

### บทที่ 3

#### การจัดการความรู้เรื่องสถานการณ์ด้านแรงงานของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค จังหวัดราชบุรี

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวิเคราะห์ รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดราชบุรี

ไตรมาสที่ 1/2554 (มกราคม-มีนาคม 2554)

คณะทำงานและผู้จัดเก็บข้อมูลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดราชบุรี

.....  
การจัดการความรู้เรื่องสถานการณ์ด้านแรงงาน หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานต่าง ๆ และนำมาวิเคราะห์ด้วยกระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค เพื่อดึงองค์ความรู้และประสบการณ์ เรื่อง สถานการณ์ด้านแรงงานที่มีอยู่ในตัวเจ้าหน้าที่ (Tacit Knowledge) ออกมาและบันทึกเป็นบทวิเคราะห์ในรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด และเผยแพร่องค์ความรู้นั้นให้ผู้อื่นได้เรียนรู้

สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี ได้ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดราชบุรี รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดราชบุรีมาประกอบการวิเคราะห์จัดทำรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานรายไตรมาส และใช้รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานไตรมาสที่ 1/2554 (มกราคม-มีนาคม 2554) เผยแพร่องค์ความรู้บทวิเคราะห์ของคณะกรรมการจัดการความรู้ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในจังหวัดราชบุรี จำนวน 25 แห่ง และผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานและจังหวัดราชบุรี และใช้ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานไตรมาสที่ 1/2554 ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ คณะทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานที่รวบรวมได้จากชั้นที่ 2 จำนวน 2 ครั้ง ที่ประชุมเห็นชอบให้คณะทำงานฯ และผู้จัดเก็บข้อมูลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานทำการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานต่างๆ และนำมาวิเคราะห์ด้วยกระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค เพื่อดึงองค์ความรู้และประสบการณ์ เรื่อง สถานการณ์ด้านแรงงานที่มีอยู่ในตัวเจ้าหน้าที่ (Tacit Knowledge) ออกมาตามภารกิจของหน่วยงานจัดทำรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานรายไตรมาสที่มีองค์ความรู้ 6 เรื่อง คือ 1) ตัวเลขภาวะเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดราชบุรี 2) ปัญหาความไม่สอดคล้องของภาวะตลาดแรงงาน 3) การพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยเหลือประชาชนและช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน 4) ตรวจสอบความปลอดภัยฯ อย่างไรช่วยลดอุบัติเหตุ 5) การตรวจแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงาน และ 6) การประกันสังคมช่วยขึ้นสู่สถานการณ์การจ้างงาน

#### 1. ตัวเลขภาวะเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดราชบุรีสะท้อนอะไร

1. ตัวเลขจำนวนประชากรมีที่มา 2 แหล่ง คือ ที่ทำการปกครองจังหวัดและสำนักงานสถิติจังหวัด จะพบว่าตัวเลขที่ทำการปกครองประชากรในปี 2553 มีจำนวน 839,075 คน ชาย 409,599 คน หญิง 429,476 คน ส่วนตัวเลขของสำนักงานสถิติไตรมาส 4 ในปี 2553 อยู่ที่ 840,745 คน ชาย 408,517 คน หญิง 432,228 คน ซึ่งตัวเลขใกล้เคียงกัน แต่วิธีการจัดเก็บคงจะต่างกัน ตัวเลขของกรมการปกครองจะ

บอกความหนาแน่นของจำนวนประชากรในแต่ละพื้นที่ด้วย ส่วนสำนักงานสถิติจะเป็นกำลังแรงงานและการมีงานทำ ซึ่งพบว่าประชากรที่มีอยู่ 15 ปีขึ้นไป อยู่ในกำลังแรงงาน 505,679 คน คิดเป็นร้อยละ 60.15 ของประชากร ส่วนผู้ไม่อยู่กำลังแรงงานมีจำนวน 189,299 คน คิดเป็นร้อยละ 22.52 ของประชากร และเมื่อรวมผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานกับผู้อายุต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 145,145 คน เป็น 334,444 คน คิดเป็นร้อยละ 39.78 ซึ่งตัวเลขผู้มีงานทำร้อยละ 99.39 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานและตัวเลขอัตราการว่างงานร้อยละ 0.61 นั้น แสดงให้เห็นว่าจังหวัดราชบุรีมีการใช้กำลังแรงงานอย่างเต็มที่ แต่เนื่องจากผู้อยู่ในกำลังแรงงานเพียงร้อยละ 60 ซึ่งบางส่วนก็ไม่ได้อยู่ในพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานค่อนข้างมาก

2. ตัวเลขผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ยังคงต้องใช้ตัวเลขปี 2552 เพราะการจัดทำ GDP จังหวัดยังไม่แล้วเสร็จ โดยเทียบราคาคงที่ปี 2531 ซึ่งมูลค่านอกภาคเกษตรร้อยละ 87.1 สูงกว่าภาคเกษตร ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 12.9 ตัวเลขนี้แสดงให้เห็นว่าจังหวัดราชบุรียังคงมีรายได้ส่วนใหญ่จากนอกภาคเกษตร แต่อัตราการขยายตัว (ปี 2549-2552) นอกภาคเกษตรไม่ค่อยดีเท่าที่ควร (-0.6) ขณะที่ภาคเกษตรอยู่ที่ 1.3 ถ้าดูลึกไปอีกสาขาที่มีอัตราการขยายตัวมากที่สุดคือ โรงแรมและภัตตราคาร (5.4)

3. ตัวเลขดัชนีราคาผู้บริโภค ตัวเลขนี้จะสะท้อนภาวะการครองชีพของประชาชนในจังหวัด สามารถนำไปใช้อ้างอิงได้หลากหลาย เช่น ใช้ในการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น โดยดูการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค ซึ่งเราเรียกว่าอัตราเงินเฟ้อ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการเปรียบเทียบกับเดือนก่อน เดือนเดียวกันของปีก่อนและช่วงระยะเวลาเดียวกันของปีก่อนกับปีปัจจุบัน ตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภคเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2554 กับเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2553 สูงขึ้นร้อยละ 4.5 หมายความว่าของ 1 ชิ้น ปกติใช้เงินซื้อ 100 บาท ถ้าเงินเฟ้อสูงขึ้นร้อยละ 4.5 ของชิ้นนั้นจะต้องใช้เงินซื้อ 104.50 บาท เป็นต้น

## 2. ปัญหาความไม่สอดคล้องของภาวะตลาดแรงงาน

จากข้อมูลการให้บริการด้านจัดหางานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี ไตรมาส 1 ปี 2554 มีปัญหาความไม่สอดคล้องกันของภาวะตลาดแรงงาน พบว่า การบรรจุงานมีเพียงร้อยละ 55.63 ของตำแหน่งงานว่าง หรือร้อยละ 56.60 ของจำนวนผู้สมัครงาน ซึ่งยังคงมีตำแหน่งงานว่างที่ยังไม่ได้รับการบรรจุงานอีกจำนวน 595 อัตรา (ร้อยละ 44.37) ส่วนผู้สมัครงานยังมีที่ไม่ได้บรรจุงาน จำนวน 572 คน (ร้อยละ 43.40) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันปี 2553 พบว่า ตำแหน่งงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.98 แต่ผู้สมัครงานที่ไม่ได้บรรจุงานมีจำนวนลดลงร้อยละ 20.11

ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ไตรมาส 4 ปี 2553) จังหวัดราชบุรีประชากรประมาณ 8.40 แสนคน โดยประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปมีประมาณ 6.95 แสนคน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามากถึงร้อยละ 60.54 ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 28.49 ส่วนระดับปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 11.81 ในส่วนของผู้มีงานทำส่วนใหญ่ก็มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าถึง ร้อยละ 58.50 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด รองลงมา เป็นผู้มีงานทำที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 26.71 ส่วนระดับปริญญาตรี ร้อยละ 14.59 ส่วนผู้ว่างงานมีประมาณ 3 พันคน คิดเป็นร้อยละ 0.61 เมื่อเปรียบเทียบกับ 8 จังหวัดในภาค

ตะวันตกจังหวัดราชบุรีมีอัตราการว่างงานสูงเป็นอันดับ 2 รองจากจังหวัดนครปฐม ซึ่งมีอัตราการว่างงานร้อยละ 0.72

ปัจจุบันจังหวัดราชบุรี มีการขยายตัวในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งดูจากโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวนสถานประกอบการของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงจำนวนสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนในระบบประกันสังคม ทั้งหมดมีจำนวนเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับมูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัด (Gross Provincial Product) ณ ราคาตลาดปัจจุบันมีมูลค่าโดยรวมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ปี 2552 มูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัดราชบุรี เพิ่มขึ้นร้อยละ 26.82 จากปี 2548 ในส่วนของรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี (Per Capital GPP) ของประชากรจังหวัดราชบุรี ในช่วง 5 ปี มีอัตราสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน โดย ปี 2552 สูงขึ้นจากปี 2548 ถึงร้อยละ 24.48

หากพิจารณาในภาพรวมแล้ว ก็น่าจะมีความสอดคล้องกันในเรื่องของตลาดแรงงาน แต่โดยข้อเท็จจริงกลับปรากฏว่า ปัญหาความไม่สอดคล้องกันของภาวะตลาดแรงงาน การตกงาน ว่างงานของประชาชนในจังหวัดก็ยังคงมีอยู่ ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมก็ยังคงมีความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน โดยส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาไม่สูงนัก แต่ปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องการที่จะศึกษาจนจบในระดับปริญญาตรี จึงเป็นสาเหตุของการว่างงานและขาดแคลนแรงงานในจังหวัดราชบุรี เนื่องจากความต้องการแรงงานกับคุณสมบัติผู้สมัครงานไม่สอดคล้องกัน

ความไม่สอดคล้องกันของตลาดแรงงานข้างต้น อาจก่อให้เกิดปัญหาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดที่รุนแรงขึ้นได้ในอนาคต กล่าวคือในภาคอุตสาหกรรมก็ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ที่มีการแข่งขันแย่งแรงงานกัน จนถึงมีการย้ายฐานการผลิตไปตามแนวตะเข็บชายแดนเพื่อใช้แรงงานต่างด้าวทดแทน หรือย้ายไปประเทศอื่น ๆ ขณะเดียวกันในส่วนผู้ที่ตกงานว่างงานก็ยังคงเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน จากการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงานดังกล่าว สาเหตุที่เป็นปัญหาความไม่สอดคล้องกันของตลาดแรงงานที่ทำให้เกิดการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานในจังหวัดราชบุรี ได้ดังนี้

1. การผลิตบุคลากรของสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเนื่องจากขาดการประสานงานที่ดีระหว่างภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม ทำให้สาขาวิชาที่จบการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. กำลังแรงงานยังขาดทักษะฝีมือหรือขาดความรู้ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ความรู้ความสามารถไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

3. กำลังแรงงานมีแนวโน้มที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ โดยไม่ยอมออกมาทำงาน ทำให้ขาดแคลนแรงงานระดับล่างถึงระดับกลาง ประกอบกับกำลังแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและต่ำกว่า เลือกรงานที่จะทำไม่ยอมทำงานหนัก สกปรก อันตราย หรือมีกลิ่นเหม็น จึงทำให้มีผู้ว่างงาน และในขณะเดียวกันก็เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานตามมา สถานประกอบการหลายแห่งจึงหันมาใช้แรงงานต่างด้าวทำงานทดแทน

4. ผู้สมัครงานมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องในการเลือกงาน โดยมักเลือกทำงานตามความต้องการของตัวเอง โดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเองว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือไม่ ต้องการค่าจ้างสูง มีสวัสดิการ สถานที่ทำงานต้องใกล้บ้าน เป็นต้น ซึ่งบางครั้งยากที่จะมีงานที่ตรงกับความต้องการดังกล่าวทุกอย่าง บางครั้งมีการส่งตัวไปพบนายจ้างแต่นายจ้างก็ปฏิเสธที่จะรับแรงงานเข้าทำงาน เนื่องจากคุณสมบัติไม่ตรงตามที่ต้องการ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องทุกระดับต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาตามภารกิจที่รับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการประสานหรือร่วมกันระหว่างภาคอุตสาหกรรม ภาคการศึกษาและภาคแรงงานทุกระดับ เพื่อจัดระบบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการใช้กำลังแรงงานในปัจจุบันและสอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคตรวมถึงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา โดยเน้นให้มีการเรียนรู้ทักษะฝีมือและเทคโนโลยี ใหม่ ๆ ตามความต้องการของสถานประกอบการ

2. ควรมีมาตรการชักจูงให้ผู้จบการศึกษาในระดับกลางเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นโดยอาจมีการอำนวยความสะดวกให้สามารถเรียนและทำงานไปพร้อมกัน หรือเปิดโอกาสให้ใช้ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อมาเทียบวุฒิการศึกษาได้ เป็นต้น

3. เจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพควรมีบทบาทในการปรับทัศนคติคนทำงาน ให้ยอมรับสภาพการทำงานที่อาจจะไม่ตรงกับความต้องการของตนเองทั้งหมด โดยมุ่งให้มีงานทำและมีรายได้ก่อน

4. ควรมีการประสานงานระหว่างสำนักงานจัดหางานและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างใกล้ชิด เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือของผู้สมัครงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

5. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานในเชิงรุก เพื่อให้มีข้อมูลที่ครบถ้วนและทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความต้องการแรงงานและความต้องการทำงาน เช่น การสำรวจข้อมูลความต้องการทำงานของผู้จบการศึกษ การเข้าถึงสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการแรงงาน (ตำแหน่งงานว่าง) ตลอดจนข้อมูลที่จำเป็นในการประกอบการตัดสินใจทำงาน เช่น อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ ประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน เป็นต้น

6. การออกให้บริการแนะแนวอาชีพแก่ประชาชน ควรเน้นให้เกิดประโยชน์ในการชักจูงให้มีการเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น มิใช่เน้นการเก็บข้อมูล รวมถึงการประชาสัมพันธ์อย่างเต็มที่ทุกรูปแบบ โดยมุ่งให้เกิดการจ้างงานมากที่สุด

7. ควรใช้การประสานเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยสำนักงานจัดหางานต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดหาแรงงานและควบคุมดูแลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยสมประโยชน์กับทุกฝ่าย

8. ควรจัดตั้งระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายทั้งประเทศว่ามีความต้องการแรงงานคุณสมบัติแบบใดในจังหวัดใด และผู้ต้องการหางานทำสาขาอาชีพใดในจังหวัดใด เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลให้ผู้ใช้บริการจัดหางานในประเทศใช้ตัดสินใจเลือกได้ตรงความต้องการมากที่สุดจะทำให้ลดปัญหาความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานได้ในระดับหนึ่ง

### 3. การพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยเหลือประชาชนและช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

จากข้อมูลสำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี ไตรมาสที่ 1 ปี 2554 มีจำนวนผู้ลงทะเบียนสมัครงาน จำนวน 1,318 คน บรรจุงานได้ จำนวน 746 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 เปอร์เซนต์ โดยมีจำนวนผู้สมัครงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ จำนวน 572 คน

ดังนั้น ในฐานะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและประเมินผล สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี เมื่อได้รับทราบข้อมูลผู้สมัครงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุงาน ก็จะนำข้อมูลดังกล่าว เสนอต่อที่ประชุมเมื่อจัดทำแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งแบ่งการฝึกออกเป็น

1. พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
2. ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน
3. พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
4. พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ
5. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
6. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ซึ่งการฝึกในปีงบประมาณ 2554 สถาบันฯ มีเป้าหมายการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 7,862 คน ซึ่งผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ ได้มีการออกไปประสานงานกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น การฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เน้นสถานประกอบการภายในจังหวัด ได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี ซึ่งสถาบันฯ มีการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อเป็นแรงจูงใจอีกวิธีหนึ่ง สำหรับในส่วนของการฝึกพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทางสถาบันฯ เน้นกลยุทธ์เชิงรุก ในการประชาสัมพันธ์ประสานงานกับโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อเป็นทางเลือกสำหรับนักเรียนที่จบแล้วไม่สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น สถาบันฯ จะเป็นทางเลือกหนึ่งให้กับเยาวชนได้ฝึกฝีมือก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีอาชีพและรายได้เลือกตนเองและครอบครัว

สำหรับในส่วนของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถาบันฯ มีการดำเนินการหากกลุ่มเป้าหมายเน้นแรงงานในสถานประกอบการและนักศึกษาระดับ ปวช. ปวส. ขึ้นปีสุดท้าย เพราะเมื่อจบการศึกษาแล้ว มีใบรับรองการผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานจะได้รับการพิจารณาจากนายจ้างเป็นพิเศษ ประกอบกับเมื่อเร็ว ๆ นี้มีการประกาศ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป็นมาตรการหนึ่งที่ต้องการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมเป็นธรรม แก่แรงงานทั้งฝีมือและแรงงานฝีมือ เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือใน 11 สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาอาชีพช่างสีรถยนต์ , ช่างเคาะตัวถังรถยนต์, ช่างซ่อมรถยนต์, ผู้ประกอบอาหารไทย, พนักงานนวดไทย, นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสพตะวันตก (หัตถบำบัด) , ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ , ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร, ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม, ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก และช่างอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันฯ ได้รับเป้าหมายให้ดำเนินการ 380 คน ประโยชน์ที่ สถานประกอบการได้รับคือสามารถใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นเครื่องมือในการวางแผนการจ้างและกำหนดโครงสร้างค่าจ้างขององค์กรรวมถึงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานได้ นอกจากนี้การจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานยังสามารถลดปัญหาหรือความเสียหายในกระบวนการผลิตหรือบริการ เป็นการประหยัด

ค่าใช้จ่ายและได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ สินค้า บริการที่มีคุณภาพ เพิ่มความน่าเชื่อถือของสถานประกอบการในสายตาของผู้บริโภค ผู้บริโภคได้รับประโยชน์ คือ หากนายจ้างใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นแรงงานฝีมือ ผู้บริโภคสามารถมั่นใจได้ว่าสินค้าและบริการที่ได้มีคุณภาพและปลอดภัย สำหรับประเทศ สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดทำหลักสูตรและเปิดฝึกอบรมตอบสนองเพื่อสร้างแรงงานฝีมือที่มีมาตรฐานตลอดจนได้รับความเชื่อมั่นจากบริษัทต่างชาติที่จะมาลงทุนดำเนินกิจการ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานมากำหนดและมีการประกาศ กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นสิ่งที่ได้ประโยชน์กับทุกด้าน รวมทั้งเป็นการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ในปี 2558 ที่กำลังจะมาถึงด้วย ซึ่งสถาบันฯ ก็มีนโยบายเพื่อตอบสนองการประกาศ ดังกล่าวอย่างเร่งด่วน

#### 4. ตรวจสอบความปลอดภัยฯ อย่างไรช่วยลดอุบัติเหตุ

ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ ๖ เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการให้การคุ้มครองลูกจ้างในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจากข้อมูลในไตรมาสที่ ๑ ปี ๒๕๕๔ สถานประกอบกิจการจังหวัดราชบุรี จำนวน ๗๕ แห่ง ที่ได้ดำเนินการตรวจสอบส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๒.๖๗ ปฏิบัติถูกต้อง (จำนวน ๖๒ แห่ง) และปฏิบัติไม่ถูกต้อง ร้อยละ ๑๗.๓๓ (จำนวน ๑๓ แห่ง) ซึ่งเป็นสถานประกอบกิจการขนาด SME (ลูกจ้าง ๑ - ๙๙ คน) ดังนั้น เพื่อให้พนักงานตรวจสอบความปลอดภัย มีข้อมูลพื้นฐานในการตรวจด้านความปลอดภัยฯ จึงได้จัดองค์ความรู้เรื่อง “ เทคนิคการตรวจสอบความปลอดภัย ” ซึ่งจากประสบการณ์การเป็นพนักงานตรวจสอบความปลอดภัย อาจแบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย

**๑. ก่อนเข้าตรวจ** พนักงานตรวจสอบต้องคัดเลือกสถานประกอบกิจการ ซึ่งการเลือกกลุ่มเป้าหมายนั้นอาจพิจารณาจากสถานประกอบกิจการที่มีอุบัติเหตุทำให้ลูกจ้างเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บถึงขั้นสูญเสียอวัยวะ สถานประกอบกิจการที่มีสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานสูง สถานประกอบกิจการที่มีความเสี่ยงสูง หรือสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานสูง เป็นต้น จากข้อมูลสำนักงานประกันสังคมจังหวัดราชบุรี ไตรมาสที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๕๔) มีลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน จำนวน ๔๓๖ คน ซึ่งเป็นสถานประกอบกิจการขนาด SME (ลูกจ้าง ๑ - ๙๙ คน) มีการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน จำนวน ๑๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕ สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากวัตถุหรือสิ่งของตัด/บาด/ทิ่มแทง รองลงมาเป็นวัตถุหรือสิ่งของพังทลายหล่นทับ และวัตถุสิ่งของกระแทก/ชนตามลำดับ จากข้อมูลโดยสังเขปพอทำให้ทราบกลุ่มเป้าหมาย และเพื่อความพร้อมในการตรวจพนักงานตรวจสอบควรวางแผนการตรวจโดยศึกษาข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ เช่น สถานที่ตั้ง สถิติการประสบอันตรายจากการทำงาน ประเภทกิจการ จำนวนลูกจ้าง กระบวนการผลิต วัตถุดิบ ปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ประวัติการตรวจสอบความปลอดภัยที่ผ่านมา ซึ่งเมื่อพนักงานตรวจสอบทราบข้อมูลเบื้องต้น ควรมีการจัดเตรียมเอกสาร เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง แบบตรวจสอบความปลอดภัย หนังสือเชิญพบ บันทึกถ้อยคำ เป็นต้น จัดเตรียมอุปกรณ์/เครื่องมือ เช่น อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (ตามลักษณะประเภทของงาน) กล้อง

ถ่ายภาพ เครื่องมือตรวจวัดทางสุขศาสตร์อุตสาหกรรม (เครื่องมือวัดเสียง เครื่องมือวัดความเข้มของแสง เครื่องมือตรวจวัดสภาพความร้อน) และกำหนดวันและเวลาการเข้าตรวจ/พร้อมแจ้งทีมงานตรวจความปลอดภัยฯ

**๒. การเข้าตรวจ** พนักงานตรวจควรทำความรู้จักนายจ้างหรือผู้แทน แนะนำหน่วยงาน แนะนำตัวและทีมงาน แสดงบัตรประจำตัวพนักงานตรวจความปลอดภัย ชี้แจงวัตถุประสงค์ เพื่อให้สถานประกอบการรับการรับทราบถึงปัญหา/สาเหตุ เป้าหมายในการเข้ามามตรวจสอบสถานประกอบการ ก่อให้เกิดการตรวจสอบหลักฐานเอกสารตามกฎหมายความปลอดภัยฯ ที่สถานประกอบการเกี่ยวข้อง สอบถาม กระบวนการผลิต มาตรการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเข้าตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้าง เช่น เครื่องจักร ปั่นจั่น หม้อน้ำ ไฟฟ้า สารเคมี สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ในการทำงาน การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ระบบป้องกันและระงับอัคคีภัย และปัจจัยเสี่ยงต่างๆ เป็นต้น หลังจากเข้าตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างพนักงานตรวจ สรุปประเด็นที่ตรวจพบ/ชี้แจงให้สถานประกอบการรับทราบว่า การปฏิบัติของสถานประกอบการถูกหรือไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ **กรณี**ที่สถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องแล้วก็ควรส่งเสริม เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป **กรณี**ที่สถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ควรอ้างอิงตามเอกสารหลักฐานและจากการตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้าง พนักงานตรวจต้องชี้แจงข้อบกพร่องที่พนักงานตรวจพบพร้อมอธิบายบทบัญญัติตามกฎหมายฯ เพื่อให้สถานประกอบการรับทราบ และลงเป็นบันทึกข้อเท็จจริงให้นายจ้างหรือผู้แทนลงลายมือชื่อ กำหนดระยะเวลาให้สถานประกอบการดำเนินการให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดต่อไป **กรณี**ไม่พบนายจ้างหรือผู้แทนที่สามารถให้ข้อเท็จจริงได้ ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยออกหนังสือเชิญพบโดยให้พนักงานของสถานประกอบการลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

**๓. หลังการเข้าตรวจ** พนักงานตรวจต้องติดตามผลหลังจากที่เข้าตรวจสถานประกอบการ ตามระยะเวลาที่ให้สถานประกอบการดำเนินการปรับปรุง/แก้ไขให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และเข้าตรวจติดตาม สถานประกอบการเป็นระยะๆ ต่อไป

การตรวจความปลอดภัยฯ เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้อุบัติเหตุและโรคเนื่องจากการทำงานลดลง แต่ทั้งนี้หากเจ้าของสถานประกอบการและพนักงานในองค์กรต่างละเลยหรือไม่เข้าใจบทบาท ขาดจิตสำนึก ในการป้องกันและตรวจสอบความปลอดภัยแล้ว ก็เกิดความเสียหายทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สินของทั้งพนักงาน และเจ้าของสถานประกอบการเอง ฉะนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี”

## 5. การตรวจแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงาน

การตรวจแรงงานเป็นกระบวนการหนึ่ง ซึ่งนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะมีมาตรการทั้งการบังคับใช้กฎหมายและส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างได้ปฏิบัติต่อกันโดยถูกต้อง ปัจจุบันได้กำหนดรูปแบบการตรวจแรงงานไว้หลายรูปแบบด้วยกันได้แก่

1. ระบบการตรวจแรงงาน (Go To See : G.S) โดยพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสถานประกอบการและสถานที่ทำงานของลูกจ้าง โดยดำเนินการตรวจตามขั้นตอนในคู่มือการตรวจแรงงานว่า

ด้วยการตรวจสอบประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551

2. ระบบการตรวจโดยระบบรายงาน (Reporting System : R.S) เป็นระบบการตรวจแรงงาน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนำมาใช้ช่วยในการตรวจเมื่อปี พ.ศ. 2546 การตรวจโดยวิธีนี้พนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องเข้าไปตรวจยังสถานประกอบกิจการ โดยพนักงานตรวจแรงงานจัดส่งแบบรายงานสภาพการจ้างให้แก่นายจ้างและลูกจ้างกรอกแบบแล้วรายงานกลับไปยังพนักงานตรวจแรงงานจัดส่งแบบรายงาน เพื่อตรวจสอบข้อมูลและพิจารณา หากข้อมูลมีความสมบูรณ์น่าเชื่อถือให้รายงานผลลงในระบบคอมพิวเตอร์ On line ตามแบบรายงาน ตร.1/11 แต่กรณีดังกล่าวหากข้อมูลยังมีข้อสงสัยพนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปทำงานตรวจโดยวิธี G.S

จากข้อมูลผลการตรวจแรงงานตามไตรมาสที่ 1/2554 (มกราคม – มีนาคม 2554) เป็นการตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการและสถานที่ทำงานของลูกจ้าง มีการตรวจแรงงานด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานและด้านแรงงานสัมพันธ์ กำหนดกลุ่มเป้าหมายการตรวจโดยเน้นกลุ่มลูกจ้างขนาด 1-49 คน สถานประกอบกิจการที่ไม่เคยผ่านการตรวจตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป กลุ่มสถานประกอบกิจการที่ส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการ กลุ่มสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างประสบอันตรายสูง คือสถานประกอบกิจการประเภทก่อสร้าง สถานประกอบกิจการที่มีการใช้สารเคมีในขบวนการผลิตและเหตุที่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงกับสังคมคือ การเกิดอัคคีภัยจึงเป็นเป้าหมายดำเนินการ สถานประกอบกิจการ

ส่วนใหญ่ประมาณ 80 ปฏิบัติถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 และกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่ยังมีสถานประกอบกิจการที่ยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายดังกล่าว เช่น การจ่ายค่าจ้าง วันหยุด เวลาทำงาน สิทธิการลา

ค่าจ้างขั้นต่ำ การไม่แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานประจำสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการ

ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายระบุว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากนายจ้าง

สถานประกอบกิจการ ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้นเพื่อให้การตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน

เป็นไปตามกลุ่มเป้าหมายและมีประสิทธิภาพให้นายจ้าง ลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ควรให้ความรู้ความเข้าใจแนะนำชี้แจงข้อกฎหมายให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

## 6. ข้อมูลการประกันสังคมช่วยชี้แนะสถานการณ์การจ้างงาน

จำนวนสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนเพิ่มขึ้นแสดงว่าเศรษฐกิจจังหวัดมีแนวโน้มดีขึ้น ถ้าลดลงอาจเป็นเพราะมีการหยุดกิจการ/เลิกจ้าง ย้ายฐานการผลิต



การใช้บริการประกันสังคมหนักไปทางใด เช่น การใช้บริการการคลอดบุตรสูง แสดงว่ามีการเกิดของประชากรมากขึ้น ถ้าขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยสูง แสดงว่ามีผู้เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงานสูง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ 6 จะมีแนวทางป้องกันและแก้ไขอย่างไร ข้อมูลของการขอรับประโยชน์ทดแทน ในสถานการณ์ด้านแรงงานระบุเป็นจำนวนครั้ง ซึ่งอาจนับซ้ำ และไม่สะท้อนสถานการณ์หรือปัญหาที่ชัดเจนนัก จึงขอปรับเป็นจำนวนรายจะเห็นชัดมากกว่า เช่นข้อมูลในไตรมาสที่ 1/2554 มีผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 2,690 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.51ของผู้รับประโยชน์ทดแทนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 2.85 ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน ผู้ถูกเลิกจ้างอยู่ที่ร้อยละ 5.01 ของผู้รับประโยชน์ทดแทนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 3.24 ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด อัตราการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานลดลง ผู้ประกันตนมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 4/2553 ร้อยละ 0.02 แสดงว่ามีกาเพิ่มกำลังการผลิตหรือขยายการผลิต ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากเศรษฐกิจดีขึ้น ข้อมูลของประกันสังคมจึงช่วยชี้แนะหรือส่งสัญญาณในเรื่องสถานการณ์การจ้างงานได้

.....