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ไม่ต่ำกว่า	แห่ง	15,700	16,844	107.29

ผลผลิต แร่อบานได้รับการคุ้มครองสิทธิและได้รับสวัสดิการ

"การสร้างควมสามานดับกัในวองการแร่อบาน และการส่งเสริมด้านสวัสดิการแร่อบาน"



เชิงปริมาณ : สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ไม่ต่ำกว่า



4. การพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย

กระแสโลกปัจจุบันให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility หรือ CSR) ซึ่งเป็นกระแสสังคมที่เข้ามามีบทบาททั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม แรงงาน และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบต่อแรงงานในด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) และมาตรฐานแรงงาน (Labour Standard) ซึ่งเป็นข้อกำหนดการปฏิบัติต่อลูกจ้างในด้านสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การมีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีของแรงงาน นอกจากนี้ CSR ได้ถูกกำหนดในมาตรฐานระหว่างประเทศ และจรรยาบรรณทางธุรกิจของผู้ผลิต (code of conduct) ซึ่งนำมาเป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะของธุรกิจกับธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขายสินค้า รวมทั้งนำมาเชื่อมโยงกับการเจรจาข้อตกลงการค้าเสรี (Free Trade Agreement : FTA) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงพยายามขับเคลื่อนภาคธุรกิจให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการส่งออกและที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถานประกอบการทุกประเภทปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๖) ซึ่งมีข้อกำหนดที่ตอบสนองกระแสสังคมที่เกี่ยวข้องกับ CSR ในต่างประเทศ ทั้งสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสิทธิมนุษยชน รวมทั้งมีระบบการจัดการมาตรฐานแรงงานเทียบเท่ากับระดับสากล เพื่อนำไปพัฒนาระบบการจัดการแรงงานในสถานประกอบการให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นเครื่องมือให้แก่สถานประกอบการได้แสดงถึงการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน



มรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๖
TLS 8001-2003

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดสร้าง "มาตรฐานแรงงานไทย : ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย" หรือ มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖ ขึ้น และกระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้ เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 โดยเป็นมาตรฐานที่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีหลักการพื้นฐาน คือ การปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานว่าด้วยการใช้แรงงาน บังคับ ค่าตอบแทนการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งมีระบบการจัดการที่ทำให้การปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลในการยกระดับคุณภาพชีวิตลูกจ้าง นำไปสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน และองค์กรธุรกิจทำด้วยความสมัครใจ

ในปีงบประมาณ 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเป้าหมายสำหรับการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวคือ สถานประกอบการกิจการได้รับการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) ไม่ต่ำกว่า 130 แห่ง และร้อยละของสถานประกอบการที่ตรวจประเมินและได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการภายใต้กิจกรรมหลัก 2 กิจกรรม คือ

กิจกรรมหลักที่ 1 ส่งเสริม พัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) ในสถานประกอบการกิจการส่งออกและที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) ในสถานประกอบการกิจการส่งออกและที่เกี่ยวข้องที่สมัครเป็นเครือข่ายพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดจ้างภาคเอกชนที่เชี่ยวชาญ



เป็นที่ปรึกษาเข้าไปศึกษาวิเคราะห์และให้คำแนะนำการ จัดทำระบบการบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานไทยในเชิงลึกแก่สถานประกอบกิจการจนสามารถรับการตรวจประเมิน เพื่อขอการรับรอง มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖ ในระดับสมบูรณ์ จำนวน 130 แห่ง และได้วางรากฐานระบบรับรอง มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖ ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล รวมทั้งได้ดำเนินการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารสถานประกอบกิจการ และผู้รับผิดชอบในการพัฒนามาตรฐานแรงงาน และมีการรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานแรงงานผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ



กิจกรรมหลักที่ 2 ส่งเสริมความร่วมมือด้าน แรงงานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศไทย ภายใต้กรอบความตกลงการค้าเสรี โดยดำเนินกิจกรรมความร่วมมือภายใต้ข้อตกลงด้านแรงงานระหว่าง ประเทศไทยกับประเทศนิวซีแลนด์ ในโครงการพัฒนา ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการ



ขนาดกลางและขนาดเล็ก และภาคเกษตร สาขาเพาะปลูก (Project for Developing on OSH in SMEs and Agricultural Sector (Plantation)) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เสนอ โดยประเทศไทย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยใน สถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก และภาค เกษตรกรรม สาขาเพาะปลูก ซึ่งผลจากการดำเนิน กิจกรรม ทำให้บุคลากรของกรมสวัสดิการคุ้มครอง แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการ ทำงานของสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาด เล็ก และนายจ้าง ลูกจ้างภาคเกษตร สาขาเพาะปลูกที่ เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในงานความ ปลอดภัยในการทำงาน เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์จากทั้งสองประเทศที่จะนำมากำหนด นโยบาย แนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่สอดคล้อง กับสภาพเศรษฐกิจ วัฒนธรรมของประเทศ และขยายผล การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต



การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้การพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ โดยมีสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) จำนวน 130 แห่ง ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีสถานประกอบกิจการที่ตรวจประเมินและได้รับการรับรอง มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) คิดเป็น ร้อยละ 91.54 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70 รายละเอียดผลการปฏิบัติราชการตามตารางที่ 4



ผลสำเร็จของงาน

สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมการส่งออก และที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมส่งออกมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี สามารถลดการประสบนันตรายเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง สามารถลดการเข้า-ออกงานของลูกจ้างได้ ต้นทุนการผลิตลดลง ลูกจ้างมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสร้างผลผลิตได้มากขึ้น ส่งผลต่อความมั่นคงต่อธุรกิจของสถานประกอบกิจการ และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน รวมทั้งสถานประกอบกิจการเหล่านี้ยังมีโอกาสแข่งขันทางการค้าเพิ่มมากขึ้น และผู้ใช้แรงงานของสถานประกอบกิจการได้รับการยกระดับ

คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยผลการดำเนินงานตั้งแต่ประกาศมาตรฐาน เมื่อปี พ.ศ.2546 ถึงสิ้นปีงบประมาณ 2552 มีสถานประกอบกิจการที่ประกาศให้การรับรอง มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) จำนวน ทั้งหมด 1,441 แห่ง เป็นผลให้สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตลูกจ้างให้ดีขึ้น จำนวน 1,090,578 คน

ทั้งนี้ จากการติดตามผลหลังการรับรองพบว่า ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามกฎหมาย มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความร่วมมืออันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ช่วยควบคุมความสูญเสีย เพิ่มผลผลิต มีอัตราการประสบนันตรายจากการทำงานลดลง ร้อยละ 53.17 (เปรียบเทียบก่อนการรับรองในปี 2549 และหลังการรับรอง ในปี 2550 ในสถานประกอบกิจการ จำนวน 607 แห่ง) และได้นำใบรับรองไปแสดงต่อคู่ค้า เช่น Adidas, DKNY, Gymboree, Mark & Spencer, Nike, PUMA, Sony Ericsson, Tesco, Timberland, Toy R Us, Walt Disney เป็นต้น ทำให้ไม่มีอุปสรรคทางการค้าเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน นอกจากนี้ สถานประกอบกิจการสามารถนำระบบ มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖ บูรณาการกับมาตรฐานสากลอื่นๆ เช่น ISO 9001 ISO 14001 และ SA 8000 ได้ เนื่องจากระบบ มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖ เป็นระบบบริหารงานคุณภาพตามหลักสากล ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายของภาครัฐและเอกชนได้



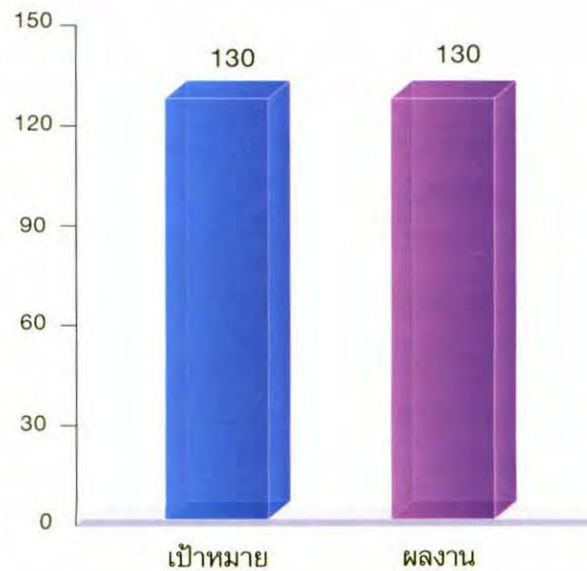
ตารางที่ 4 เป้าหมายและผลการปฏิบัติราชการประจำปี 2552

"สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๑)"

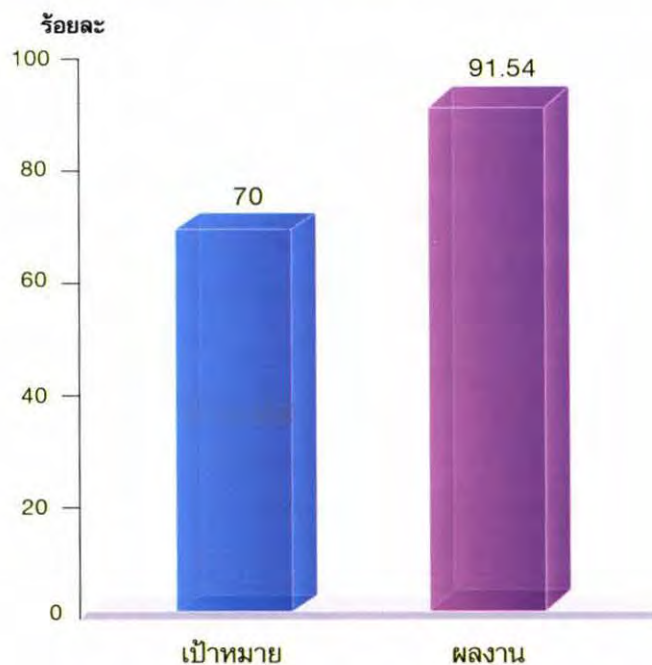
แผนงาน/ผลผลิต/ตัวชี้วัด/กิจกรรมหลัก/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลการปฏิบัติราชการ		
		เป้าหมาย	ผล	ร้อยละ
แผนงานปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม ผลผลิตที่ 1 สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๑)				
กิจกรรมหลักที่ 1: ส่งเสริม พัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๑) ในสถานประกอบกิจการส่งออกและที่เกี่ยวข้อง	แห่ง	130	130	100.00
1.1 การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานแก่สถานประกอบกิจการ				
1.1.1 เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการ				
(1) โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการ	แห่ง	130	130	100.00
กิจกรรมหลักที่ 2 : ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศไทยภายใต้กรอบความตกลงการค้าเสรี	โครงการ	1 (100%)	1 (100%)	100.00
2.1 โครงการพัฒนาความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก และภาคเกษตร สาขาเพาะปลูก ภายใต้กรอบความตกลงการค้าเสรีไทย-นิวซีแลนด์	โครงการ	1 (100%)	1 (100%)	100.00
สรุปผลการปฏิบัติราชการ				
ตัวชี้วัดด้านปริมาณ				
❖ สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๑)	แห่ง	130	130	100.00
ตัวชี้วัดด้านคุณภาพ				
❖ ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ตรวจประเมินและได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	ร้อยละ	70	91.54	-



ผลผลิต สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา
มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖)



เชิงปริมาณ : สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) ไม่ต่ำกว่า



เชิงคุณภาพ : ร้อยละของสถานประกอบการที่ได้รับการที่ตรวจประเมินและได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) ไม่ต่ำกว่า



ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ในปีงบประมาณ 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการพัฒนาการปฏิบัติราชการตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ซึ่งได้กำหนดกรอบการประเมินผลของคำรับรองการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 เป็นมิติต่าง ๆ 4 มิติ คือ 1) มิติด้านประสิทธิผล 2) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 3) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และ 4) มิติด้านการพัฒนาองค์กร โดยในการประเมินผลทั้ง 4 มิติ มีน้ำหนักในการคำนวณผลคะแนนรวมร้อยละ 100 ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดในมิติต่าง ๆ ดังนี้

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ 45) ประกอบด้วย ตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการกระทรวง ตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการกลุ่มภารกิจ และตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการหรือภารกิจหลักของกรม รวมตัวชี้วัดในมิติที่ 1 มี 20 ตัวชี้วัด

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 15) ประกอบด้วย ตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตัวชี้วัดด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และตัวชี้วัดด้านความเปิดเผย โปร่งใส รวมตัวชี้วัดในมิติที่ 2 มี 4 ตัวชี้วัด

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 20) ประกอบด้วย ตัวชี้วัด

ด้านประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพของการใช้พลังงาน และตัวชี้วัดด้านการพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ รวมตัวชี้วัดในมิติที่ 3 มี 7 ตัวชี้วัด

มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร (น้ำหนัก : ร้อยละ 20) ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการองค์การ

ในการประเมินผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำรายงานประเมินผลตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ตามรอบระยะเวลาที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด จำนวน 3 ครั้ง คือ รอบ 6 เดือน รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน จัดส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ยังได้ร่วมกับบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อดำเนินการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติราชการ (Site Visit I : Pre - Evaluation) และติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Site Visit II : Post - Evaluation) ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 2 ครั้ง ทั้งนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับการประเมินผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือนจากสำนักงาน ก.พ.ร. แล้วได้คะแนนเท่ากับ 4.2708 คะแนนจากคะแนนเต็ม 5 คะแนน รายละเอียดผลการปฏิบัติราชการ ตามตารางที่ 4



ตารางที่ 4 ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

มิติ/ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	น้ำหนัก	คะแนน ที่ได้	ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 : มิติด้านประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ 45)			
ตัวชี้วัดที่ 1.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการกระทรวง	18		
1.1.1 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการจัดหาและ/หรือพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานใน 7 อุตสาหกรรมที่สำคัญ	3.5	5.0000	0.1750
1.1.2 ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	2	3.8147	0.0763
1.1.3 ร้อยละของจำนวนผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน กรณีว่างงาน ที่กลับเข้าสู่ระบบแรงงาน	1.5	5.0000	0.0750
1.1.4 อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อ 1,000 ราย	2	5.0000	0.1000
1.1.5 จำนวนสถานพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสถานพยาบาลในดวงใจ	3	5.0000	0.1500
1.1.6 จำนวนแรงงานที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม	2	2.9466	0.0589
1.1.7 ระดับความสำเร็จในการศึกษาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	2	4.0000	0.0800
1.1.8 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน	2	5.0000	0.1000
ตัวชี้วัดที่ 1.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมเคาน์เตอร์บริการประชาชน	2	5.0000	0.1000
ตัวชี้วัดที่ 2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการกลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน	10		
2.1 สถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๔๖)	4	-	-



ตารางที่ 4 (ต่อ)

มิติ/ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	น้ำหนัก	คะแนน ที่ได้	ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก
2.1.1 จำนวนสถานประกอบกิจการส่งออกที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖)	2	4.6200	0.0924
2.1.2 จำนวนสถานประกอบกิจการที่จำหน่ายในประเทศที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖)	2	5.0000	0.1000
2.2 ร้อยละของแรงงานที่ถูกเลิกจ้างในสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 3,000 คน ขึ้นไป	3	5.0000	0.1500
2.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบประกันสังคมในกลุ่มแรงงานนอกระบบ	3	4.5000	0.1350
ตัวชี้วัดที่ 3 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจหลักของกรม	15		
3.1.1 อัตราการตายเนื่องจากการทำงานต่อแรงงาน 100,000 คน	2	1.9000	0.0380
3.1.2 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและค่าล่วงเวลา	2	5.0000	0.1000
3.1.3 จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว	1	5.0000	0.0500
3.1.4 ร้อยละของสถานประกอบกิจการเป้าหมายที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	2.5	5.0000	0.1250
3.1.5 ร้อยละของข้อเรียกร้องที่ยุติได้ในระบบทวิภาคี	1.5	3.2157	0.0482
3.1.6 ร้อยละของข้อพิพาทแรงงานที่ยุติได้โดยไม่มีกรณีนัดหยุดงาน/ปิดงาน	1	4.4211	0.0442
3.2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักตามเป้าหมายผลผลิตของส่วนราชการ (ตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย)	5	4.9164	0.2458
มิติที่ 2 : มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 15)			
ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	5	5.0000	0.2500
ตัวชี้วัดที่ 5 ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ	4	1.5000	0.0600



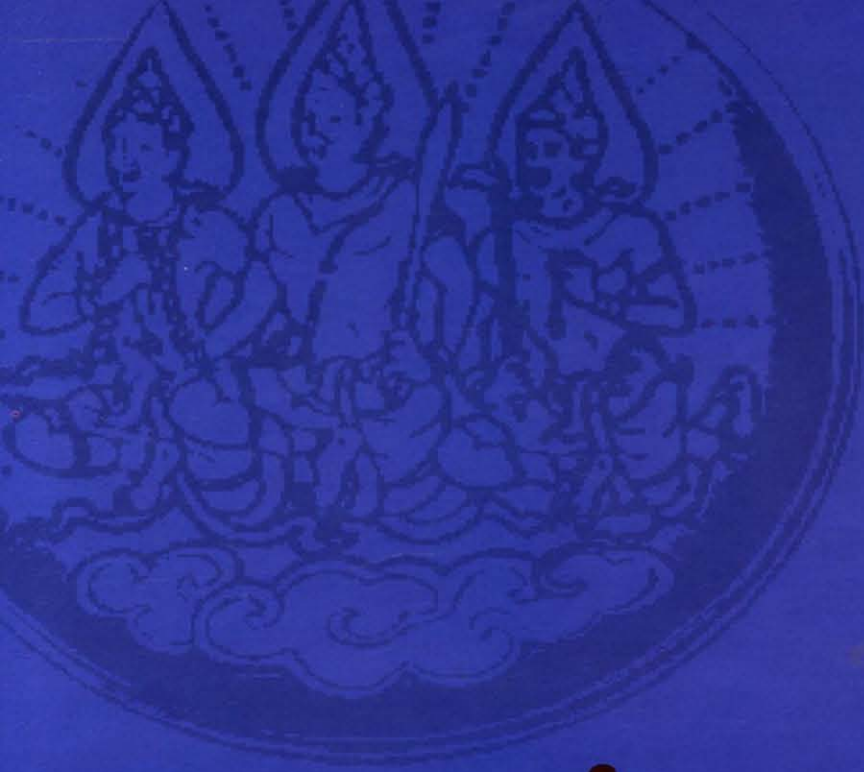
ตารางที่ 4 (ต่อ)

มิติ/ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	น้ำหนัก	คะแนน ที่ได้	ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก
ตัวชี้วัดที่ 6 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	3	3.9000	0.1170
ตัวชี้วัดที่ 7 ระดับความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ	3	4.8000	0.1440
มิติที่ 3 : มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 20)			
ตัวชี้วัดที่ 8 ร้อยละของอัตราการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน	4	1.0000	0.0400
ตัวชี้วัดที่ 9 ระดับความสำเร็จของการตรวจสอบภายใน	3	5.0000	0.1500
ตัวชี้วัดที่ 10 ระดับความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลิต	3	4.8000	0.1440
ตัวชี้วัดที่ 11 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการ	3	5.0000	0.1500
ตัวชี้วัดที่ 12 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ	4	3.4275	0.1371
ตัวชี้วัดที่ 13 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนา กฎหมายของส่วนราชการ	3	-	-
13.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนากฎหมายของ ส่วนราชการ	1	5.0000	0.0500
13.2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการ ดำเนินการตามแผนพัฒนากฎหมายของส่วนราชการ	2	5.0000	0.1000
มิติที่ 4 : มิติด้านการพัฒนางองค์กร (น้ำหนัก : ร้อยละ 20)			
ตัวชี้วัดที่ 14 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ (PMQA)	20	4.4905	0.8981
รวม	100	-	4.2841

ที่มา : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วันที่ 5 สิงหาคม 2553







ส่วนที่ 3



ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

นอกจากการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 แล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้ปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ อาทิ ภารกิจที่ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล หรือภารกิจอื่นที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุความคาดหวังและความพึงพอใจของสาธารณชน โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบได้รับความคุ้มครองดูแลตามกฎหมาย มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับรายได้และสวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอแก่การดำรงชีพ การดำเนินงานกิจกรรมและโครงการที่สำคัญด้านคุ้มครองแรงงานในปีงบประมาณ 2552 มีดังนี้

1.1 การรับคำร้องและการวินิจฉัยคำร้อง

ในปีงบประมาณ 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตั้งเป้าหมายการดำเนินการรับและวินิจฉัยคำร้องจากลูกจ้างไม่ต่ำกว่า 17,000 คน ผลการดำเนินงานพบว่า พนักงานตรวจแรงงานรับคำร้องจากลูกจ้าง 6,992 ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 18,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 105.9 ของเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยคำร้องจนยุติจำนวน 6,133 ราย ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง จำนวน 14,854 คนได้รับสิทธิประโยชน์เป็นเงิน 243.569 ล้านบาท

1.2 การดำเนินการเพื่อรับและวินิจฉัยคำร้องตามมาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 120 กำหนดว่า "ในกรณี

ที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการทำงานชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา



ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า"



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ส่งให้เจ้าหน้าที่หน่วยปฏิบัติทั่วประเทศ ใช้เป็นคู่มือในการทำงานกรณีที่ถูกจ้างได้รับผลกระทบจากการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการและมายื่นคำร้องตามมาตรา 120 ดังกล่าวต่อเจ้าหน้าที่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยในปีงบประมาณ 2552 เจ้าหน้าที่ได้รับคำร้องจากลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ 18 แห่ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 66 ราย ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้วินิจฉัยแล้วดำเนินการให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์เป็นเงิน 2,517,963.08 บาท

1.3 การรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี

องค์การสหประชาชาติได้กำหนดให้วันที่ 8 มีนาคมของทุกปีเป็นวันสตรีสากล เพื่อให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้จัดกิจกรรมเฉลิมฉลองเพื่อเป็นการรำลึกถึงการต่อสู้ของแรงงานสตรี กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดงานวันสตรีสากลขึ้นเป็นประจำทุกปี นับตั้งแต่ปี 2538 เป็นต้นมา เพื่อให้สังคมตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานสตรีที่สร้างความเจริญ ความมั่นคงให้กับประเทศชาติทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งในปี 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดงาน **"วันสตรีสากล แรงงานสตรี ร่วมแรง ร่วมคิด สร้างเศรษฐกิจไทย"** เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2552 ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น 5 และบริเวณชั้นล่าง กระทรวงแรงงาน โดยในการนี้ พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาใน สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ทรงเสด็จเป็นองค์ประธานในพิธีประทานโล่รางวัลและใบประกาศเกียรติคุณแก่สตรีทำงานดีเด่นประจำปี 2552 ซึ่งจำแนกเป็น 4 สาขา ได้แก่ สาขาสตรีนักบริหารดีเด่น สาขาสตรีผู้ปฏิบัติการดีเด่น สาขาที่ปรึกษาแรงงานหญิงดีเด่น และสาขาสตรีผู้ประกอบการอาชีพอิสระดีเด่น รวม 26 ราย นอกจากนี้ภายในงานยังมีการจัดนิทรรศการ แสดงภารกิจและผลการดำเนินงานด้านสตรีของ กระทรวงแรงงานและหน่วยงานต่าง ๆ การตอบปัญหา แรงงาน การแสดง การขับร้องเพลง การตอบปัญหา



ชิงรางวัล การสาธิตการฝึกอาชีพ การทดสอบสมรรถภาพการทำงาน การจำหน่ายสินค้าราคาถูก โครงการธงฟ้า ราคาประหยัด โดยมีผู้ร่วมงานประกอบด้วยนายจ้าง ลูกจ้าง แรงงานสตรี เจ้าหน้าที่ภาครัฐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรพัฒนาเอกชน นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป ประมาณ 1,600 คน



1.4 การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ภายหลังออกกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 และ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2547 และวันที่ 13 เมษายน 2548 เป็นต้นมา ตามลำดับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยในปีงบประมาณ 2552 ได้ดำเนินการตรวจคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จำนวน 23,327 คนอบรมให้ความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ (ผู้รับงานไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม) จำนวน 52,413 คน สนับสนุนเทคนิคและวิชาการด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จำนวน



77,852 คน จัดประชุมชี้แจงผ่านรถบริการเคลื่อนที่เพื่อ
รณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบ จำนวน
191,710 คน รวมทั้งการอบรมให้ความรู้ด้านสิทธิแรงงาน
แก่แรงงานนอกระบบและอบรมเครือข่ายการคุ้มครอง
แรงงานนอกระบบ จำนวน 4,528 คน



1.5 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดตั้งขึ้นตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อบรรเทา
ความเดือดร้อนของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงิน
ตามที่กฎหมายกำหนด โดยจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่
ลูกจ้างใน 2 กรณี คือ



1) กรณีนายจ้างค้างจ่ายเงินค่าชดเชย โดย
จ่าย 30 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงได้รับตาม
กฎหมายแก่ลูกจ้างที่ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ถึง 6 ปี
และจ่าย 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงได้
รับตามกฎหมายแก่ลูกจ้างที่ทำงาน 6 ปีขึ้นไป

2) กรณีนายจ้างค้างจ่ายเงินอื่น ๆ นอกจาก
ค่าชดเชย (ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้า ฯลฯ) โดยจ่าย 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้
เริ่มจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างตั้งแต่เดือนมกราคม
2543 เป็นต้นมาถึงสิ้นปีงบประมาณ 2552 (เดือน
กันยายน 2552) ได้จ่ายเงินสงเคราะห์ช่วยเหลือลูกจ้าง
ไปแล้วจำนวน 38,563 คน เป็นเงิน 231.533 ล้านบาท
สำหรับการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2552 (เดือน
ตุลาคม 2551 - กันยายน 2552) ได้จ่ายเงินสงเคราะห์
ให้แก่ลูกจ้าง จำนวน 4,355 คน เป็นเงิน 33.229
ล้านบาท

1.6 การติดตามเฝ้าระวังสถานการณ์ที่มี ผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้างและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง ว่างงานอย่างเป็นระบบ

เศรษฐกิจไทยในปี 2550 และปี 2551 ต่อเนื่อง
ถึงช่วงครึ่งปีแรกของปี 2552 ได้รับผลกระทบจากวิกฤต
เศรษฐกิจโลกอย่างมาก มีการหยุดชะงักและชะลอตัว
ของเศรษฐกิจประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ปัญหาราคาสินค้า
เกษตรที่สูงขึ้นตามราคาในตลาดโลก รวมทั้งปัญหาการ
แข็งค่าของเงินบาทซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย
จนก่อให้เกิดปัญหาสถานการณ์ประกอบกิจการขาดสภาพคล่อง
ทางการเงิน ดำเนินธุรกิจขาดทุน มียอดการสั่งซื้อสินค้า
ลดลงและทำให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างตามมา



จากข้อมูลสถานการณ์ประกอบกิจการที่เลิก/ปิด
กิจการและมีการเลิกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานในปี 2550 - 2552 พบว่า ในปี 2550 มีสถาน
ประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้างจำนวน 163 แห่ง ลูกจ้าง
ที่ถูกเลิกจ้างจำนวน 35,632 คน ในปี 2551 มีสถาน
ประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้างเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 698
แห่ง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมากถึง 55,549 คน และในปี





2552 (เดือนมกราคม - กันยายน 2552) มีสถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้างจำนวน 411 แห่ง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำนวน 36,735 คน นอกจากนี้ ยังมีสถานประกอบกิจการที่มีแนวโน้มจะเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 358 แห่ง มีลูกจ้างที่มีแนวโน้มจะถูกเลิกจ้างจำนวน 25,411 คน อย่างไรก็ตาม ภาวะเศรษฐกิจไทยในช่วงครึ่งปีหลังของปี 2552 เริ่มฟื้นตัวดีขึ้น ส่งผลให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น และภาวะการว่างงานกลับสู่ระดับปกติ

ทั้งนี้ ในช่วงที่เกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาการเลิกจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาการเลิกจ้าง โดยได้กำหนดนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ในการดำรงรักษาสภาพการจ้างงานของลูกจ้างให้อยู่ในระบบการจ้างงานให้ยาวนานที่สุด หากต้องถูกเลิกจ้างจะช่วยเหลือให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย รวมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยเหลือ โดยการ

1) **แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการไตรภาคีเพื่อบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและข้อขัดแย้งด้านแรงงานภายใต้วิกฤตเศรษฐกิจ 4 คณะ** (หมวดผลผลิต ยานยนต์ ชิ้นส่วนยานยนต์ และอุปกรณ์ขนส่ง หมวดสิ่งทอ เพอร์เนเจอร์ และตกแต่ง หมวดผลิตอุปกรณ์และชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ และหมวดบริการ (โรงแรม ภัตตาคาร และขนส่ง)

2) **จัดตั้งศูนย์บรรเทาและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ** ในส่วนกลางที่สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และในระดับพื้นที่/จังหวัด รวมทั้งสิ้น 86 ศูนย์ทั่วประเทศ เพื่อให้บริการด้านการป้องกัน

การแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง และการให้ความช่วยเหลือทั้งในกลุ่มผู้ประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ในการดำรงรักษาสภาพการจ้างงานให้คงอยู่ยาวนานที่สุด ขณะการเลิกจ้าง ลดการเลิกจ้าง ลดผู้ว่างงาน นอกจากนี้ ยังมีการแต่งตั้งคณะทำงานติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์การเลิกจ้าง เพื่อรวบรวมข้อมูลการเลิกจ้าง ติดตามวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอนโยบายเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือสถานประกอบกิจการ

3) **ให้พนักงานตรวจแรงงานทั่วประเทศ สอดส่องดูแลสถานประกอบกิจการที่มีแนวโน้มจะปิดกิจการหรือมีการเลิกจ้างลูกจ้าง** เข้าไปตรวจเยี่ยมและให้คำปรึกษาแนะนำนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการ โดยใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ.2541



4) **จัดอบรมนายจ้างในกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ** เช่น กิจการรับเหมาค่าแรง จำนวน 1,300 คน และสถานบริการ จำนวน 1,700 คน รวมทั้งร่วมกับหอการค้าญี่ปุ่นจัดอบรมมาตรการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างแก่สถานประกอบกิจการที่มีผู้บริหารเป็นชาวญี่ปุ่น จำนวน 500 แห่ง นอกจากนี้ยังได้จัดสัมมนาวิชาการเรื่อง การบริหารแรงงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ความเข้าใจในสถานการณ์เศรษฐกิจ และทราบแนวทางการบริหารแรงงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ให้ลูกจ้างเกิดความมั่นคงในการทำงานโดยยึดแนวทาง



การเจรจาโดยสุจริตใจ รวมทั้งเพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมกัน กำหนดมาตรการบรรเทาและแก้ไขปัญหาลูกจ้าง โดยจัดสัมมนาจำนวน 3 ครั้ง ผู้เข้าร่วมสัมมนา 1,104 คน



5) ดำเนินการช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง และได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ จำนวน 85,118 คน โดยมีลูกจ้างได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำนวน 74,035 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 87.0 ของจำนวนลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ คิดเป็นเงิน 2,566.914 ล้านบาท



6) ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ลูกจ้าง ที่นายจ้างค้างจ่ายเงินตามกฎหมาย เช่น ค่าชดเชย ค่าจ้าง ฯลฯ จากเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง จำนวน 4,355 ราย เป็นเงิน 33,229 ล้านบาท นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ของบประมาณเพิ่มเติมในปีงบประมาณ 2553 จำนวน 50,000,000 บาท เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนกรณีเร่งด่วนและมีความจำเป็น หรือหากมีการยื่นข้อเรียกร้องให้รัฐบาลจ่ายเงินสงเคราะห์ช่วยเหลือลูกจ้าง

ที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งรัฐบาลสามารถช่วยเหลือลูกจ้างได้ทันที ซึ่งคาดว่าจะสามารถช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ จำนวน 2,000 คน

1.7 ความร่วมมือสร้างโอกาสเข้าสู่ที่ดินทำกิน รองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง

สถานการณ์การเลิกจ้างอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้ส่งผลกระทบต่อภาคแรงงานทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความเดือดร้อน กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โดยดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้ตามกฎหมายโดยเร็ว การหางานใหม่ การส่งเสริมอาชีพอิสระ การสร้างงาน และการเพิ่มพูนทักษะปรับเปลี่ยนอาชีพ แต่มีผู้ถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก ประสงค์จะเปลี่ยนแปลงอาชีพจากแรงงานในระบบ สถานประกอบการไปประกอบอาชีพเกษตรกรรม แต่มีปัญหาเรื่องขาดความรู้ ขาดทักษะ และไม่มีที่ดินทำกิน เป็นของตนเอง ทำให้ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพพื้นฐานของสังคมไทยและเป็นอาชีพที่มีความยั่งยืน

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำข้อตกลงความร่วมมือ เรื่อง การสร้างโอกาสเข้าสู่ที่ดินทำกินรองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้างกับ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยสำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2552 ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น 5 กระทรวงแรงงาน โดยมีเจตจำนงในการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างที่ประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพเป็นเกษตรกรได้มีที่ดินทำกินและ



ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ ส.ป.ก. ได้กำหนดพื้นที่รองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้างประมาณ 2.617 ไร่ 22 จังหวัด ประกอบด้วย **ภาคเหนือ** 6 จังหวัด คือ เชียงราย เชียงใหม่ นครสวรรค์ พะเยา เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ **ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** 7 จังหวัด คือ กาฬสินธุ์ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ หนองคาย อุบลราชธานี **ภาคกลาง** 8 จังหวัด คือ กาญจนบุรี จันทบุรี ชัยนาท ปทุมธานี ระยอง ลพบุรี สุพรรณบุรี สระบุรี และ **ภาคใต้** 1 จังหวัด คือ สุราษฎร์ธานี



2553 จะได้ดำเนินการจัดให้ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ ทุกคนเข้ารับการปฐมนิเทศ และจัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดต่อไป ทั้งนี้ ผู้ผ่านการอบรมที่ประสงค์จะประกอบอาชีพเกษตรจะได้รับการจัดสรรที่ดินในพื้นที่ที่ ส.ป.ก. เตรียมรองรับไว้ โดยจะอนุญาตให้เข้าทำประโยชน์ชั่วคราวเป็นเวลาประมาณ 2 ปี จึงจะพิจารณาให้ทำกินแบบถาวรต่อไป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการชี้แจงแนะนำแรงงานที่ถูกเลิกจ้างที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพเป็นเกษตรกรให้ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ โดยมีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 929 คน (รวมผู้สมัครทั้งหมดจากกรมการจัดหางาน และ ส.ป.ก. มีจำนวนทั้งสิ้น 3,460 คน) และได้มีการจัดปฐมนิเทศผู้สมัครเข้าร่วมโครงการเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ หลักสูตรการอบรม และการเลือกสถานที่อบรม จำนวน 3 ครั้ง มีผู้เข้ารับการปฐมนิเทศแล้วจำนวน 1,649 คน ซึ่งในปีงบประมาณ



นอกจากนี้ เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำแรงงานเพื่อสร้างโอกาสเข้าสู่ที่ดินทำกินรองรับแรงงานคืนถิ่น โดยนำผู้นำแรงงานในเขตภาคเหนือ 5 จังหวัด (เชียงใหม่ เชียงราย แพร่ ลำพูน และลำปาง) พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 110 คน เข้ารับฟังการบรรยายและศึกษาดูงานการเข้าสู่ที่ดินทำกินและการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ณ นิคมเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลแม่หอพระ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่



1.8 การสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งในด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน โดยมีสถานประกอบกิจการทั่วประเทศที่จะต้องกำกับดูแล จำนวน 390,506 แห่ง ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายการคุ้มครอง 8,220,212 คน (ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552) ดังนั้น การกำกับดูแลของพนักงานตรวจแรงงานจึงอาจไม่ทั่วถึง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้ดำเนินการประสานหน่วยงานต่าง ๆ เป็นเครือข่ายเพื่อร่วมกันดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงาน คอยสอดส่องดูแล แจ้งเบาะแสการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม ให้คำปรึกษาแนะนำเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะทำให้การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานเป็นไปอย่างทันที่ซึ่งสามารถลดปัญหาข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ นายจ้างและลูกจ้างทราบถึงสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย



การสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน องค์กรลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง ที่ปรึกษาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ นายจ้าง ลูกจ้าง ครูแนะแนวในสถานศึกษา หัวหน้างาน และแกนนำเครือข่าย โดยการอบรม

ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์เบื้องต้น และกระบวนการและจิตวิทยาในการให้คำปรึกษาลูกจ้าง ตลอดจนประสานงานกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ได้รับความเดือดร้อน



2. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจในการดูแลและคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพอนามัยที่ดี และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จึงดำเนินการเพื่อลดอัตราการประสบนันตรายจากการทำงานให้ลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัย การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อให้เกิดความตระหนักในการควบคุมป้องกันอุบัติเหตุและโรคเนื่องจากการทำงาน นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2550 อนุมัติในหลักการ กรอบแนวคิด และประกาศนโยบาย "**แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี**" เป็นระเบียบวาระแห่งชาติ และให้ทุกหน่วยงานถือเป็นแนวทางการดำเนินการต่อไป เพื่อรณรงค์ให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักและมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมทั้งถือปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานจำนวน 36 ล้านคน มีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี สามารถลดปัญหาการประสบนันตรายและโรคจากการทำงาน เพื่อลดความสูญเสียทั้งทางด้านแรงงานและความสูญเสีย





แรงงานปลอดภัย สุขภาพอนามัยดี

การดำเนินงานกิจกรรมและโครงการที่สำคัญ
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงานในปีงบประมาณ 2552 มีดังนี้

2.1 การจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการ ทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 23

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการ
จัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ
ครั้งที่ 23 ระหว่างวันที่ 2 - 4 กรกฎาคม 2552 ณ ศูนย์
นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนา กรุงเทพฯ
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดงานเป็นศูนย์รวมของ
วิชาการ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านความ
ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
รวมทั้งเป็นงานประจำปีที่มีความหมายและมีความ
สำคัญต่อสถานประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง และ
ประชาชนทั่วไป ที่จะได้มีโอกาสเข้าร่วมงาน รับฟัง
แลกเปลี่ยนวิทยาการและเปิดโลกทัศน์เข้าสู่มิติของ
ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน และเพื่อเป็นกิจกรรมส่งเสริมประชาสัมพันธ์เพื่อ
กระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยการ
มีส่วนร่วมจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเพื่อให้
ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะนายจ้าง ลูกจ้าง สามารถนำ
ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมงานไป
ประยุกต์ใช้สถานประกอบการ เพื่อลดปัญหาการเกิด
อุบัติเหตุ ซึ่งจะส่งผลต่อการลดสถิติการประสบอันตราย



โดยรวมของประเทศ และเพื่อแสดงจุดยืนของภาครัฐใน
การให้ความเอาใจใส่และต้องการรณรงค์ส่งเสริมให้เกิด
ความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีนายกรัฐมนตรีน
(นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) ประธานเปิดงานและกล่าว
ปาฐกถาหัวข้อ "ก๊วักฤตเศรษฐกิจด้วยแรงงานปลอดภัย
และสุขภาพอนามัยดี" พร้อมทั้งมอบรางวัลสถาน
ประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับประเทศติดต่อกัน
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 141 แห่ง และรัฐมนตรี
ว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) เป็น
ประธานมอบรางวัลสถานประกอบการดีเด่นระดับ
ประเทศติดต่อกัน 1 - 4 ปี (ในเขตกรุงเทพมหานคร
นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร
พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี และสระบุรี) จำนวน 125 แห่ง
ทั้งนี้ ภายในงานมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วย

1) การแสดงนิทรรศการด้านความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การนำ
เสนอผลงานการประกวดกิจกรรมส่งเสริมความ
ปลอดภัยฯ การแสดงผลงานวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงาน
ความปลอดภัย การแสดงผลผลิตภัณฑ์และธุรกิจบริการ



ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมทั้งการสาธิตวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย โดยมีนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน นิสิต นักศึกษา และประชาชนผู้สนใจเข้าชมงานรวม 35,022 คน



2) การสัมมนาวิชาการเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ภายใต้หัวข้อเรื่อง "แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี" มีผู้ร่วมสัมมนา รวม 2,105 คน



3) กิจกรรมการประกวดต่าง ๆ ได้แก่ การประกวดสถานประกอบการกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ 720 แห่ง ได้รับรางวัลดีเด่นระดับประเทศ 412 แห่ง รางวัลคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ดีเด่น 3 แห่ง และรางวัลเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพดีเด่น 5 คน การประกวดตราสัญลักษณ์ขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ "แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี" การประกวดสโปตภาพยนตร์ หัวข้อ "สำนึกความปลอดภัย เพื่อครอบครัวที่คุณรัก" การประกวดภาพถ่ายความปลอดภัยในการทำงาน หัวข้อ "ทำงานอย่างมั่นใจ ความปลอดภัยต้องมาก่อน" การประกวดแต่งเพลงความ



ปลอดภัย การประกวดวาดภาพความปลอดภัยในกลุ่มนักเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น และการประกวดทีมฉุกเฉินในสถานประกอบการ

4) กิจกรรมพิเศษ ได้แก่ กิจกรรม Safety Rally กิจกรรม Safety Talk จากประสบการณ์ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคคลหลายวงการ และกิจกรรมบนเวทีกลางโดยเชิญหน่วยงานมาแนะนำนวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์หรือผลงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้าชมงาน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมประมาณ 3,000 คน





นอกจากนี้ยังมีการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานในส่วนภูมิภาครวม 5 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ จัดที่โรงแรมดิเอ็มเพรส จ.เชียงใหม่ ระหว่างวันที่ 17 - 18 มิถุนายน 2552 ภาคตะวันตกจัดที่โรงแรมรอยัลโดมอนด์ จ.เพชรบุรี ระหว่างวันที่ 22 - 23 กรกฎาคม 2552 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจัดที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 6 จ.ขอนแก่น ระหว่างวันที่ 7 - 8 สิงหาคม 2552 ภาคใต้จัดที่โรงแรมธรรมรินทร์ธนา จ.ตรัง ระหว่างวันที่ 19 - 20 สิงหาคม 2552 และภาคตะวันออก จัดที่โรงแรมสตาร์ จ.ระยอง ระหว่างวันที่ 26 - 27 สิงหาคม 2552 โดยกิจกรรมภายในงานประกอบด้วย การแสดงนิทรรศการด้านความปลอดภัยในการทำงานจากหน่วยงานต่าง ๆ การสัมมนาวิชาการในประเด็นการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ "แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี" และกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานต่าง ๆ



2.2 โครงการรณรงค์แรงงานปลอดภัย สังคมไทยมีสุข

การรณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นเรื่องที่กรมสวัสดิการ



และคุ้มครองแรงงานให้ความสำคัญ และดำเนินการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยไปยังกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ให้ทั่วถึงมากขึ้น และเนื่องจากมีสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมทั่วประเทศ ทั้ง 34 แห่งในพื้นที่ 14 จังหวัด เป็นจำนวนโรงงานที่ประกอบกิจการกว่า 3,000 โรงงาน ซึ่งนับว่าเป็นพื้นที่ที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรมและมีผู้ใช้แรงงานรวมตัวกันอยู่มาก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้มีการลงนามบันทึกข้อตกลงกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยความร่วมมือในการดำเนินงาน "โครงการรณรงค์แรงงานปลอดภัย สังคมไทยมีสุข" เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2550 ณ สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จ.ชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการตระหนักและเห็นความสำคัญของความปลอดภัย ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้นายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมได้รับการปลูกจิตสำนึกและทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งเกิดความร่วมมือกันเป็นเครือข่ายในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานโดยในปีงบประมาณ 2552 ได้จัดกิจกรรมรณรงค์ปลูกจิตสำนึกความปลอดภัยในนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 4 แห่ง คือ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ. ระยอง นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จ.ชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ และนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) จ. พระนครศรีอยุธยา





โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม 1,245 คน จากสถานประกอบการ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จำนวน 343 แห่ง ในจำนวนนี้มีสถานประกอบการที่ประกาศเจตนารมณ์ร่วมขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ **"แรงงานปลอดภัย และสุขภาพอนามัยดี"** จำนวน 131 แห่ง ซึ่งทำให้นายจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการได้รับความรู้และได้รับการปลูกฝังทัศนคติด้านความปลอดภัยที่ถูกต้อง เกิดการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในสังคมแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านความปลอดภัยในการทำงานซึ่งกันและกัน และมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยอย่างทั่วถึงมากขึ้น สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมตื่นตัวเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน สังคมแรงงานและชุมชน โดยรอบนิคมอุตสาหกรรมเกิดความเชื่อมั่นในความปลอดภัยและความมั่นคงของชีวิตและทรัพย์สิน



2.3 โครงการรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident Campaign)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจัดทำโครงการรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์อย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจสำหรับสถานประกอบการในการส่งเสริมให้สถิติอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์อย่างต่อเนื่อง และเพื่อประกาศเกียรติคุณให้แก่สถานประกอบการที่มีการดำเนินการด้านการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จนประสบความสำเร็จปลอดจากอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน โดยตั้งแต่เริ่มดำเนินการโครงการจนถึงปีงบประมาณ 2551 มีสถานประกอบการที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณแล้วจำนวน 745 แห่ง และในปีงบประมาณ 2552 มีสถานประกอบการที่สามารถลดสถิติการประสบอันตรายที่ไม่ถึงขั้นหยุดงานตามเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านการพิจารณาให้ได้รับรางวัล จำนวน 326 แห่ง โดยรองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์) เป็นประธานมอบโล่ประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบการที่ได้รับรางวัล เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2552 ณ โรงแรมดิ เอ็มเมอรัลด์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ

1) **ใบประกาศเกียรติคุณระดับต้น** คือ สถานประกอบการที่ไม่มีการประสบอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานในรอบปีที่ผ่านมาโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานสะสมจำนวน 157 แห่ง

2) **โล่รางวัลระดับทองแดง** คือ สถานประกอบการที่ไม่มีการประสบอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานต่อเนื่องตั้งแต่ 1,000,000 - 2,999,999 ชั่วโมงการทำงาน จำนวน 103 แห่ง

3) **โล่รางวัลระดับเงิน** คือ สถานประกอบการที่ไม่มีการประสบอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานต่อเนื่องตั้งแต่ 3,000,000 - 9,999,999 ชั่วโมงการทำงาน จำนวน 49 แห่ง





4) โล่รางวัลระดับทอง คือ สถานประกอบการกิจการที่ไม่มีการประสูติเหตุถึงขั้นหยุดงานต่อเนื่องตั้งแต่ 10,000,000 ชั่วโมงการทำงาน จำนวน 17 แห่ง



ผลจากการดำเนินโครงการส่งผลให้สถิติการประสูติอันตรายในภาพรวมของประเทศในปีงบประมาณ 2552 ลดลงมากเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ 2551 โดยอัตราการประสูติอันตรายจากการทำงาน (รวมทุกกรณี) ลดลงเหลือ 18.99 รายจาก 22.29 รายต่อลูกจ้าง 1,000 ราย (ลดลงร้อยละ 14.8) และอัตราการประสูติอันตรายจากการทำงาน (เฉพาะกรณีร้ายแรง) ลดลงเหลือ 5.56 รายจาก 6.18 รายต่อลูกจ้าง 1,000 ราย (ลดลงร้อยละ 10.0) นอกจากนี้การที่สถานประกอบการได้รับการประกาศเกียรติคุณตามโครงการนี้ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์และการดำเนินธุรกิจขององค์กรเป็นอย่างมาก

2.4 โครงการพัฒนาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

เนื่องจากสถานประกอบการในประเทศไทยเป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

มากกว่าร้อยละ 90 ของสถานประกอบการกิจการทั้งหมด อีกทั้งยังไม่มีศักยภาพในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้เป็นไปตามกฎหมาย ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงจัดทำโครงการพัฒนาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กมีการดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายความ



ปลอดภัยในการทำงาน และดำเนินการปรับปรุงสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้ช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2552 มีสถานประกอบการกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กประเภทที่มีการประสูติอันตรายสูงที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 - 200 คนสมัครเข้าร่วมโครงการ และได้รับการแนะนำให้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 300 แห่ง ซึ่งครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสถานประกอบการเหล่านี้ได้ดำเนินการปรับปรุงสภาพและ



สิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเดิม และส่งผลให้สถานประกอบการมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน รวมทั้งสามารถลดสถิติการประสูติอันตรายเนื่องจากการทำงาน

2.5 โครงการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ในสถานประกอบการ



ในปี 2552 ทัวโลกรวมทั้งประเทศไทยได้เผชิญกับการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ซึ่งเป็นโรคร้ายชนิดใหม่ของโลกที่มีความรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิต โดยในประเทศไทย หน่วยงานต่าง ๆ มีความตื่นตัวที่จะป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคอย่างมาก ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ได้ให้ความสำคัญกับปัญหานี้เช่นกัน เนื่องจากพื้นที่ในสถานประกอบการที่มีคนทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก จึงมีความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายของเชื้อโรคสูง ดังนั้นจึงได้จัดทำโครงการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ในสถานประกอบการ เพื่อสร้างความตระหนักให้ลูกจ้างป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ และให้สถานประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องมีการเตรียมความพร้อมและมีแผนรองรับในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค

ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ในสถานประกอบการ โดยการ โดยได้ดำเนินการดังนี้



1) จัดอบรมผู้แทนองค์กรนายจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง ผู้นำแรงงาน ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นวิทยากรขยายผลในการให้คำแนะนำการป้องกันการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ในสถานประกอบการของตนเองและเครือข่าย รวมทั้งสถานประกอบการต่าง ๆ ทั่วประเทศ



2) จัดโครงการณรงค์ในสถานประกอบการประเภทบริการที่มีลูกค้ามาใช้บริการจำนวนมาก รวม 3 แห่ง ได้แก่ ห้างสรรพสินค้าสยามพารากอน กรุงเทพฯ คริวการ์บินไทย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จ.สมุทรปราการ และห้างสรรพสินค้าโลตัส นวนคร จ.ปทุมธานี มีการสาธิตทำเจลล้างมือ สาธิตการสวมหน้ากากอนามัยและการล้างมือที่ถูกต้อง รวมทั้งจัดนิทรรศการให้ความรู้





3) ออกประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือสถานประกอบกิจการ ป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ ชนิด A (H1N1) ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2552 ให้นายจ้างจัดมาตรการในการป้องกันและควบคุมโรค เช่น จัดแอลกอฮอล์เจลหรือ สบู่เหลวสำหรับล้างมือก่อนเข้าทำงานและทุกครั้งที่มีสัมผัส อุปกรณ์ สิ่งของ เครื่องใช้ที่มีผู้สัมผัสจำนวนมาก สวมใส่ หน้ากากอนามัยเมื่อจำเป็นต้องอยู่กับผู้อื่น ทำความ สะอาดอุปกรณ์ สิ่งของ เครื่องใช้ที่มีผู้สัมผัสจำนวนมาก ตรวจอุณหภูมิร่างกายลูกจ้างทุกคนก่อนเข้าทำงาน ให้ ลูกจ้างลาป่วยเมื่อมีไข้หรือมีอาการป่วยคล้ายไข้หวัดใหญ่ เป็นต้น



4) มีหนังสือขอความร่วมมือรัฐวิสาหกิจทุก แห่งให้กำหนดแนวทางและมาตรการป้องกันโรค ตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2552 โดยให้จัด อุปกรณ์ป้องกันการแพร่ระบาด เจลล้างมือ หน้ากาก และ ตั้งจุดคัดกรองพนักงานและประชาชน

5) จัดอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมใน การป้องกันและควบคุมโรคในสถานประกอบการ จำนวน

759 ครั้ง ให้แก่ผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้างจากสถานประกอบ กิจการ 9,976 แห่ง และนำไปถ่ายทอดต่อยังลูกจ้างของ สถานประกอบกิจการได้รับประโยชน์รวม 113,704 คน เผยแพร่เอกสารให้แก่สถานประกอบกิจการ 25,054 แห่ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้ 1,283,222 คน และ ดำเนินการเตรียมสถานประกอบกิจการทั่วประเทศให้มี แผนหรือมาตรการเตรียมความพร้อมรองรับการระบาด ใหญ่ของโรคไข้หวัดใหญ่ โดยมีสถานประกอบกิจการที่มี มาตรการเตรียมความพร้อมแล้ว จำนวน 15,786 แห่ง



6) จัดทำโครงการประชาสัมพันธ์การป้องกัน การแพร่ระบาดใหญ่ของโรคไข้หวัดใหญ่ในสถาน ประกอบกิจการ โดยจัดหน้ากากอนามัยเพื่อแจกให้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ จำนวน 50,000 ชิ้น ในงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 23 งานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานในส่วน ภูมิภาค และงานรณรงค์เพื่อป้องกันและควบคุมโรค ไข้หวัดใหญ่ชนิดเอ (เอช1เอ็น1) ในสถานประกอบกิจการ ทั่วประเทศ



2.6 โครงการ "10 พฤษภาคม วันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ"

จากเหตุการณ์เพลิงไหม้โรงงานผลิตตุ๊กตาของบริษัท เคเดอร์ อินดัสเทรียล (ไทยแลนด์) จำกัด บริเวณถนนพุทธมณฑลสาย 4 อ.สามพราน จ.นครปฐม เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2536 ซึ่งขณะเกิดเหตุมีคนงานกว่า 1,400 คนกำลังทำงานอยู่ในโรงงาน แต่ภายในอาคารมีวัสดุที่ติดไฟง่ายจำนวนมาก และตัวอาคารก่อสร้างโดยใช้โครงเหล็กไม่ทนไฟจึงพังถล่มลงมา รวมทั้งภายในไม่มีระบบเตือนและป้องกันเพลิงไหม้ ไม่มีบันไดหนีไฟ ประตูทางเข้าออกมีน้อย และความกว้างไม่ได้มาตรฐานกับจำนวนพนักงาน จึงทำให้คนงานมีคนงานเสียชีวิตจากการถูกไฟคลอกและอาคารถล่มทับมากถึง 188 คน และบาดเจ็บอีก 485 คน ซึ่งนับว่าเป็นเหตุเพลิงไหม้ครั้งร้ายแรงที่สุดครั้งหนึ่งของประเทศไทย ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น โดยมีการออกกฎหมายบังคับให้อาคารโครงสร้างเหล็กต้องมีการพันหุ้มด้วยวัสดุทนไฟ เพื่อไม่ให้อาคารยุบตัวพังทลายลงอย่างรวดเร็วเมื่อเกิดเพลิงไหม้ รวมทั้งกำหนดให้วันที่ 10 พฤษภาคมของทุกปี เป็นวันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ เพื่อระลึกถึงเหตุการณ์ครั้งนั้น



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงานจึงได้จัดโครงการ "10 พฤษภาคม วันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ" ขึ้น เพื่อรณรงค์ให้ผู้ใช้แรงงานและครอบครัวตระหนักเรื่องความปลอดภัย ผ่านกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อสุขภาพกายและจิตใจ เมื่อวันที่ 10



พฤษภาคม 2552 ณ สวนพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย การแข่งขันเดิน-วิ่งเพื่อรณรงค์แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี และการทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้แก่ลูกจ้างที่เสียชีวิตในเหตุการณ์เพลิงไหม้บริษัท เคเดอร์ อินดัสเทรียล (ไทยแลนด์) จำกัด ครบรอบ 16 ปี ตลอดจนลูกจ้างที่เสียชีวิตจากการทำงานในทุกกรณี โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) เป็นประธานในพิธี พร้อมทั้งปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภาคเอกชน ผู้ใช้แรงงาน และประชาชนที่สนใจเข้าร่วมงาน ประมาณ 3,000 คน นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการรณรงค์ให้สถานประกอบการมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วประเทศ ประมาณ 18,000 แห่ง การจัดงานดังกล่าวส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานตระหนักในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น มีการจัดกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ และเป็นการพัฒนาการบริหารจัดการงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน





2.7 โครงการความปลอดภัยสู่สถานศึกษา

การประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการยังคงมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุค่อนข้างสูง ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ดังนั้นเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่ดีและถูกต้องแก่ผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายสำคัญคือนักเรียน นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาและจะเข้าสู่ตลาดแรงงานหลังจากจบการศึกษา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำโครงการความปลอดภัยสู่สถานศึกษาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เสริมสร้างทัศนคติและจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ นักเรียน นักศึกษา รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการได้อย่างปลอดภัย

ในปีงบประมาณ 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถดำเนินการจัดอบรมเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเบื้องต้น หลีกเลี่ยงเกิดความปลอดภัยในการทำงาน การสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้แก่ นักเรียน นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่สุดท้ายในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยเกษตรกรรม

วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง ระดับ ปวช. ปวส. และนักศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 153 ครั้ง มีนักเรียน นักศึกษาผ่านการอบรม จำนวน 19,798 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 90.0 และร้อยละ 116.5 ของเป้าหมายที่กำหนด ตามลำดับ (170 ครั้ง 17,000 คน) ซึ่งภายหลังจากการอบรมแล้ว นักเรียน นักศึกษาจะมีทัศนคติและจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน นักเรียน นักศึกษาเหล่านี้จะสามารถนำความรู้ ที่ได้รับไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการได้อย่างปลอดภัย รวมทั้งสามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่บุคคลอื่นได้



2.8 โครงการลดสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานสูง 10 อันดับแรกของพื้นที่

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำโครงการลดสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานสูง 10 อันดับแรกของพื้นที่ขึ้น เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานประกอบกิจการเหล่านี้สามารถลดสถิติการประสบอันตรายและโรคอันเนื่องมาจากการทำงานลงได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 โดยเปรียบเทียบกับรอบปีที่ผ่านมา





กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการวิเคราะห์สถิติการประสบอันตรายจากการทำงานของแต่ละพื้นที่และคัดเลือกสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งได้แก่สถานประกอบการในประเภทกิจการที่มีสถิติอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานสูง 10 อันดับแรกของแต่ละพื้นที่ หลังจากนั้นจึงได้ดำเนินการจัดอบรมเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายทั่วประเทศ จำนวน 875 แห่ง รวม 1,608 ครั้ง และมีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 16,365 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 102.9 ร้อยละ 94.6 และร้อยละ 96.3 ของเป้าหมายที่กำหนด (850 แห่ง 1,608 ครั้ง 17,000 คน)



การดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่งผลให้สถานประกอบการที่มีสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานสูงหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานมีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีสามารถลดสถิติการประสบอันตรายจากการทำงาน

ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

2.9 โครงการ 3 เดือนแห่งการลดการประสบอันตรายจากการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมี นโยบาย ต้องการให้ผู้ใช้แรงงานทุกคนได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน โดยในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในส่วนภูมิภาค คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จังหวัด ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีในส่วนภูมิภาคมีศักยภาพที่สามารถผลักดันให้มีการรณรงค์ ส่งเสริม และดำเนินการป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงานในสถานประกอบการในจังหวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม มีแนวทางการดำเนินการที่ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมและไม่มีผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจและงบประมาณ ดังนั้น



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำโครงการ 3 เดือนแห่งการลดการประสบอันตรายจากการทำงานขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดผลสำเร็จของการรณรงค์เพื่อลดการประสบอันตรายจากการทำงานในระยะสั้น และจะเป็นแรงบันดาลใจแก่นายจ้าง ลูกจ้างในการดำเนินกิจกรรมรณรงค์อื่น ๆ ต่อไป ซึ่งโครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง และเครือข่ายในการลดการประสบอันตรายจากการทำงานอย่างจริงจัง เร่งรัดการดำเนินการให้มีการลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา และเพื่อสนับสนุนให้คณะอนุกรรมการความปลอดภัยฯ ในส่วนภูมิภาคมี



บทบาทสำคัญในการรณรงค์ลดการประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งเพื่อรณรงค์ปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่ลูกจ้าง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจัดโครงการ โดยมีสถานประกอบกิจการทุกประเภทที่มีการประสบอันตรายสูงในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ เข้าร่วมโครงการ 2,152 แห่ง ดำเนินการ 675 ครั้ง และมีลูกจ้างได้รับประโยชน์รวม 428,497 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 127.3 ร้อยละ 314.0 และร้อยละ 116.5 ของเป้าหมายที่กำหนด (1,650 แห่ง 215 ครั้ง 85,000 คน) ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดประชุมชี้แจงแก่สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ จัดพิธีลงนามความร่วมมือกับสถานประกอบกิจการเพื่อกำหนดให้มีเดือนแห่งความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ และจัดกิจกรรมป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงานพร้อมกันทั่วประเทศในช่วงระหว่างเดือนเมษายน - มิถุนายน 2552



การดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดังกล่าว ส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง และเครือข่ายในการลดการประสบอันตรายอย่างจริงจัง รวมทั้งทำให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดขึ้น

3. ด้านสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการต่างๆ โดยเล็งเห็นว่าการที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดีจะทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานบ่อย รวมทั้งทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและผลิตภาพเพิ่มขึ้น การดำเนินงานกิจกรรมและโครงการที่สำคัญด้านการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในปีงบประมาณ 2552 มีดังนี้

3.1 การพัฒนาเด็กปฐมวัย บุตรของผู้ใช้แรงงาน



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยเฉพาะบุตรของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ โดยได้จัดตั้งศูนย์เด็กเล็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ขึ้นที่จังหวัดนครปฐมและจังหวัดสมุทรปราการในปี 2535 และปี 2544 ตามลำดับ ตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีที่มีพระประสงค์ให้มีการดูแลบุตรของผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ที่มีสถาน





ประกอบกิจการจำนวนมาก เพื่อให้บุตรของผู้ใช้แรงงาน ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เป็นการสร้างพื้นฐานแก่เด็กก่อนวัยเรียนให้มีความพร้อมที่จะเรียนในโรงเรียน และเพื่อให้ผู้ใช้แรงงาน ทำงานโดยไม่มีความห่วงกังวลในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียน ปัจจุบันได้รับเลี้ยงดูบุตรหลานของลูกจ้างและประชาชนทั่วไปในจังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรปราการรวมทั้งสิ้น 1,358 คน



3.2 การส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจของผู้ใช้แรงงาน และต้องการดูแลให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของผู้ใช้แรงงานด้วย โดยมีนโยบายจัดให้มีสถานดูแลเด็กก่อนในสถานประกอบกิจการเพื่อเป็นสวัสดิการแก่แรงงาน และเพื่อพัฒนาการเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และสังคม สำหรับเตรียมความพร้อมเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของประเทศต่อไป รวมทั้งให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องรณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการที่มีความพร้อมและมีศักยภาพเพียงพอจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กขึ้นในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับลูกจ้าง ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตร ทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำข้อตกลงความร่วมมือการดำเนินโครงการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กเพื่อผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการและชุมชน ร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ขยายผลการดำเนินการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กเพื่อผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการและชุมชนต่อไปตามบทบาทหน้าที่และภารกิจของแต่ละกระทรวง โดยปัจจุบันมีสถานประกอบกิจการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจจำนวนทั้งสิ้น 64 แห่ง



3.3 โครงการส่งเสริมการจัดตั้งมุมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญของการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่ จึงได้ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดตั้งมุมนมแม่ในสถานประกอบกิจการขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549 เป็นต้นมา โดยสนับสนุนให้นายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเห็นความสำคัญของนมแม่ และนำ





ไปสู่การจัดตั้งมุนนมแม่ในสถานประกอบกิจการ ซึ่งโครงการดังกล่าวใช้งบประมาณจำนวนไม่มากแต่ได้ผลคุ้มค่า เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของลูกจ้างในการซื้อนมผงสำเร็จรูปให้ลูกดื่ม ซึ่งมีคุณค่าทางอาหารน้อยกว่านมแม่ ทำให้ลูกได้เติบโตภายใต้ความรักความอบอุ่น มีความผูกพันระหว่างแม่ลูกเพื่อเติบโตเป็นเด็กดีของชาติในอนาคตต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับลูกจ้าง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง



ในปีงบประมาณ 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการส่งเสริมการจัดตั้งมุนนมแม่ในสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ และในปัจจุบันมีสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการและจัดตั้งมุนนมแม่ในสถานประกอบกิจการ จำนวน 166 แห่ง



ในปี 2551 พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมารได้ทรงจัดตั้งโครงการสายใยรักแห่งครอบครัวขึ้นเป็นปีที่ 3 และทรงมอบให้กระทรวงแรงงานช่วยส่งเสริมการจัดตั้งมุนนมแม่ในสถานประกอบกิจการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว และเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2551 พระองค์ยังได้เสด็จเยี่ยมมุนนมแม่ในสถานประกอบกิจการ 2 แห่งในจังหวัดสมุทรปราการ

3.4 การป้องกันและบริหารจัดการด้านเอชไอวีและโรคในสถานประกอบกิจการ

เอชไอวีเป็นประเด็นที่แรงงานและสถานประกอบกิจการจำเป็นต้องให้ความสำคัญ (Recognition of HIV/AIDS in the Workplace Issues) ตามหลักการของแนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเรื่อง





โรคเอดส์ในโลกแห่งการทำงาน (ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การป้องกันการแพร่ระบาดของเอดส์ การไม่เลือกปฏิบัติ รังเกียจ กีดกันเหตุเพราะติดเชื้อเอชไอวี และการช่วยเหลือดูแลแรงงานที่ติดเชื้ออย่างเหมาะสม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้นำแนวปฏิบัติดังกล่าวมาพัฒนาเป็นมาตรฐานการบริหารจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในสถานประกอบการอย่างเหมาะสม เพื่อให้แรงงานสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งได้รับผลสำเร็จระดับประเทศตามปฏิญญาว่าด้วยเรื่องโรคเอดส์ (UNGASS) ในเวทีสหประชาชาติ ส่งผลให้ประเทศไทยมีความก้าวหน้าด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในสถานประกอบการ และเป็นแหล่งศึกษาดูงานแก่นานาประเทศ



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ลงนามความร่วมมือกับกรมควบคุมโรค และสมาคมแนวร่วมภาคธุรกิจไทยต้านภัยเอดส์ (TBCA) เรื่องการป้องกันและบริหารจัดการเรื่องเอดส์ในสถานที่ทำงาน และได้จัดทำ **โครงการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถาน**

ประกอบกิจการ (ASO Thailand) และโครงการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ (ASO-T Thailand) เพื่อสร้างความตระหนักในการลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอชไอวี สร้างความเข้าใจเรื่องเอดส์และวัณโรคที่ถูกต้องและมีทัศนคติที่เหมาะสม และส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ ทั้งนี้ เพื่อให้สถานประกอบกิจการมีบทบาทในการป้องกันและการไม่เลือกปฏิบัติ กีดกันผู้ติดเชื้อเอชไอวี เอดส์ อย่างเป็นทางการได้แก่ การมีนโยบายไม่บังคับผู้สมัครงานและลูกจ้างตรวจเลือดหาการติดเชื้อเอชไอวี การเลิกจ้างเพราะติดเชื้อเอชไอวี และการให้ความรู้เรื่องเอดส์ โดยผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2552 มีสถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ (ASO Thailand) จำนวน 1,366 แห่ง และมีสถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ (ASO-T Thailand) จำนวน 608 แห่ง ซึ่งตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการจนถึงปีงบประมาณ 2552 มีสถานประกอบกิจการที่มีมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ (ASO Thailand) รวมจำนวน 6,678 แห่ง และมีสถานประกอบกิจการที่มีมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรค (ASO-T Thailand) รวมจำนวน 1,317 แห่ง ทั้งนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดพิธีมอบรางวัลมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ ประจำปี 2552 โดยพระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตตามาตุ



เสด็จมาประทานรางวัลแก่สถานประกอบกิจการ รวมทั้ง มีสถานประกอบกิจการดีเด่นได้รับคัดเลือกเข้ารับประทานรางวัลเทียนส่องใจ เนื่องในวันเอดส์โลก วันที่ 1 ธันวาคม 2551 จากพระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตตามาตุ จำนวน 3 แห่ง และได้รับประกาศเกียรติคุณจากสภากาชาดไทยอีก 42 แห่ง



นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังได้จัดทำ**โครงการแรงงานสดใส ... เข้าใจเอดส์** โดยออกหน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ จัดนิทรรศการ บรรยายให้ความรู้เรื่องการป้องกันโรคเอดส์ และสิทธิของ ลูกจ้างเกี่ยวกับเอดส์แก่ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งแจกเอกสาร และสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อนำความรู้ไปเผยแพร่แก่ เพื่อนร่วมงานในสถานประกอบกิจการและครอบครัว อัน เป็นการสร้างจิตสำนึกในการป้องกันและแก้ไขปัญหา เอดส์ให้แก่ตนเอง ครอบครัว สังคม และสถานประกอบ กิจการ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2552 ได้ ดำเนินการออกหน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่และจัด นิทรรศการในสถานประกอบกิจการจำนวน 11 ครั้ง ใน พื้นที่ 11 จังหวัด มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 423 คน

และเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคเอดส์ยังคงเป็นปัญหาสำคัญ คณะกรรมการแห่งชาติ ว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ (คชปอ.) จึงได้ มอบหมายให้กระทรวงแรงงานปรับปรุงประกาศ กระทรวง แรงงาน เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและจัดการด้าน เอดส์ในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2547 ที่กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำขึ้น ให้เป็น

แนวปฏิบัติแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและบริหารจัดการ ด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน เพื่อให้หน่วยงานของรัฐและ สถานะที่ทำงานของเอกชนมีการจัดทำมาตรฐานการ ป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำร่าง ดังกล่าวเสนอต่อ คชปอ. และนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) ได้ลงนามในประกาศ คชปอ. เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2552 เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้ง สถานะที่ทำงานของเอกชนทุกประเภทปฏิบัติตาม แนวปฏิบัติแห่งชาติดังกล่าวต่อไป



3.5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมใน สถานประกอบกิจการ

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญใน ปัญหาอาชญากรรมจึงได้ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการเพื่อ การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม รวมทั้งได้กำหนด ให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) เพื่อร่วมดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา





ยาเสพติด เพื่อให้สถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้จัดสรรงบประมาณของกรมเพื่อดำเนินการตาม**โครงการโรงงานสีขาว**โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นายจ้างและผู้ใช้แรงงาน มีความรู้ความเข้าใจ และร่วมมือกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ โดยในปีงบประมาณ 2552 มีสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการจำนวน 1,185 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 127,768 คน และมีสถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นโรงงานสีขาวปลอดยาเสพติด จำนวน 868 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 102,612 คน ทั้งนี้ตั้งแต่เริ่มดำเนินการโครงการในปีงบประมาณ 2544 ถึงปีงบประมาณ 2552 มีสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการทั่วประเทศ จำนวน 50,855 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 5,413,906 คน



นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนิน**โครงการสำรวจจำแนกสถานะสถานประกอบกิจการ เพื่อดำรงความเข้มแข็งในการป้องกันยาเสพติด โครงการกีฬาในโรงงาน และโครงการกลับ**

สู่ชีวิตใหม่ เพื่อปรับเจตคติให้โอกาสผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดเข้าทำงาน และจากการดำเนินงานดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้รับการคัดเลือกให้เป็นองค์กรดีเด่นด้านการป้องกันยาเสพติดประจำปี 2552 และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณจากนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2552 ณ ทอประชุมสุชนนัยประดิษฐ์ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี



3.6 การส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

สืบเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และนโยบายรัฐบาลที่ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นสำคัญ ดังนั้นในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับผู้ใช้แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้ใช้แรงงานดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจ





พอเพียงภายใต้กรอบของความพอประมาณ ความมีเหตุผล รู้จักใช้สติและปัญญาในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้มีภูมิคุ้มกันที่ดีของชีวิต ลดปัญหาและภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการดำเนินการ ดังนี้

1) การส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานใน แรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำบริการด้านสวัสดิการแรงงานเข้าถึงกลุ่ม แรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ได้รับการ จัดสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม และเพื่อให้ แรงงานในภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนิน ชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยในปีงบประมาณ 2552 ได้ดำเนินการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการจัด สวัสดิการแรงงานและส่งเสริมให้นายจ้าง/ผู้ว่าจ้างจัด สวัสดิการให้แก่แรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่ บ้านทั่วประเทศ จำนวน 4,078 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 106.75 ของเป้าหมายที่กำหนด (3,820 คน) และแรงงาน ภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความรู้เกี่ยวกับ สวัสดิการแรงงาน การออม การประหยัด การดำเนินชีวิต ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 145,339 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 105.26 ของเป้าหมาย ที่กำหนด (138,080 คน)

2) ขยายขอบข่ายการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ พอเพียงสู่ภาคธุรกิจ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่แนวคิด หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและจูงใจให้สถาน ประกอบกิจการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ ใช้ในการประกอบการมากขึ้น โดยได้ดำเนินการจัดอบรม

ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน และการดำเนินชีวิต ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงให้ แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ จำนวน 5,773 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 144.33 ของ เป้าหมายที่กำหนด (4,000 คน)



3) โครงการอบรมเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับ การจัดการปัญหาหนี้ในระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมนิสัยรักการออมเงินของผู้ใช้แรงงาน และเป็นการ เดินตามรอยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยจัดอบรม ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เทคนิค การออม เทคนิคการจัดการเงินส่วนบุคคลอย่างถูกต้อง วิธีการจัดการปัญหาหนี้ในระบบและบัตรเครดิต รวมทั้งแนวทางการปรับตัวด้านเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับ สภาวะปัจจุบันให้นายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ผู้แทนสหภาพ แรงงาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของกรมที่ทำหน้าที่ในการ ส่งเสริมสวัสดิการด้านการเงิน จำนวน 5 รุ่น มีผู้ผ่าน การอบรม 570 คน

3.7 การบริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดตั้ง กองทุน เพื่อผู้ใช้แรงงานขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของ ผู้ใช้แรงงานจากปัญหาความยากจนและปัญหาหนี้สิน นอกกระบบ โดยให้กู้ยืมเงินผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์หรือ สหกรณ์เครดิตยูเนียนในสถานประกอบการและ รัฐวิสาหกิจในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ซึ่งกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานได้ประชาสัมพันธ์กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน





ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและประสานความร่วมมือกับกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น สำหรับปีงบประมาณ 2552 ได้กำหนดเป้าหมายการให้บริการเงินกู้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์จำนวน 26 แห่ง ผลการดำเนินงานกองทุนให้บริการเงินกู้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจไปแล้ว จำนวน 13 แห่ง เป็นเงินให้กู้ 80.13 ล้านบาท สามารถบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงินของผู้ใช้แรงงานที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ จำนวน 9,581 คน

3.8 การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการให้นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 โดยปัจจุบันดำเนินการให้สถานประกอบการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการแล้ว จำนวน 18,044 แห่ง จากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 21,053 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 85.70 ของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง

3.9 โครงการโรงเรียนในโรงงาน

เพื่อเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการได้เพิ่มพูนความรู้ และมีศักยภาพและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ประสานความร่วมมือ

กับสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัท อมตะคอร์ปอเรชั่น จำกัด องค์การค้าคุรุสภา และบริษัท บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด ในการพัฒนาการศึกษาให้กับลูกจ้าง โดยรณรงค์ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้าง ปัจจุบันมีสถานประกอบการจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน (จัดการเรียนการสอนให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ) ทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 189 แห่ง



4. ด้านส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคม เพื่อป้องกันความขัดแย้งและเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การดำเนินงานกิจกรรมและโครงการที่สำคัญด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในปีงบประมาณ 2552 มีดังนี้





4.1 การแก้ไขข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน

ในปีงบประมาณ 2552 กำหนดเป้าหมายการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานและแก้ไขข้อขัดแย้งในกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ จำนวน 362 แห่ง โดยมีข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งเกิดขึ้นจำนวน 243 แห่ง เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานและแก้ไขข้อขัดแย้งในกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง และสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานและแก้ไขข้อขัดแย้งจนยุติ จำนวน 223 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 91.77 ของข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น



4.2 โครงการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานประจำปี 2552

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการโครงการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เพื่อมอบรางวัลให้แก่สถานประกอบการที่มีการใช้ระบบทวิภาคีอย่าง



มีประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ทั้งตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง ทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติในทางบวกต่อกัน ช่วยป้องกันและลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เป็นอย่างดี ซึ่งการมอบรางวัลนี้จะเป็นแรงจูงใจและปลุกจิตสำนึกนายจ้าง ลูกจ้างให้เห็นความสำคัญของการพัฒนารูปแบบของระบบส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ในปีงบประมาณ 2552 ได้จัดงานมอบรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานประจำปี 2552 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2552 ณ ดิคสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล โดยนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) เป็นประธานในพิธีมอบรางวัลให้แก่สถานประกอบการที่ได้รับรางวัล ซึ่งมีสถานประกอบการที่เข้ารับรางวัลดีเด่น 5 ปี ติดต่อกัน (พ.ศ.2548-2552) จำนวน 48 แห่ง และสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลดีเด่นประจำปี 2552 จำนวน 435 แห่ง



4.3 การสร้างความสมานฉันท์ในวงการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้เร่งสร้างความสมานฉันท์ในวงการแรงงานโดยการออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี ให้นายจ้างและลูกจ้างใช้ระบบการปรึกษาหารือและร่วมมือในระดับสถานประกอบกิจการมากขึ้น ตลอดจนการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ ทั้งโดยการไกล่เกลี่ยและการวินิจฉัยชี้ขาด รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขการชุมนุมเรียกร้อง การนัดหยุดงาน ปิดงานและผลงาน ยุติการชุมนุมเรียกร้อง และการนัดหยุดงาน ปิดงาน หรือผลงานนั้น โดยเร็ว เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายและความรุนแรงตามมา นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้สนับสนุนบทบาทหน้าที่และการดำเนินกิจกรรมขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในการรักษาประโยชน์แก่สมาชิกและมีส่วนร่วม ในการสร้างสรรค์สังคมที่มีคุณภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในสถานประกอบกิจการของตนเอง รวมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป



การดำเนินงานปีงบประมาณ 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินงานส่งเสริมระบบทวิภาคีในกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ จำนวน 15,311 แห่ง และส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรแรงงาน จำนวน 995 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 105.03 และร้อยละ 150.30 ของเป้าหมายที่กำหนด (14,578 แห่ง และ 662 แห่ง) ตามลำดับ



4.4 การจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2552

การจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2552 จัดขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2552 ณ ท้องสนามหลวง โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (พลตรีสนั่น ขจรประศาสน์) เป็นประธานในพิธีเปิด ซึ่งการจัดงานครั้งนี้ กระทรวงแรงงาน ได้ร่วมกับองค์การลูกจ้างทั้งภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ โดยมีประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย (นายชินโชติ แสงสังข์) เป็นประธานคณะกรรมการจัดงานฯ ร่วมกับผู้ใช้แรงงานจาก 12 สภาองค์การลูกจ้าง และ 1 สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ โดยกำหนดคำขวัญวันแรงงานแห่งชาติปี 2552 คือ **"แรงงานไทยสมานฉันท์ ร่วมใจกันฝ่าฟันวิกฤต พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจก้าวไกล"** กิจกรรมภายในงานประกอบด้วย การประกอบพิธีกรรมทางศาสนา มีคณะผู้บริหารและข้าราชการของกระทรวงแรงงาน นำโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) ปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสมชาย ชุ่มรัตน์) และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิตสิริ) ร่วมพิธี การจัดริ้วขบวนของข้าราชการและผู้ใช้แรงงาน เดินจากลานพระบรมรูปทรงม้าไปยังท้องสนามหลวง การจัด





นิทรรศการของหน่วยงานราชการและเอกชน การจัดมหกรรมอาหารเพื่อผู้ใช้แรงงาน การแจกจ่ายพันธุ์กล้าไม้ วรรณคดีลาวะโลกร้อน การแจกหนังสือ 117 อาชีพ เกษตรกรรมทางเลือกเพื่อรองรับวิกฤตเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาการว่างงาน และการสาธิตการประกอบอาชีพอิสระ โดยมีผู้นำแรงงาน ผู้แทนองค์การแรงงานต่าง ๆ ลูกจ้าง และผู้ใช้แรงงานร่วมงานประมาณ 8,000 คน และยังมีการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติในสวนภูมิภาคทั่วประเทศ



5. ด้านพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ปัจจุบันการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศได้เกิดผลกระทบอย่างมากต่อประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจแบบเปิด และส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการและลูกจ้าง โดยเฉพาะประเภทส่งออกที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ และมีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้นเป็นลำดับ ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพสินค้า ต้นทุนการผลิต การใช้เทคโนโลยี รวมถึงด้านสิทธิมนุษยชนและด้านมาตรฐานแรงงาน โดยเฉพาะด้านมาตรฐานแรงงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อ

ทางสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ได้ถูกนำมากำหนดเป็นเงื่อนไขทางการค้า หากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแล้ว จะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าหรืออาจถูกกีดกันทางการค้า ซึ่งมีผลกระทบเสียหายแก่สถานประกอบการและแรงงาน



มรท. ๔๐๐๑-๒๕๔๖
TLS 8001-2003

รัฐบาลได้เล็งเห็นและตระหนักถึงปัญหาผลกระทบอันอาจจะเกิดจากการเปิดการค้าเสรีข้างต้น จึงอนุมัติให้กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีขึ้น และได้จัดทำ **"มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๔๖)"** โดยประกาศใช้เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวมีข้อกำหนดที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระดับสากลเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานให้ดีขึ้น โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมุ่งหวังให้ผู้ประกอบการในกิจการส่งออกและกิจการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถานประกอบการทุกประเภทได้นำข้อกำหนดของ มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๔๖ ไปพัฒนาระบบการจัดการแรงงานในสถานประกอบการให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานลดลง ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ได้มาตรฐาน ช่วยควบคุมความสูญเสีย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างสูงขึ้น และเพิ่มผลผลิตของสถานประกอบการ สถานประกอบการสามารถพัฒนาให้สถานประกอบการมีระบบบริหาร



จัดการแรงงานที่ดีเทียบได้เท่ากับมาตรฐานแรงงานสากล และเกิดประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในเวทีการค้าระดับสากลได้ทัดเทียมอารยประเทศ นอกจากนี้ การบริหารจัดการแรงงานที่มีมาตรฐานจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศในการแสดงความรับผิดชอบ ต่อสังคม อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างโอกาสการแข่งขันของธุรกิจไทยในตลาดการค้าเสรี โดยการดำเนินงาน กิจกรรมและโครงการที่สำคัญด้านการพัฒนามาตรฐาน แรงงานในปีงบประมาณ 2552 มีดังนี้

5.1 โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการส่งออกและที่เกี่ยวข้อง



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการส่งออกและที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการเพื่อลดอุปสรรคและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางการค้า สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการแข่งขันในตลาดการค้าโลก และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยได้ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาภาคเอกชนที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเข้าไปศึกษาวิเคราะห์ และให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำระบบการบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานไทยในเชิงลึกแก่สถานประกอบการทั่วประเทศที่สมัครเข้าร่วมโครงการจนสามารถรับการตรวจประเมิน เพื่อขอการรับรอง มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖ ในระดับสมบูรณ์ได้ โดยได้รับงบประมาณในการจัดจ้างที่ปรึกษาในวงเงินไม่เกินสถาน

ประกอบกิจการละ 73,000 บาท ซึ่งในปีงบประมาณ 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการส่งออกและที่เกี่ยวข้อง จำนวน 130 แห่ง

5.2 การสร้างระบบตรวจประเมินและจูงใจให้สถานประกอบการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนด มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้สร้างระบบรับรองมาตรฐานแรงงานที่อิงตามหลักเกณฑ์สากล ISO/IEC Guide 62 เพื่อให้เกิดการยอมรับในระดับสากล ทั้งนี้ ได้กำหนดระเบียบหลักเกณฑ์การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) ที่สอดคล้องกับหลักการมาตรฐานสากล พร้อมทั้งประกาศหลักเกณฑ์กำหนดระดับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย โดยให้การรับรอง มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖ เป็น 2 ระดับคือ ระดับพื้นฐาน และระดับสมบูรณ์ ซึ่งนับตั้งแต่เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2546 จนถึงปีงบประมาณ 2552 มีสถานประกอบการนำมาตรฐานแรงงานไทยไปปฏิบัติและได้รับการรับรอง มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖ จำนวนทั้งหมด 1,441 แห่ง เป็นผลให้สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตลูกจ้างให้ดีขึ้น จำนวน 1,090,578 คน และในปีงบประมาณ 2552 มีสถานประกอบการที่คงการรับรอง (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) จำนวน 712 แห่ง จำแนกเป็นระดับพื้นฐาน จำนวน 134 แห่ง และระดับสมบูรณ์ จำนวน 578 แห่ง สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง จำนวน 516,281 คน



5.3การจัดสัมมนาไตรภาคีเชิงวิชาการ มาตรฐานแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 9



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดงานสัมมนาไตรภาคีเชิงวิชาการมาตรฐานแรงงานแห่งชาติขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินการด้านมาตรฐานแรงงานเพื่อการแข่งขันในเวทีการค้าโลก และได้ทราบถึงประสบการณ์ในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการเพื่อเป็น



แนวทางในการปรับใช้ตามสถานการณ์ ตลอดจนเพื่อประชาสัมพันธ์มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖) ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ซึ่งในปีงบประมาณ 2552 ได้จัดงาน **สัมมนาไตรภาคีเชิงวิชาการมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 9 เรื่อง "มาตรฐานแรงงานไทย เพื่อคุณภาพชีวิต ธุรกิจยั่งยืน"** เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2552 ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนา กรุงเทพฯ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูริย์ แก้วทอง) เป็นประธานเปิดการสัมมนา โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย ผู้ประกอบการ ลูกจ้าง



ผู้แทนองค์การนายจ้าง/ลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา องค์กรระหว่างประเทศ สถานทูต นักวิชาการ สื่อมวลชน ประชาชน และผู้สนใจทั่วไป จำนวนประมาณ 1,400 คน



กิจกรรมภายในงานประกอบด้วย การมอบใบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖) แก่สถานประกอบการที่ผ่านการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยในระดับสมบูรณ์ ประจำปี 2552 จำนวน 68 แห่ง การบรรยายทางวิชาการในหัวข้อ "CSR โอกาสในภาวะวิกฤตของธุรกิจไทย" การเสวนาทางวิชาการในหัวข้อ "มรท. ร่วมฝ่าวิกฤตเศรษฐกิจ" และการจัดคลินิกมรท. เพื่อให้ความรู้และคำปรึกษาแนะนำแก่สถานประกอบการในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย นอกจากนี้ ในบริเวณงานยังมีการจัดนิทรรศการของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรอิสระต่าง ๆ เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน และการแสดงผลผลิตภัณฑืของสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองและอยู่ระหว่างการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖)





5.4 การส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านมาตรฐานแรงงาน ไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖) ในสถานประกอบกิจการส่งออกและที่เกี่ยวข้องเนื่องโดยมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้



1) โครงการติดตามการปฏิบัติงานของ
ที่ปรึกษาและสถานประกอบกิจการที่มีการพัฒนาระบบ
บริหารจัดการ มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ติดตามการทำงานของที่ปรึกษาในสถานประกอบกิจการ
ที่เข้าร่วมโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการด้านพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย ในสถาน
ประกอบกิจการส่งออกและที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตาม
ข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้าง และเพื่อศึกษาและ

รวบรวมปัญหาในการดำเนินการและนำไปปรับปรุงแก้ไข
ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะแก่ที่ปรึกษาและสถานประกอบ
กิจการที่จัดทำระบบบริหารจัดการด้านมาตรฐานแรงงาน
ไทย โดยในปีงบประมาณ 2552 ได้ดำเนินการติดตามการ
ทำงานของที่ปรึกษาในสถานประกอบกิจการ จำนวน 18
ครั้ง นอกจากนี้ ยังได้จัดประชุมชี้แจงที่ปรึกษาพัฒนา
มาตรฐานแรงงานที่กรมได้จัดจ้างเพื่อชักชวนแนวปฏิบัติ
และเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของที่ปรึกษา
ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน จำนวน 3 ครั้ง รวม 56 คน



2) จัดประชุมสัมมนาเพื่อปรับปรุง
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านมาตรฐานแรงงาน
ไทย เพื่อให้ผู้บริหารและลูกจ้างของสถานประกอบกิจการ
ที่เข้าร่วมโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพฯ มีความรู้ความ
เข้าใจถึงขั้นตอนการจัดทำระบบบริหารจัดการด้าน
มาตรฐานแรงงานตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย
(มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๖) โดยดำเนินการจัดสัมมนา 2 รุ่น
มีผู้ผ่านการอบรม 91 คน





3) นิเทศงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อชี้แจงซักซ้อมทำความเข้าใจ และตอบข้อซักถามในขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติของกรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้สามารถปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานได้ตรงตามเป้าหมายและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยในปีงบประมาณ 2552 ได้ดำเนินการออกนิเทศงานแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติของกรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 5 ครั้ง ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติมีความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยมากยิ่งขึ้น และสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกัน

4) การรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการส่งออกและที่เกี่ยวข้องจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๔๖) และการพัฒนาผู้ประกอบการในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้สถานประกอบการส่งออกและที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๔๖) ในสถานประกอบการเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้านความรับผิดชอบทางสังคมในปัจจุบัน รวมทั้งสร้างความเข้าใจในแนวทางการเข้าร่วมโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ และการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๔๖)

โดยในปีงบประมาณ 2552 ได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยแก่ผู้บริหารสถานประกอบการกิจการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 รุ่น มีผู้ผ่านการอบรม 192 คน ดำเนินการเสริมสร้างการพัฒนาระบบ มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๔๖ แก่ผู้ประกอบการที่ได้ขอยกเลิกระหว่างการดำเนินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพฯ จำนวน 12 แห่ง ให้สามารถดำเนินการพัฒนาระบบได้ต่อไปจนสามารถเข้าสู่กระบวนการรับรอง ซึ่งทำให้สถานประกอบการส่งออกและที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๔๖) ตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย นอกจากนี้ยังได้จัดอบรมอาสาสมัครมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อสร้างเครือข่ายในการรณรงค์เผยแพร่มาตรฐานแรงงานไทยให้สถานประกอบการกลุ่มใหม่ โดยดำเนินการรวม 3 รุ่น มีผู้ผ่านการอบรม 126 คน



5.5 การปรับปรุงข้อกำหนด มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๔๖ เป็น มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๕๓

เพื่อปรับปรุงให้ข้อกำหนดให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ISO 9001:2000 และ SA 8000 รวมทั้งสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยแต่งตั้งคณะทำงานยกร่างข้อกำหนด มรท. ๔๐๐๑ - ๒๕๔๖ และคู่มือการปฏิบัติ ซึ่งได้ประชุมเพื่อพิจารณาทบทวนร่างข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยให้





มรท.๘๐๐๑ - ๒๕๕๓
TLS8001 - 2010

มีความสมบูรณ์เหมาะสม ทั้งนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานคาดว่าจะดำเนินการปรับปรุงแล้วเสร็จในปีงบประมาณ 2553 และประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทยฉบับใหม่ คือ มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓ ต่อไป

5.6 โครงการพัฒนาระบบการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) เชิงบูรณาการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) เชิงบูรณาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถที่จะนำมาตรฐานแรงงานไทยมาปฏิบัติในสถานประกอบการร่วมกับมาตรฐานระบบการจัดการอื่น ๆ โดยจัดจ้างอุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิเพื่อสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ เป็นผู้ดำเนินการศึกษา และพัฒนารูปแบบการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) เชิงบูรณาการร่วมกับมาตรฐานอื่น ๆ เช่น มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR-DIW) มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001) มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก./OHSAS 18001) มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างมาตรฐานการจัดการต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดภาระในการดำเนินการด้านระบบการจัดการ ประหยัดเวลาและทรัพยากรในการดำเนินการของสถานประกอบการ โดยสรุปผลการดำเนินงานพบว่า

1) รูปแบบการตรวจประเมินเชิงบูรณาการ (Integrated audit) ควรจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล PAS 99-2006 Specification for common management system requirements as a framework for integration และ AS/NZS 4581 : 1999 Management system integration - Guidance to business, government and community organization โดยการนำมาตรฐานมาเปรียบเทียบส่วนที่เป็นข้อกำหนดที่ใช้ร่วมกัน (Common requirements) และส่วนของข้อกำหนดเฉพาะ (Unique requirements) เพื่อพิจารณาแนวทางหรือวิธีการที่จะนำมาใช้ประโยชน์ได้ง่าย รวมทั้งสามารถที่จะขยายมาสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖) ซึ่งรูปแบบนี้จะเหมาะกับสถานประกอบการที่มีระบบการจัดการอื่น ๆ อยู่แล้วอย่างน้อย 1 ระบบ และต้องการที่จะจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเพิ่มขึ้นอีกหรือประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการ

2) การจัดการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยเชิงบูรณาการ ต้องมีการประสานงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อวางแผนในการตรวจประเมินในช่วงเวลาที่สถานประกอบการนั้นมีการตรวจประเมินมาตรฐานการจัดการอื่นควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดการตรวจประเมินเชิงบูรณาการอย่างแท้จริง นอกจากนี้กลุ่มผู้ตรวจประเมินจะต้องได้รับการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยเชิงบูรณาการ เพื่อให้การตรวจประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) แนวทางการพัฒนาระบบการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยในอนาคต ควรให้ความสำคัญอย่างสูงกับการสร้างความรู้ความเข้าใจให้มากขึ้นในวิธีการของการพัฒนาระบบเชิงบูรณาการของระบบการจัดการควบคู่กับการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ให้แก่ผู้บริหารระดับสูง ผู้รับผิดชอบในการสร้างระบบการจัดการตามมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ และผู้รับผิดชอบในการควบคุมมาตรฐานการจัดการอื่น ๆ ที่สถานประกอบการ



ต้องการนำมาบูรณาการ นอกจากนี้บุคลากรของกรมจำเป็นต้องเข้าใจรูปแบบของการพัฒนาระบบการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยเชิงบูรณาการ เพื่อให้สามารถเผยแพร่ความรู้การปฏิบัติที่ถูกต้องของมาตรฐานด้านกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับสถานประกอบการได้อย่างถูกต้อง

6. ความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

6.1 การประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference : ILC) สมัยที่ 98

การประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference : ILC) สมัยที่ 98 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 9 - 19 มิถุนายน 2552 ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ผู้แทนไตรภาคีของประเทศสมาชิกเข้ามาประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณารับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะนำ (Recommendation) รวมทั้งติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของ ILO โดยในการประชุมครั้งนี้มีหัวข้อหลักที่พิจารณา คือ การแสวงหาหนทางเพื่อแก้ไขวิกฤตที่เกิดขึ้นทั่วโลกในเรื่องของการทำงาน (Tracking the Global Jobs Crisis) ซึ่งเป็นนโยบายหนึ่งภายใต้แนวคิดว่าด้วยงานที่มีคุณค่า

ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ส่งผู้แทนทั้งฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมการประชุม นำโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูริย์ แก้วทอง) ปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสมชาย ชุ่มรัตน์) และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิติลี) โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้นำเสนอรายงานของประเทศไทยต่อที่ประชุมใหญ่ เรื่อง การจัดระบบการจ้างงานในภาวะวิกฤต ซึ่งรัฐบาลได้มีความพยายามและกำหนดมาตรการสำคัญในการแก้ไขปัญหา

วิกฤตของประเทศโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นแนวทางดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการสร้างเครือข่ายทางสังคมที่มั่นคงให้กับประชาชนทุกกลุ่มในสังคมไทย และมีกิจกรรมสำคัญเพื่อแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน เช่น การสนับสนุนเงินให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองทั่วประเทศเพื่อฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การสร้างงานในชุมชน การจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุเพื่อให้มีรายได้ในการดำรงชีพ การจัดการศึกษาฟรี 15 ปีเพื่อขยายโอกาสและสร้างความเท่าเทียมกันในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การคุ้มครองสิทธิผู้ใช้แรงงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน รวมทั้งการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีระหว่างประเทศในระยะยาว โดยสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการมาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑- ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ซึ่งมีภาคเอกชนจำนวนมากที่เข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจ และมีผลการดำเนินงานที่ดีทั้งด้านการประกอบธุรกิจและการตอบสนองทางสังคม นอกจากนี้ยังได้สนับสนุนกิจกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตามนโยบายหลักว่าด้วยงานที่มีคุณค่า (Decent Work for All) ของ ILO โดยประเทศไทยกำลังจัดทำแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า (TDWCP : Thailand Decent Work Country Programme) ซึ่งคาดว่าจะประกาศใช้ภายในสิ้นปี 2552 ทั้งนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมในการประชุมที่สำคัญ ดังนี้

1) การประชุมของคณะกรรมการว่าด้วยเรื่อง **เอชไอวี/เอดส์** เพื่อพิจารณาการจัดทำมาตรฐานเรื่องเอชไอวี/เอดส์ ซึ่งมีผลการประชุมที่สำคัญคือ ควรช่วยให้คนทำงานไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องจากเหตุเพราะเอชไอวี/เอดส์ ไม่ว่าจะเป็นผู้เป็นหรือผู้ที่ได้รับเชื้อก็ตาม และจะต้องห้ามไม่ให้มีการตรวจสุขภาพคนทำงานหรือผู้สมัครงานโดยบังคับโดยไม่มีเงื่อนไขดังที่ได้กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติว่าด้วยเอชไอวี/เอดส์ในโลกแห่งการทำงาน สถานประกอบการควรมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมป้องกันโดยรูปแบบต่าง ๆ เพื่อไม่ให้มีการติดเชื้อในกลุ่มประชากรที่เป็นผู้ใหญ่ ซึ่งอาจขยายไปถึงครอบครัวและ



ชุมชนทั้งหมด นโยบาย แผนงาน และกลยุทธ์ระดับชาติ ควรมีความสอดคล้องกัน โดยควรเน้นให้มีการกำหนดมาตรการเพื่อลดความเสี่ยงในการติดต่อของเชื้อเอชไอวี ในนโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

2) การประชุมคณะกรรมการว่าด้วยความเสมอภาคทางเพศ ซึ่งเป็นการอภิปรายทั่วไปเรื่องความเสมอภาคทางเพศอันเป็นหัวใจสำคัญของงานที่มีคุณค่า ซึ่งมีผลการประชุมที่สำคัญคือ การประเมินค่าความเสมอภาคทางเพศในการทำงานเป็นเรื่องของความยุติธรรมทางสังคม จำเป็นต้องมีการประเมินผลกระทบและการวิเคราะห์เรื่องเพศชายหญิงในประเด็นการพัฒนานโยบาย ควรให้ความสำคัญกับการที่ให้เพศชายเข้ามามีบทบาทมากขึ้นต่อความรับผิดชอบในครอบครัว รวมทั้งควรให้ทั้งภาครัฐ นายจ้าง และองค์กรของผู้ใช้แรงงานเข้ามามีบทบาทในการนำเรื่องความเสมอภาคทางเพศให้มีการดำเนินการก้าวหน้าต่อไปในโลกร่างการทำงาน

3) การหารือทวิภาคีอย่างไม่เป็นทางการระหว่างไทยกับนิวซีแลนด์ เกี่ยวกับความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างไทยและนิวซีแลนด์

4) การเข้าร่วมสนทนากับผู้แทน Public Services International (PSI) ซึ่งเป็นองค์กรด้านสหภาพแรงงานของข้าราชการระหว่างประเทศ ซึ่งได้มีการรับทราบแนวคิดและจุดยืนของทั้งสองฝ่ายเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

6.2 โครงการความร่วมมือด้านแรงงานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศไทยภายใต้กรอบความตกลงการค้าเสรี

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตระหนักถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้เกิดการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและการใช้กลยุทธ์ทางการค้าเพื่อรักษาระบบเศรษฐกิจของประเทศให้คงอยู่และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบการเจรจาความตกลงการค้าเสรี (Free Trade Agreement : FTA) เป็นเครื่องมือในการดำเนินการทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ดังนั้นเพื่อเตรียมการ



รองรับสถานการณ์ดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำโครงการความร่วมมือด้านแรงงานขึ้น เพื่อสร้างแนวคิด พัฒนาระบบการบริหารจัดการและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน ตลอดจนเป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อันจะนำมาซึ่งระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดี มีประสิทธิภาพ โดยได้จัดทำกิจกรรมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างไทย - นิวซีแลนด์ ซึ่งในปีงบประมาณ 2552 มีการดำเนินกิจกรรมที่สำคัญคือ กิจกรรมเพื่อพัฒนาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก และภาคเกษตรกรรม (Project for Developing on OSH in SMEs and Agricultural Sector (Plantation)) ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2551 โดยดำเนินการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ของกรมให้มีความรู้และเป็นวิทยากรอบรมขยายผลต่อไปยังกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ส่งผลให้นายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก เกษตรกร นายจ้าง ลูกจ้างในภาคเกษตรกลุ่มเป้าหมายได้รับ



ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัย สุขภาพ อนามัย วิธีการป้องกันอันตราย วิธีการปรับปรุงสภาพและ สิ่งแวดล้อมทั้งในด้านสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงาน และได้ดำเนินการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอย่างเป็น รูปธรรม และสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สถานประกอบ กิจการอื่น ๆ ได้ นอกจากนี้ยังส่งผลให้การกำหนดนโยบาย และแนวดำเนินการด้านแรงงานภายใต้กรอบความตกลง การค้าเสรีของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.3 การประชุมคณะกรรมการบริหารเครือข่าย ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน ครั้งที่ 10

เครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของ อาเซียน เป็นเครือข่ายที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการ พัฒนางานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงการ ยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในภูมิภาค อาเซียนให้ได้ระดับมาตรฐานสากล โดยมีการแบ่งภารกิจ หลักเป็น 5 ด้านคือ ด้านสารสนเทศ ด้านวิจัย ด้าน มาตรฐาน ด้านอบรม และด้านตรวจแรงงาน การทำงาน ของเครือข่ายฯ อยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการ บริหารเครือข่ายฯ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากประเทศ สมาชิกทั้ง 10 ประเทศ และจะมีการประชุมปีละ 1 ครั้ง เพื่อพิจารณาภารกิจที่จะดำเนินการ และติดตามความ คืบหน้าของการดำเนินการในภารกิจที่กำหนดไว้



การประชุมคณะกรรมการบริหารเครือข่าย ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน ครั้งที่ 10 (10th ASEAN Occupational Safety and Health Coordinating Board Meeting : 10th ASEAN-OSHNET CBM) จัดขึ้นระหว่างวันที่ 7 - 10 เมษายน 2552 ณ เมืองเสียมราฐ ประเทศกัมพูชา ประเทศไทยได้จัดส่ง

ผู้แทนเข้าร่วมประชุม นำโดยผู้อำนวยการสถาบันความ ปลอดภัยในการทำงาน และเจ้าหน้าที่จากสถาบันความ ปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีสาระสำคัญของการประชุม เกี่ยวกับการพิจารณาแผนดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของภูมิภาคอาเซียนในภาพรวม และประเทศไทยใน ฐานะประเทศรับผิดชอบหลักด้านสารสนเทศ และเป็น ผู้บริหารจัดการเว็บไซต์กลางของเครือข่าย ASEAN OSHNET ได้นำเสนอผลการพัฒนา **เว็บไซต์ทางการของ เครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน ASEAN-OSHNET Official Website (www. aseanoshnet.org)** ซึ่งจะเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร ความร่วมมือ ด้านความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยของประเทศสมาชิกและประชาคมทั่วไป นอกจากนี้ ที่ประชุมยังได้พิจารณาการวาง **แนวทางความร่วมมือการพัฒนา ระบบบริหารจัดการความปลอดภัย และอาชีวอนามัย (OSHMS)** และการแลกเปลี่ยนรูปแบบ การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ เป็นตัวอย่างได้ (ASEAN-OSHNET Good OSH Practice) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำขึ้นเผยแพร่ให้ผู้สนใจ ในเว็บไซต์กลางของเครือข่ายฯ ต่อไป



6.4 โครงการแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานราชการพลเรือนระหว่างไทยกับสิงคโปร์ (Civil Service Exchange Programme - CSEP)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการ ประสานดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย กับกระทรวงแรงงาน ประเทศสิงคโปร์ ภายใต้โครงการ แลกเปลี่ยนหน่วยงานราชการพลเรือนระหว่างไทยกับ



สิงคโปร์ (CSEP) ซึ่งเป็นการประสานการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ความรู้ แนวการดำเนินงาน และกระชับ ความสัมพันธ์ของหน่วยงานด้านความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยของทั้งสองประเทศ โดยเมื่อวันที่ 19 - 20 มกราคม 2552 Mr.Ho Siong Hin อธิบดีกรมความ ปลอดภัยและอาชีวอนามัย ประเทศสิงคโปร์ พร้อม ผู้บริหารได้มาเยี่ยมชมการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม



ต่อมา เมื่อวันที่ 13 - 15 ตุลาคม 2552 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ (นายอภิชาติ ภิรมย์) นำคณะข้าราชการพลเรือนของประเทศไทยจาก 10 กระทรวง เข้าร่วมการประชุมโครงการแลกเปลี่ยนหน่วยงาน ราชการพลเรือนระหว่างไทยกับสิงคโปร์ (CSEP) ครั้งที่ 9 ณ ประเทศสิงคโปร์ ในหัวข้อ "*Thailand and Singapore : Enhancing Civil Service Coordination for Effective Response to Complex Regional Challenges*" ซึ่งผู้แทนกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วม ประชุมนำโดยรองปลัดกระทรวงแรงงาน (นางจิราภรณ์ เกษรสุจริต) พร้อมกับเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยในการประชุมมีการหารือเกี่ยวกับการส่งเสริมความ ร่วมมือระหว่างสาขาต่าง ๆ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้เสนอ โครงการศึกษาดูงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และด้านการฝึกอบรมผู้สูงอายุและคนพิการเพื่อการมีงานทำ ให้ที่ประชุมพิจารณา



7. ด้านแผนงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

7.1 การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2552 - 2555)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2552 - 2555) เพื่อใช้เป็นกรอบ กำหนดทิศทางการพัฒนาและการดำเนินงานของกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ. 2552 - 2555) ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยยึด กรอบนโยบายและแนวทางการพัฒนาประเทศของ รัฐบาล แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 - 2555 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 - 2554 และแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2554 เป็นพื้นฐาน โดยในการดำเนินการได้มีการจัด ประชุมเชิงปฏิบัติการ รวม 2 ครั้ง เพื่อรับมอบนโยบาย จากผู้บริหาร และอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี รวมทั้ง บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ เกี่ยวข้อง ในด้านการจัดทำแผน ทฤษฎี วิธีการ ขั้นตอน การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และการจัดทำระบบ บริหารความเสี่ยง สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงกับการ กำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด รวมทั้งจัดทำร่าง แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน (พ.ศ. 2552 - 2555) ซึ่งขณะนี้แผนดังกล่าวได้ ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์และนำมาใช้เพื่อการบริหารงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว





7.2 การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 โดยคำนึงถึงการบรรลุตามแผนการปฏิบัติราชการ 4 ปี เป็นสำคัญ โดยในการดำเนินการได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ รวม 2 ครั้งร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี เสร็จสมบูรณ์และนำมาใช้เพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว

7.3 การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานลงสู่ระดับสำนัก/กอง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรม ปีงบประมาณ 2552 ตามตัวชี้วัดเรื่องระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในส่วนของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับกรมลงสู่ระดับสำนัก/กอง โดยได้ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 สู่สำนัก/กองหรือหน่วยงานเทียบเท่า จำนวน 11 หน่วยงาน มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างอธิบดี รองอธิบดี และผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือหน่วยงานเทียบเท่า และมีการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมาย รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน เพื่อประเมินผลการดำเนินงานของสำนัก/กองหรือหน่วยงานเทียบเท่า

นอกจากนี้ ได้ดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับกรมสู่ระดับสำนัก/กองของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 เพื่อให้ความรู้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวกับการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับสำนัก/กองหรือหน่วยงานเทียบเท่าสู่ระดับบุคคลตามหลักเกณฑ์ของ PMQA และผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ร่วมกันดำเนินการทบทวนกระบวนการประเมินผลภายในส่วนราชการของปีงบประมาณ 2551 รวมทั้งจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดในระดับสำนัก/กองหรือหน่วยงานเทียบเท่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552



7.4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในปีงบประมาณ 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมตามโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้



1) โครงการป้องกันภัยคุกคามระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยคุกคามของระบบคอมพิวเตอร์ ระบบการจัดเก็บข้อมูลการเข้าใช้ระบบคอมพิวเตอร์ (Log file) ในส่วนที่เชื่อมต่อกับผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ต และระบบป้องกันการโจมตีจากผู้บุกรุก เพื่อให้การจัดการความปลอดภัยระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และระบบฐานข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นไปด้วยความสะดวกและมีประสิทธิภาพ ปลอดภัยจากภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ จากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2) โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการให้บริการ เพื่อปรับปรุงเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายระบบสารสนเทศ ภูมิศาสตร์ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระบบงานห้องสมุด และระบบการให้บริการรับฝากเว็บไซต์ (Web Hosting) ของหน่วยงานภายในกรม การปรับปรุงและพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์จากระบบ Client Server เป็นระบบ Web Application การปรับปรุงระบบงานสถานประกอบกิจการให้ถูกต้อง ครบถ้วน การพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทดแทนอุปกรณ์ที่เสื่อมสภาพและหมดอายุการใช้งาน

3) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อประยุกต์ใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศของกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ แนะนำ และสาธิตการใช้ข้อมูลสารสนเทศของกรมในรูปแบบ Community of Practice (CoP) โดยมีเนื้อหาประกอบด้วยหัวข้อการใช้งาน e-mail สำหรับหน่วยงานภาครัฐ การใช้งานระบบสารสนเทศของกรม (MIS) การใช้งานระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ของกรม (GIS)

การแก้ไขปัญหาจากระบบคอมพิวเตอร์เบื้องต้น เทคโนโลยีสมัยใหม่และการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

4) การปรับปรุงระบบข้อมูล ตรวจสอบรายละเอียดข้อมูลตามภารกิจ ประมวลข้อมูล กำกับดูแลให้ บริการระบบฐานข้อมูล ระบบคอมพิวเตอร์ (Application) เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานทั่วประเทศ เพื่อให้ข้อมูลในระบบสารสนเทศของกรมมีความถูกต้อง กำกับดูแลให้บริการระบบฐานข้อมูล ระบบคอมพิวเตอร์ (Application) สามารถใช้งานได้ต่อเนื่องทั้ง 15 ระบบงาน แก้ไขปัญหาการเชื่อมต่อระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ การบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการเชื่อมต่อระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถบริการข้อมูลแก่ผู้ใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเฝ้าระวังการแพร่กระจายไวรัสคอมพิวเตอร์

5) การลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการจัดทำเว็บไซต์ของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ ตามโครงการพัฒนาสังคมแห่งความเท่าเทียมด้วย ICT โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)



เพื่อปรับปรุงและพัฒนาเว็บไซต์ของหน่วยงานภาครัฐให้ ผู้พิการทางการมองเห็น ผู้พิการทางการได้ยิน และผู้สูงอายุ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการภาครัฐผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญา และความเท่าเทียม ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ประชุมหารือกับคณะทำงานจาก กระทรวง ICT และคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์



มหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการพัฒนาเว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (www.labour.go.th) ให้เป็นเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้แทนเว็บไซต์เดิม โดยการพัฒนาได้เสร็จสมบูรณ์แล้วและเริ่มเปิดใช้เว็บไซต์ใหม่ตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 2553 เป็นต้นไป



7.5 การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในปีงบประมาณ 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1) **โครงการฝึกอบรมการใช้ระบบงานคอมพิวเตอร์ในลักษณะ Web application และระบบฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (e-Learning)** เพื่ออบรมให้ความรู้ ความเข้าใจและสามารถใช้ระบบฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (e-Learning) หลักสูตรการใช้งานระบบ LMS (Learning Management System) และการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ในลักษณะ Web Application รวม 4 รุ่น ผู้เข้าอบรม 115 คน

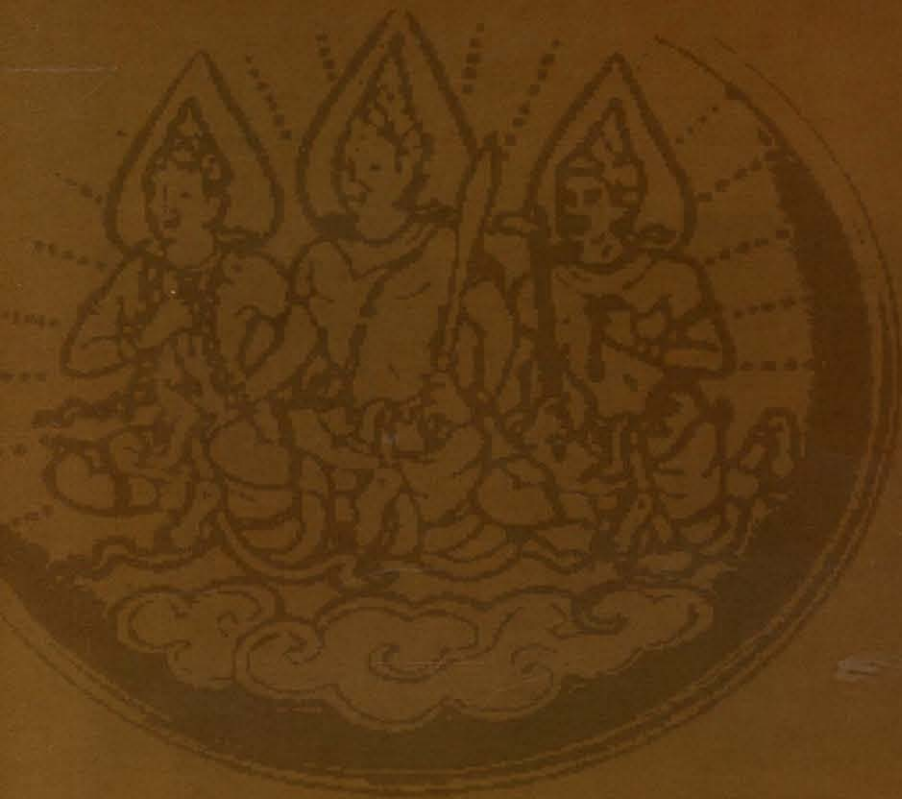
2) **โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตรการใช้งานโปรแกรม IBM Workplace Collaborative Learning Authoring Tool** เพื่อพัฒนาบุคลากรกรมให้มีความเข้าใจและสามารถใช้โปรแกรม IBM WCL AUTHORIZING TOOL ในการสร้าง Course, Content Page และแบบทดสอบ มีผู้เข้าอบรมประมาณ 26 คน

3) **โครงการอบรมการใช้งานระบบคุ้มครองแรงงานโดยระบบ PDA และการใช้งานระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS)** เพื่อให้บุคลากรกรมมีความรู้และสามารถใช้เครื่อง PDA (Personal Digital Assistant) ในการบันทึกผลการตรวจแรงงาน การจัดเก็บตำแหน่งภูมิศาสตร์ของสถานประกอบการแทนการบันทึกข้อมูลด้วยกระดาษ รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจสามารถใช้งานระบบ GIS ได้ มีผู้เข้ารับการอบรม รวม 4 รุ่น ประมาณ 84 คน

4) **โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อประยุกต์ใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศ** เพื่อพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้สามารถเข้าถึงและเข้าใช้ข้อมูลสารสนเทศของกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ แนะนำ และสาธิตการใช้ข้อมูลสารสนเทศของกรมในรูปแบบ Community of Practice (CoP) มีเจ้าหน้าที่เข้าประชุมกลุ่มย่อย รวม 5 รุ่น ประมาณ 20 คน







ภาคผนวก



ภาพกิจกรรมประจำปีงบประมาณ 2552

6 ตุลาคม 2551



พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร เสด็จเยี่ยม ศูนย์นมแม่และโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว ของบริษัท แมรี่กอด จิวเวลรี่ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ. สมุทรปราการ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานส่งเสริมให้สถานประกอบการถือการดำเนินการ โดยมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ บริษัทร่วมรับเสด็จ

29 ตุลาคม 2551



อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิตสิริ) เป็นประธานในพิธีทำบุญเนื่องในโอกาส ครบรอบวันก่อตั้งกรมแรงงาน ณ พระอุโบสถ วัดราชบพิธสถิตมหาสีมารามราชวรวิหาร กรุงเทพฯ โดยมีข้าราชการ ปัจจุบัน และอดีตข้าราชการของกรมแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเข้าร่วมพิธีจำนวนมาก



7 พฤศจิกายน 2551



อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิตสิริ) เป็นประธานในพิธีทอดผ้ากฐินพระราชทานประจำปี 2551 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วัดสร้อยทอง กรุงเทพฯ โดยมีข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและประชาชนเข้าร่วมพิธีจำนวนมาก

7 มกราคม 2552



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) เป็นประธานการเปิดการสัมมนาขยายงานในกิจการรับเหมาค่าแรง เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจผู้รับเหมาค่าแรงในเขตกรุงเทพฯ ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 11/1 ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น 5 กระทรวงแรงงาน



8 มกราคม 2552



ปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสมชาย ชุ่มรัตน์) เป็นประธานเปิดการสัมมนานายจ้างในกิจการรับเหมาค่าแรงเพื่อรองรับวิกฤตเศรษฐกิจ เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจผู้รับเหมาค่าแรงในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี และนนทบุรี ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 11/1 ณ โรงแรมวอร์บุรี อโยธยา คอนเวนชัน รีสอร์ท อ. พระนครศรีอยุธยา

10 มกราคม 2552



รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายเชาวฤทธิ์ ตันติศักดิ์) นำเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมจัดกิจกรรมในงานวันเด็กแห่งชาติ ปี 2552 "ฉลาดคิด จิตบริสุทธิ์ จุดประกายฝัน ผูกพันรักสามัคคี" ณ บริเวณสนามกีฬาสุกษลาศัย สนามกีฬาแห่งชาติ กรุงเทพฯ



13 มกราคม 2552



รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายชลชนะ สุริยนาคางกูร) เป็นประธานเปิดโครงการอบรมผู้ประกอบการให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย รุ่นที่ 1 ณ โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท จ.ปทุมธานี

22 มกราคม 2552



รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายชลชนะ สุริยนาคางกูร) เป็นประธานเปิดสัมมนาการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๑) ในสถานประกอบการ รุ่นที่ 1 ณ โรงแรมอิสติน กรุงเทพฯ



4 กุมภาพันธ์ 2552



รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายอาทิตย์ อีสโม) เป็นประธานเปิดอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เรื่อง การพัฒนาพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเพื่อรองรับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ณ โรงแรมปรีณีสตัน พาร์ค สวิท กรุงเทพฯ

5 มีนาคม 2552



อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิติสิริ) เข้ารับโล่รางวัลผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Executive Officer : CGEO) ดีเด่น จากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นายอิสสระ สมชัย) ในงานวันสตรีสากลประจำปี 2552 "สองทศวรรษการพัฒนาสตรี สู่ความเสมอภาคหญิงชายในประเทศไทย" ซึ่งจัดโดยสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ณ อาคารชาเลนเจอร์ เมืองทองธานี จ.นนทบุรี



6 มีนาคม 2552



พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร เสด็จเป็นองค์ประธาน
ในพิธีประทานโล่รางวัลและใบประกาศเกียรติคุณแก่สตรีทำงานดีเด่นประจำปี 2552 และเสด็จเยี่ยมชมนิทรรศการภายในงาน
วันสตรีสากลประจำปี 2552 "แรงงานสตรี ร่วมแรง ร่วมคิด สร้างเศรษฐกิจไทย" ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดขึ้น
ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น 5 และบริเวณชั้นล่าง กระทรวงแรงงาน โดยมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกระทรวง
แรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งประชาชนร่วมรับเสด็จ





รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายชลชนะ สุริยนาคางกูร) เป็นประธานเปิดการสัมมนาไตรภาคี เรื่อง ร่างกฎหมายด้านความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้าและการป้องกันระงับอัคคีภัย ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพฯ

2 เมษายน 2552



อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิตินิสริ) เป็นประธานเปิดการสัมมนาวิชาการ เรื่อง การบริหาร แรงงานในภาวะวิกฤต ณ โรงแรมออยรยาแกรนด์ จ. พระนครศรีอยุธยา





รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) พร้อมด้วยผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เข้าร่วมพิธีทางศาสนาและร่วมเดินในริ้วขบวนเนื่องในวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2552 ณ ลานพระบรมรูปทรงม้า หลังจากนั้น รองนายกรัฐมนตรี (ทส.ต.สนั่น ชอรประศาสน์) เป็นประธานเปิด**งานวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2552 "แรงงานไทยสมานฉันท์ ร่วมใจกันฝ่าฟันวิกฤต พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจก้าวไกล"** ณ ท้องสนามหลวง กรุงเทพฯ พร้อมรับข้อเรียกร้องจากผู้ใช้แรงงาน





พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตตามาตุ เสด็จเป็นองค์ประธานในพิธีประทานรางวัลมาตรฐานบริหารจัดการด้านเอตส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ (ASO-T Thailand) แพลทินัม ระดับยอดเยี่ยมและดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2552 แก่ผู้แทนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัล และเสด็จเยี่ยมชมนิทรรศการภายในงาน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดขึ้น ณ โรงแรมอมารี วอเตอร์เกด กรุงเทพฯ โดยมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมรับเสด็จ

10 พฤษภาคม 2552



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน(นายไพฑูรย์ แก้วทอง) พร้อมด้วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมการแข่งขันเดิน-วิ่งเพื่อรณรงค์ "แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี" ครั้งที่ 1 เนื่องในวันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ (10 พฤษภาคม) ณ สวนทุกรมณฑล จ.นครปฐม พร้อมมอบรางวัลแก่ผู้ชนะเลิศการแข่งขัน หลังจากนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดพิธีทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้แก่ผู้ใช้แรงงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน เนื่องในโอกาสครบรอบ 16 ปี เหตุการณ์เพลิงไหม้โรงงานตุ๊กตาเคเดอร์





รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) เป็นประธานเปิดการสัมมนาไตรภาคีเชิงวิชาการมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 9 เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย เพื่อคุณภาพชีวิตธุรกิจยั่งยืน พร้อมมอบใบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๒) ระดับสมบูรณ์แก่สถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนา กรุงเทพฯ



3 มิถุนายน 2552



อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิตติศิริ) เป็นประธานเปิดโครงการรณรงค์แรงงานปลอดภัย สังกศไทยมีสุข ปี 2552 สำหรับสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม และมอบประกาศนียบัตรแก่สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ ณ ห้องประชุมสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อ. ศรีราชา จ. ชลบุรี

18 มิถุนายน 2552



อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิตติศิริ) เป็นประธานในพิธีไหว้ครูประจำปี 2552 ของ ศูนย์เด็กเล็กศึกษาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จ.นครปฐม พร้อมทั้งตรวจเยี่ยมการดำเนินงานของศูนย์เด็กเล็กฯ



22 มิถุนายน 2552



ปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสมชาย ชุ่มรัตน์) เป็นประธานเปิดงานวันต่อต้านยาเสพติด ปี 2552 และมอบเกียรติบัตร
โรงงานสีขาวแก่สถานประกอบกิจการที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์โรงงานสีขาวปลอดยาเสพติด ณ ห้องประชุมจอมพล
ป.พิบูลสงคราม ชั้น 5 กระทรวงแรงงาน

24 มิถุนายน 2552



พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร เสด็จเป็น
องค์ประธานในพิธีเปิดโครงการจัดตั้งมูมแม่ในสถานประกอบกิจการ พร้อมทั้งประทานเกียรติบัตรแก่สถานประกอบกิจการที่
เข้าร่วมโครงการ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชัน กรุงเทพฯ โดยมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานร่วมรับเสด็จ





นายกรัฐมนตรีน (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) เป็นประธานเปิดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 23 "แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี" ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 2 - 4 กรกฎาคม 2552 ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนา กรุงเทพฯ พร้อมมอบรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน ระดับประเทศปี 2552



3 กรกฎาคม 2552



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายธีระ วงษ์สมุทร) เป็นสักขีพยานในการลงนามข้อตกลงความร่วมมือการสร้างโอกาสเข้าสู่ที่ดินทำกินรองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง ระหว่างกระทรวงแรงงานโดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน กับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิตินิธิ) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (นายนคร ศิลปอาชา) รองอธิบดีกรมการจัดหางาน (นายไพรัช ลำยอง) และเลขาธิการ ส.ป.ก. (นายเฉลิมพร ทิรุณสาร) เป็นผู้ลงนามในข้อตกลง ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น 5 กระทรวงแรงงาน

15 กรกฎาคม 2552



ผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำกระทรวงแรงงาน (นายยุทธ นานา) เป็นประธานเปิดการอบรมเรื่อง ไรซ์ใช้หัวดีใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 พร้อมตรวจเยี่ยมการดำเนินงานโครงการติดตามเครือข่ายผู้ดูแลแรงงานปลอดภัย ร่วมต้านภัยยาเสพติดในสถานประกอบการ และโครงการรณรงค์ล้างแผ่นดินต้านยาเสพติดในสถานประกอบการ ณ โรงเส้นหมี่ช่อเฮง อ.สามพราน จ.นครปฐม รวมทั้งตรวจเยี่ยมการดำเนินงานของศูนย์เด็กเล็กวิถีเกษตรสีเขียวในพระราชูปถัมภ์ จ.นครปฐม



21 กรกฎาคม 2552



อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิตสิริ) เป็นประธานเปิดการอบรมตามโครงการปลูกจิตสำนึก ส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล แก่ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ โรงแรมดิเอมเมอร์ลด์ กรุงเทพฯ

24 กรกฎาคม 2552



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) เป็นประธานเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ประเทศไทยกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 การจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โดยมี นายจ่าง ลุกจ่าง ผู้แทนส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมจำนวนมาก ณ โรงแรมปรี๊นซ์ตันพาร์ค สวิท กรุงเทพฯ



24 กรกฎาคม 2552



อบรมสัมมนาการประเมินการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ในสถานประกอบกิจการแก่ผู้แทนสถานประกอบกิจการในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ห้องประชุมอาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนแยกตลิ่งชัน กรุงเทพฯ

29 กรกฎาคม 2552



อบรมสัมมนาการประเมินการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ในสถานประกอบกิจการแก่ผู้แทนสถานประกอบกิจการในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ห้องประชุมศรีบูรพา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ กรุงเทพฯ



31 กรกฎาคม 2552



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) เป็นประธานเปิดโครงการรณรงค์เพื่อป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ณ บริษัท สยามพารากอนรีเทล จำกัด (ห้างสรรพสินค้าสยามพารากอน) เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ พร้อมสาธิตการทำแอลกอฮอล์เจลสำหรับล้างมือฆ่าเชื้อโรค

3 สิงหาคม 2552



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) เป็นประธานเปิดโครงการรณรงค์เพื่อป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ชนิดเอ (เอช1เอ็น1) "รักครีวการนิไทยป้องกันไข้หวัดใหญ่ 2009" ซึ่งจัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมกับบริษัทการนิไทย จำกัด (มหาชน) ระหว่างวันที่ 3 - 7 สิงหาคม 2552 ณ อาคารครีวการนิไทย ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ อ.สมุทรปราการ พร้อมสาธิตการทำแอลกอฮอล์เจลสำหรับล้างมือฆ่าเชื้อโรค



6 สิงหาคม 2552



อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิตสิริ) ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการพัฒนาสังคมแห่งความเท่าเทียมด้วย ICT ร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (นายสีหศักดิ์อู่ภัย) รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นางศรีวิภากร์ เมฆรัชชชัยกุล) และเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (นายเฉลียว อยู่สีมารักษ์) เป็นผู้ลงนามในข้อตกลง ณ ห้องประชุมกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรุงเทพฯ

21 สิงหาคม 2552



รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายเชาวฤทธิ์ ดันติศักดิ์) เป็นประธานในพิธีมอบประกาศเกียรติคุณด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่สถานประกอบการกิจการที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ณ ห้องประชุมอาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนแยกตลิ่งชัน กรุงเทพฯ



24 สิงหาคม 2552



รองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์) เป็นประธานในพิธีมอบโล่ประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบการที่ ได้รับรางวัล Zero Accident ปี 2552 และเปิดการสัมมนาโครงการรณรงค์ลดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กรุงเทพฯ

31 สิงหาคม 2552



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) เป็นประธานในพิธีมอบรางวัลมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ (ASO Thailand Awards และ ASO-T Thailand Awards) ประจำปี 2552 แก่สถานประกอบการที่ได้รับรางวัล ณ ห้องประชุมอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น 5 กระทรวงแรงงาน



1 กันยายน 2552



นายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง (นายกรณ์ จาติกวณิช) และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลัง (น.ท.พฤตมิชัย ตำรงรัตน์) ร่วมเป็นสักขีพยานในการลงนามข้อตกลงความร่วมมือการส่งเสริมความรู้และสิทธิด้านการประกันภัยของผู้ใช้แรงงาน ระหว่างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการปกครอง และสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิติสิริ) อธิบดีกรมการปกครอง (นายวงศ์ศักดิ์ สวัสดิ์ทาณิชย์) และเลขาธิการคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (นางจันทรา บุรณุกฤษ) เป็นผู้ลงนามในข้อตกลง ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล กรุงเทพฯ

4 กันยายน 2552



อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิติสิริ) ตรวจสอบการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำแรงงานเพื่อสร้างโอกาสเข้าสู่ที่ดินทำกินรองรับแรงงานคืนถิ่น ณ ห้องประชุมเขื่อนแม่ดสมบูรณ์ชล อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่ พร้อมทั้งนำผู้นำแรงงานในเขตภาคเหนือ 5 จังหวัด (เชียงใหม่ เชียงราย แพร่ ลำพูน และลำปาง) ศึกษาดูงานการเข้าสู่ที่ดินทำกินและการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ณ นิคมเศรษฐกิจพอเพียง ต.แม่หอพระ อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่



นายกรัฐมนตรีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นประธานในพิธีมอบรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2552 ให้แก่สถานประกอบการที่ได้รับรางวัล ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล กรุงเทพฯ



21 กันยายน 2552



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) เป็นประธานในการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟอาคารกระทรวงแรงงาน ประจำปี 2552 โดยมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เข้าร่วมฝึกซ้อมโดยพร้อมเพรียงกัน

27 กันยายน 2552



รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายอาทิตย์ อัสโม) ตรวจเยี่ยมการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในการจัดการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง ณ ห้องประชุมออมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น 5 กระทรวงแรงงาน



ที่ปรึกษา

นางอัมพร	นิติสิริ	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นายปกรณ์	อมรชวิน	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นายพีรพัฒน์	พรศิริเลิศกิจ	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นายสมชาย	วงษ์ทอง	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นายวรานนท์	ปิติวรรณ	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
ดร. วิภาวี	ศรีเพียร	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ

ผู้จัดทำรายงาน

นางสาวสุภาวดี	ส่องเมืองสุข	นักวิชาการสถิติชำนาญการ
นายอุริศ	เข้มสุวรรณวงษ์	นักวิชาการสถิติชำนาญการ
นางสาวสุกัญญา	ฤทธิจันทร์	เจ้าพนักงานแรงงาน
นางสาวสำรี	คณิต	เจ้าพนักงานแรงงาน

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง

กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
โทร. 0 2245 5090 โทรสาร 0 2245 5226

ขอบคุณผู้ให้การสนับสนุนด้านข้อมูลและข่าวสาร

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน

กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน

กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

สำนักคุ้มครองแรงงาน

สำนักแรงงานสัมพันธ์

สำนักความปลอดภัยแรงงาน

กองสวัสดิการแรงงาน

กองนิติการ

สำนักงานเลขาธิการกรม

กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มตรวจสอบภายใน

พิมพ์ที่ โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิสย์

10/2 หมู่ 11 แขวงบางด้วน เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

โทรศัพท์ 0 2455 9468 70



ส 04469

รจ 05 1.1 2552
กระทรวงแรงงาน. กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน.
รายงานประจำปี 2552 การ
บริหารงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน.

องค์

สหภาพ
รัฐบาล
ประโยชน์สุข
องมือ

ยจ้าง

ยถึง ลูกจ้าง

ทั้งสามองค์เหาะลอยแปลงรัศมีอยู่เหนือนายเมฆ ภายในวงกลมเดียวกัน
ซึ่งมีความหมายถึง ความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจกันทุกฝ่าย
เพื่อความเจริญก้าวหน้า
ในกิจการอันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของชาติ



แรงงานสัมพันธ์ มั่นคงและปลอดภัย
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ 10400

โทร. 0-2245-4310-4

สายด่วนเพื่อผู้ใช้แรงงาน 1546



www.labour.go.th