



ดร.สิงห์ทอง บัวทอง
D.P.A. ปรัช. พล.อ. พล.ม.ป.ม. พล.อ. นพ.



สถาบัน **THE BEST CENTER**

2145/7 ซ.รามคำแหง 43/1 ถ.รามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทร.0-2318-6868, 0-2314-1492 โทรสาร 0-2718-6274

www.thebestcenter.com facebook.com/bestcentergroup

คุณภาพทางวิชาการต้องมาที่ 1

คู่มือเตรียมสอบ

นักวิชาการแรงงาน

สำนักงานประกันสังคม

พนักงานราชการเฉพาะกิจ

ประกอบด้วย **คู่มือ + ข้อสอบ**

ปี 64

1. ความรู้เกี่ยวกับสำนักงานประกันสังคม และกระทรวงแรงงาน
2. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และข้อสอบ
3. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558
- เจาะแนวข้อสอบ
4. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561
- เจาะแนวข้อสอบ
5. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562
- เจาะแนวข้อสอบ
6. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และเจาะแนวข้อสอบ
7. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2544 และเจาะแนวข้อสอบ
8. ความรู้ด้านแรงงาน
9. มาตรฐานแรงงานไทย
10. การขาดแคลนแรงงานไทย : สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข
11. ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในสำนักงานและแนวข้อสอบ
12. แนวข้อสอบความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

สนใจสั่งซื้อ หรือสอบถามเพิ่มเติม โทร.081-496-9907



LINE: @thebestcenter

270.-

**คู่มือเตรียมสอบ
นักวิชาการแรงงาน
สำนักงานประกันสังคม**

THE BEST CENTER
เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์

ราคา 270.-

คำนำ

ชุดคู่มือเตรียมสอบ สำหรับตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สำนักงาน
ประกันสังคม โดยทางสถาบัน THE BEST CENTER และคณะได้เรียบเรียงขึ้น เพื่อให้
ผู้สมัครสอบใช้สำหรับเตรียมตัวสอบในการสอบแข่งขันฯ ในครั้งนี้

ทางสถาบัน THE BEST CENTER ได้เล็งเห็นความสำคัญจึงได้จัดทำหนังสือ
เล่มนี้ขึ้นมา โดยได้รวบรวมขึ้นจากประสบการณ์ตรงทั้งเล่มเป็นการเจาะเนื้อหาและเจาะข้อสอบ
ระเบียบ พ.ร.บ. ที่กำหนดในการสอบและเจาะแนวข้อสอบ เพื่อให้ผู้ที่สอบได้เตรียมตัวอ่าน
ล่วงหน้า มีความพร้อมในการทำข้อสอบ

ท้ายนี้ คณะผู้จัดทำขอขอบคุณทางสถาบัน THE BEST CENTER ที่ได้ให้การ
สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดทำต้นฉบับนี้ ทำให้หนังสือเล่มนี้สามารถสำเร็จขึ้นมาเป็นเล่ม
ได้ พร้อมกันนี้คณะผู้จัดทำขออ้อมรับข้อบกพร่องใด ๆ อันเกิดขึ้นและยินดีรับฟัง

THE BEST CENTER
เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์

ขอให้โชคดีในการสอบทุกท่าน

ฝ่ายวิชาการ

สถาบัน The Best Center

www.thebestcenter.com

สารบัญ

➤ ความรู้เกี่ยวกับสำนักงานประกันสังคมและกระทรวงแรงงาน	1
➤ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	13
◆ ข้อสอบ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560	22
➤ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558	29
◆ แนวข้อสอบพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558	66
➤ พระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561	74
◆ แนวข้อสอบพระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561	95
➤ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562	101
◆ แนวข้อสอบ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562	144
➤ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543	156
◆ แนวข้อสอบ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543	177
➤ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3	182
◆ แนวข้อสอบ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2544	209
➤ ความรู้ด้านแรงงาน	225
➤ มาตรฐานแรงงานไทย	243
➤ การขาดแคลนแรงงานไทย : สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข	246
➤ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์	251
◆ แนวข้อสอบ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในสำนักงานเชิงปฏิบัติการ	260
◆ แนวข้อสอบความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม	276

ความรู้เกี่ยวกับสำนักงานประกันสังคม

➤ ประวัติสำนักงานประกันสังคม

เกี่ยวกับหน่วยงาน

การประกันสังคมในประเทศไทย ในประเทศไทยกองทุนเงินทดแทน นับเป็นก้าวแรกของการประกันสังคมไทย ที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งนี้กองทุนเงินทดแทน เกิดขึ้นในประเทศไทยครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2515 ภายใต้การบริหารของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยในปีแรกของการให้ความคุ้มครอง จะครอบคลุมเฉพาะ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ แล้วจึงค่อย ๆ ขยายความคุ้มครองออกไปจนครบทุกจังหวัด ทั่วประเทศใน วันที่ 1 กรกฎาคม 2531 จวบจนกระทั่งได้มีการผลักดันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533 เป็นต้นมา

ประเทศไทยจึงมีการประกันสังคมอย่างเต็มรูปแบบ โดยลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครอง ทั้งในเรื่องการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ และตาย ทั้งนี้เนื่องและไม่เนื่องจากการทำงาน รวมไปถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เฉกเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ



➤ ลักษณะเครื่องหมายสำนักงานประกันสังคม

เป็นภาพอักษร 3 ตัวคือ สปส. มีลักษณะเป็นรูปสามเหลี่ยม ตั้งเรียงบนฐานในกรอบทรงรูปสามเหลี่ยมหน้าจั่ว ด้านข้างซ้ายและขวามีเส้นตรง 3 เส้นลักษณะคล้ายเสาพุงขนานไปสู่จุดยอดของสามเหลี่ยมหน้าจั่ว ด้านล่างของฐานมีข้อความว่า " สำนักงานประกันสังคม " (Social Security Office)

ความหมาย

จากภาพเครื่องหมายราชการ ตัวอักษรเป็นชื่อย่อของสำนักงานประกันสังคมและที่เป็น ทรงสามเหลี่ยม แสดงออกถึงการร่วมมือร่วมใจและความรับผิดชอบร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง สำหรับเส้นตรง 3 เส้นที่พุงขนานไปสู่จุดยอดของสามเหลี่ยมหน้าจั่วเปรียบเสมือนเสาหลัก 3 เสาที่มั่นคงของสำนักงานประกันสังคม และแสดงให้เห็นการผนึกกำลังช่วยเหลือเกื้อกูลกันพัฒนางานประกันสังคม ให้มีความเจริญรุ่งเรืองไปสู่จุดยอดอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สีสันเงินและสีทอง แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงของสำนักงานประกันสังคม

➤ วิทยาลัย (17 กุมภาพันธ์ 2563)

“ร่วมสร้างสรรค์สังคมแรงงาน ที่มีหลักประกันถ้วนหน้าอย่างยั่งยืน”

➤ พันธกิจ (Mission)

ภารกิจหลัก ปรากฏตามกฎกระทรวง

“การบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทน

โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง ”

➤ ค่านิยม (Core Value)

CHANGES

Creative	สร้างสรรค์
Helpful	เป็นห่วงเป็นใย มีใจบริการ
Accountability	สำนึกรับผิดชอบ
Notable Leadership	เป็นผู้นำที่โดดเด่น
Go forward into the Digital World	ก้าวทันโลก และการเปลี่ยนแปลงสู่โลกยุคดิจิทัล
Expert & Ethics	เป็นมืออาชีพ ซื่อสัตย์สุจริต และมีจริยธรรม
Sacrifice	ทุ่มเท และ เสียสละ

➤ อำนาจหน้าที่

ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง ดังต่อไปนี้

- ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง
- ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน
- คุ้มครอง ดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด
- พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ วิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน
- ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

➤ภารกิจ

การประกันสังคมที่ประเทศต่าง ๆ ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีหลักการที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการประกันสังคมเป็นโครงการการบริหารทางสังคมในระยะยาวอีกระบบหนึ่งที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการจัดขึ้น ด้วยการให้ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตนเองหรือครอบครัว

โดยรวมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีรายได้ในสังคม ด้วยการออกเงินสมทบเข้ากองทุนเรียกว่ากองทุนประกันสังคมโดยมีนายจ้างลูกจ้างและในบางประเทศมีรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย

กองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดความเดือดร้อน เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างาน ชราภาพ เป็นต้น

การประกันสังคมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ยึดหลักการพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชน โดยมีความมุ่งหมายที่จะเป็นหลักการพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชน

โดยมีความมุ่งหมายที่จะเป็นหลักประกันและคุ้มครองความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต แม้มีเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องขาดแคลนรายได้ ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (1989) ได้กำหนดหลักการของการประกันสังคม ของการประกันสังคม ไว้ดังนี้

1. การประกันสังคมจะมีการบริหารทางการเงินโดยวิธีการจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งโดยปกติมักมาจาก การสมทบของนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้รัฐจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบหรือเงินอุดหนุนอื่น ๆ ด้วยหรือไม่ก็ได้

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมนั้นจะเป็นลักษณะของการบังคับซึ่งมีข้อยกเว้นน้อยมาก

3. เงินสมทบที่จ่ายมานั้นจะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษ ซึ่งต้องนำไปจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนด และนำไปใช้ในการบริหาร

4. ส่วนเกินของเงินสมทบจะนำไปลงทุนเพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

5. สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนขึ้นอยู่กับที่ได้จ่ายเงินสมทบ ที่เป็นไปตามเงื่อนไข โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบความจำเป็น หรือการตรวจสอบรายได้แต่อย่างใด

6. อัตราเงินสมทบและอัตราประโยชน์ทดแทนจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน

7. การประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน

โดยทั่วไปจะมาจากการสนับสนุนทางการเงินจากนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว โดยอาจมีรัฐช่วยจ่ายเงินอุดหนุน

การประกันสังคมเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลของประเทศต่างๆในโลกส่วนใหญ่นำระบบประกันสังคมไปใช้ ในการให้หลักประกันชีวิตแก่ประชาชนของตนตั้งแต่เกิดจนตาย

หลักประกันประกันสังคมมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป็น ระบบของการเฉลี่ยทุกข์-เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกันระหว่างมวลสมาชิก ซึ่งโดยทั่วไปรัฐบาลของทุกประเทศจะให้ความสำคัญแก่บุคคลที่ทำงานมีรายได้และ อยู่ในระบบแรงงานก่อนและจะขยายความคุ้มครองไปสู่ผู้ทำงานที่มีรายได้นอกระบบ การจ้างงานปกติ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่าแรงงานนอกระบบ
2. เงินสมทบที่เก็บไปนั้นจะสะสมเป็นกองทุนซึ่งจะให้สิทธิประโยชน์เฉพาะกับบุคคลที่ส่งเงินสมทบ ซึ่งประเทศไทยเรียกว่า ผู้ประกันตนเท่านั้น
3. การ เก็บเงินสมทบ ซึ่งถือว่าเป็นภาษีพิเศษ ซึ่งจะเก็บจากบุคคลที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ทั้งนี้ ความสำเร็จประการหนึ่งของการประกันสังคม ก็คือเป้าหมายหลักที่จะทำให้การประกันสังคมสามารถครอบคลุมทุกตัวบุคคลของ ประชาชนในชาติ (Universal Coverage) ได้ในอนาคต

อนุสัญญาที่ 102 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของการประกันสังคมไว้ 9 ประการ คือ กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์ครอบครัว กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน การดูแลผู้ที่ขาดการอุปการะ และกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

สำหรับประเทศไทยได้จัดการดำเนินการระบบประกันสังคมเป็น 2 กองทุน คือ กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

➤ผู้บริหาร



นายทศพล กฤตวงษ์วัฒนา
เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

ความรู้เกี่ยวกับกระทรวงแรงงาน

.....

➤ **วิสัยทัศน์ :** แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี “Productive Manpower”

➤ **พันธกิจ :**

- การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
- ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- พัฒนากระทรวง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

➤ **แนวทางการดำเนินงาน/พัฒนา :**

- การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- การค้ำครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
- การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
- การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
- การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

➤ **กรอบนโยบายของประเทศที่สำคัญ**

1. ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)
ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ
2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)
ภารกิจของกระทรวงแรงงานมีส่วนที่เกี่ยวข้องใน 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และ (3) ยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
3. นโยบายรัฐบาล
 - 3.1 เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย

3.2 ยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

3.3 เชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม

3.4 ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

3.5 ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานต่างด้าว

3.6 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย และร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

4. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558– 2564)

ได้กำหนดผลประ โยชน์แห่งชาติเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มั่นคงทางสังคม ท่ามกลางสังคมและการมีเกียรติศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานในเรื่องปกครอง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล และจัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

5. นโยบายไทยแลนด์ 4.0

นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการแรงงานและเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานเข้าสู่มาตรฐานสากล

6. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่เชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้า คือ ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูงสู่ความยั่งยืน แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ.2560 – 2564) เป็นช่วงของการวางรากฐานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ.2565 – 2569) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประชากรของโลก (Global Citizen)

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ.2570 – 2574) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ.2575 – 2579) เป็นช่วงของการเข้าสู่สังคมการทำงานแห่งปัญญา

7. แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 – 2564)

กระทรวงแรงงานได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (2) ยุทธศาสตร์การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (3) ยุทธศาสตร์

การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (4) ยุทธศาสตร์การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน (5) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และ (6) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ

8. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) มุ่งสู่การบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในเป้าหมายข้อที่ 8 คือ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและทั่วถึง และการจ้างงานเต็มที่ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (Decent Work and Economic Growth)

➤ นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการในการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงาน ปี 2564 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ นโยบายเร่งด่วน 13 ข้อ ภายใต้ 4 แนวทาง นโยบายสำคัญ 9 ข้อ และกลไกขับเคลื่อน 4 ข้อ ดังนี้

1. นโยบายเร่งด่วน 4 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 เยียวความเจ็บปวดที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ โดยเฉพาะ SMEs และประชาชนตกงาน ดังนี้

- 1.1 โครงการมาตรการชดเชยรายได้แก่ลูกจ้างของสถานประกอบการ ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID - 19) ซึ่งยังไม่ได้รับการช่วยเหลือเยียวยา
- 1.2 ลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมให้นายจ้างและผู้ประกันตน
- 1.3 มาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการที่กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยปลอดดอกเบี้ย
- 1.4 มาตรการเชิงรุกให้ลูกจ้างที่ว่างงานได้รับสิทธิประโยชน์โดยเร็ว

แนวทางที่ 2 แก้ปัญหาต่าง ๆ ในแนวทางที่ต้องยั่งยืน (เศรษฐกิจยั่งยืน) ต้องใช้เงินที่เหมาะสม และ ที่สำคัญช่วยเหลือตรงกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือจริง และกลุ่มเปราะบาง โดยเฉพาะกลไกศูนย์บริหารสถานการณ์เศรษฐกิจ (ศบค.) ดังนี้

- 2.1 มาตรการสนับสนุนการจ้างงาน เพื่อคนว่างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจโควิด
- 2.2 เร่งรัดการออกกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อรองรับแรงงานนอกระบบทุกคน
- 2.3 มาตรการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในภาวะวิกฤติ

แนวทางที่ 3 สร้างแรงจูงใจให้ธุรกิจต่าง ๆ ยังคงจ้างงานต่อไป และใช้วิกฤติพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และแข่งขันได้ ดังนี้

- 3.1 สร้างแรงจูงใจให้ธุรกิจต่าง ๆ ยังคงจ้างงานต่อไป และใช้วิกฤติพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและแข่งขันได้

3.2 โครงการสินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน

3.3 มาตรการส่งเสริมการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย และมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

แนวทางที่ 4 รัฐ (หน่วยงานของรัฐ) ให้มีแผนการจ้างงานคนรุ่นใหม่ และผู้ไม่เคยเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้มีงานทำ ดังนี้

4.1 มาตรการสนับสนุนการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาใหม่

4.2 THAILAND JOB EXPO 2020

4.3 Platform ไทยมีงานทำ.com

2. นโยบายสำคัญ ๕ ข้อ ประกอบด้วย

2.1 การบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว

- การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)
- บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้เดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่การอนุญาตนั้น ได้สิ้นสุดลง และยังไม่ได้ออกไปนอกราชอาณาจักร สามารถอยู่และทำงานได้
- บริหารจัดการการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยนำเข้าแรงงานต่างด้าว 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคนต่างด้าวเข้ามาทำงานตามระบบ MOU และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มี WP และ VISA แล้ว แต่ได้เดินทางกลับประเทศเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19

• ถ่ายโอนภารกิจการออกไปอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ภาคเอกชนดำเนินการ (Outsource)

2.2 มาตรการการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อมุ่งสู่ Tier 1 (นำข้อเสนอแนะในรายงานการค้ำมนุษย์ของสหรัฐอเมริกาที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย 5 ข้อ (จาก 16 ข้อ))

- พัฒนาการฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงาน เพื่อ ดำเนินการเชิงรุกในการคัดแยกผู้เสียหาย
- เพิ่มการตรวจสอบการจัดทำสำเนาเอกสารสัญญาจ้าง ให้มีภาษาของประเทศต้นทางให้ลูกจ้างเข้าใจ
- เพิ่มการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคประชาสังคมระดับท้องถิ่นในศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดสัญญาจ้าง และสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ของรัฐ รวมถึงการจัดการให้บริการแก่ผู้เสียหาย
- เพิ่มความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการละเมิดแรงงานและการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าว รวมถึงข้อบังคับของแรงงานบังคับจะได้รับการสอบสวนในคดีค้ำมนุษย์
- บังคับให้มีการจ่ายค่าแรงตามกฎหมายมีข้อกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียม การจัดงานให้กับแรงงานต่างด้าวและให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการครอบครองเอกสารประจำตัวและเอกสารทางการเงิน

2.3 มาตรการถอดรายการสินค้าออกจากรายการที่ถูกขึ้นบัญชีการใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับ (List of Goods Produced by Child Labor or Force Labor: TVPRA List)

- เพิ่มการเข้มงวดในการตรวจแรงงานในระบบ และการตรวจแรงงานนอกระบบ
- เพิ่มศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- สำนักรวบรวมข้อมูลแรงงานเด็กในประเทศไทย
- สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน โดยกลไกคณะกรรมการระดับชาติ เพื่อบริหารจัดการใช้

แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน ร่วมกันกำหนดวิธีการ แนวทางการดำเนินการ และร่วมกันดำเนินการยื่นขอถอดถอนรายชื่อสินค้าออกจากบัญชีดังกล่าว และจัดทำ MOU ประกาศเจตจำนง เพื่อยืนยันเจตนารมณ์ว่าไม่มีการใช้แรงงานเด็กในกระบวนการผลิตทุกขั้นตอน

- ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจนในแนวปฏิบัติที่จะไปสู่ความสำเร็จในการไม่ใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก
- ส่งเสริมการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ในอุตสาหกรรมกึ่ง อาหารทะเล และอุตสาหกรรมเรือประมง

2.4 มาตรการส่งเสริม ค้ำครอง พัฒนา และสร้างหลักประกันทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ

- ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและรายได้ของแรงงานนอกระบบ
- ค้ำครองและสร้างหลักประกันทางสังคม
- พัฒนาองค์กรเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

2.5 การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

- รักษาตลาดงานเดิมในต่างประเทศ
- ส่งเสริมการจ้างงานระยะสั้น
- ขยายตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ

2.6 มาตรการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพิ่มประสิทธิภาพศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อให้มีการส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองแรงงานพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน อำนวยความสะดวกในตรวจลงตรา และอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว

2.7 มาตรการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในภาวะวิกฤติ

• สร้างความรู้ความเข้าใจระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง พร้อมทั้งให้นำมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติมาใช้ก่อนที่สถานประกอบกิจการจะประกาศหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงหากมีการเลิกจ้างลูกจ้างด้วย

• กรณีสถานประกอบกิจการกลับมาเปิดกิจการได้ตามปกติหลังจากหยุดกิจการชั่วคราว แต่มีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต้องส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการใช้การบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี มีการร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อสร้างความร่วมมือที่ดีต่อกันในสถานประกอบกิจการ และสามารถจัดการปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็ว

• รับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้องของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นตัวเงินหากลูกจ้างถูกนายจ้างละเมิดสิทธิหรือถูกเลิกจ้างแล้วไม่ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

• ใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเยียวยาและบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและไม่ได้รับเงินตามกฎหมายจากนายจ้าง (กรณีค่าชดเชย และเงินอื่น) โดยจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในเบื้องต้น ในอัตรา 30 – 70 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละท้องถิ่น (ขึ้นอยู่กับอายุงานของลูกจ้าง)

2.8 Safety & Healthy Thailand

- ตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- สร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้าง นายจ้าง
- พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะให้สอดคล้องกับภารกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
- ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงป้องกันเพื่อให้แรงงานมีความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม
- ยกย่องและประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสพระชนมายุ 60 พรรษา
- โครงการรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ Zero Accident)
- โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย ได้แก่ การจัดงาน สัมนาวิชาการประจำปี (Safe@Work) การจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัย 5 ภาค งานประกวดนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน

- Healthy Thailand เพื่อผู้ประกันตนผ่านกลไก 3 H (Helping – Healthy - Harmless)

2.9 พัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องภาวะเศรษฐกิจ สังคม และรองรับสังคมสูงอายุ

- ส่งเสริมการมีงานทำและฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะฝีมือเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีรายได้
- ดำเนินการแก้ไขกฎหมายประกันสังคมและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ ดังนี้
 - เพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ให้ผู้ประกันตนที่ป่วยเป็นไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ไปทำการปลูกถ่ายไตในสถานพยาบาลนอกความตกลง ได้รับยาทดภูมิคุ้มกัน
 - กรณีทุพพลภาพ เพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้จากร้อยละ 50 เป็น ร้อยละ 70 ของค่าจ้าง
 - กรณีคลอดบุตร เพิ่มระยะเวลาการจ่ายเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร จาก 90 วัน เป็น 98 วัน
 - กรณีสงเคราะห์บุตร ให้ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างได้รับสิทธิสงเคราะห์บุตรต่อไปอีก 6 เดือน
 - กรณีค่าทำศพ กองทุนเงินทดแทน กรณีเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ปรับจาก 40,000 บาท เป็น 50,000 บาท
 - ให้ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรต่อไปอีก 6 เดือน

รองรับสังคมผู้สูงอายุ

- ขยายอายุการเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 จากเดิม 60 ปีบริบูรณ์ เป็นไม่กำหนดอายุชั้นสูง
- ประกันเงินบำนาญชั้นต่ำให้แก่ทายาทกรณีผู้ประกันตนเสียชีวิตภายใน 60 เดือน
- ปรับสูตรการคำนวณบำนาญของผู้ประกันตนเมื่อเกษียณอายุ
- พัฒนาสิทธิประโยชน์ให้ผู้รับบำนาญสามารถเป็นผู้ประกันตนต่อไป โดยได้รับสิทธิประโยชน์ 3

กรณี

[เจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตาย]

3. กลไกขับเคลื่อน

3.1 จัดตั้งศูนย์อำนวยการแรงงานแห่งชาติ

จัดตั้งศูนย์อำนวยการแรงงานแห่งชาติ ชื่อย่อ สอ. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการกำกับ ติดตามสถานการณ์ด้านแรงงาน อย่างรวดเร็ว นับไว และทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งบูรณาการการทำงานเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

3.2 การให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรองรับ รัฐบาลดิจิทัล

- พัฒนา Job Demand Open Platform ให้ใช้งานสะดวกผ่าน Mobile Application โดยระบบจะนำ AI มาใช้ในการจับคู่งาน จำนวน 1 ระบบ

- พัฒนาระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Service) จำนวน 5 ระบบ ได้แก่ สมัครฝึกอบรมฝีมือแรงงาน สมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ยื่นคำขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ยื่นคำขอประเมินเงินสมทบ ยื่นคำขอรับรองความรู้ความสามารถ

- การพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Testing)

- Fixer Finder (รวมช่าง) จำนวนช่างที่พร้อมให้บริการ

- การยื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นตัวเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

- การตรวจสอบข้อมูลผู้ประกันตนผ่าน Application “SSO Connect Mobile”

- ระบบ E – payment, E – filing, E – self Service, และ E – compensate

- Mobile App “T – Oshe guide” เพื่อให้ผู้สมัครเป็นสมาชิกสามารถใช้บริการได้สะดวกอีกช่องทางหนึ่ง เช่น การดาวน์โหลดสื่อและมาตรฐานความปลอดภัย

- Web App เพื่อคัดกรองผู้มาใช้บริการด้านวิชาการความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ลงทะเบียนอบรมสัมมนา แบบคำร้องขอใช้บริการต่าง ๆ ของ สสปท.

- สายด่วน 1506 บริการสอบถามข้อมูลและรับเรื่องร้องเรียน ตลอด 24 ชั่วโมง

3.3 พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) เพื่อพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ โดยบูรณาการฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้สามารถตอบสนองได้ตรงกับความต้องการทั้ง

Demand และ Supply ในตลาดแรงงาน

3.4 สร้างความรู้ความเข้าใจ (IO) เชิงรุก เพื่อให้สามารถเข้าถึงแรงงานและประชาชนได้ฉับไว และ ทันต่อสถานการณ์

4. การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

4.1 ให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานชี้แจงนโยบายและมอบภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยให้มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดสำคัญรองรับนโยบายและให้สอดคล้องกับงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน 4.3 ให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน เพื่อติดตาม กำกับดูแล และให้คำแนะนำในการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

THE BEST CENTER
เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยพนักงานราชการ

พ.ศ. ๒๕๔๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีการปรับปรุงกระบวนการจ้างงานภาครัฐในส่วนของลูกจ้างของส่วนราชการให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนภาครัฐและให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คณะรัฐมนตรีจึงเห็นสมควรให้มีการจ้างพนักงานราชการสำหรับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗”

ข้อ ๒^๑ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

“ส่วนราชการ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม หรือหน่วยงานอื่นใดของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เว้นแต่ราชการส่วนท้องถิ่น

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการ และผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานราชการ

“พนักงานราชการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดที่กำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานลักษณะใด ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๑/ตอนพิเศษ ๕ ง/หน้า ๑/๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

ข้อ ๕ ให้เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑

พนักงานราชการ

ข้อ ๖ พนักงานราชการมีสองประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะหรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒) พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว

ข้อ ๗ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการ ให้กำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็นกลุ่มงานตามลักษณะงานและผลผลิตของงาน ดังต่อไปนี้

(๑) กลุ่มงานบริการ

(๒) กลุ่มงานเทคนิค

(๓) กลุ่มงานบริหารทั่วไป

(๔) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

(๕) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๖) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ในแต่ละกลุ่มงานตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีกลุ่มงานย่อยเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของพนักงานราชการได้

การกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดมีตำแหน่งในกลุ่มงานใด และการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการ

ส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานราชการอาจกำหนดชื่อตำแหน่งในกลุ่มงานตามความเหมาะสมกับหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่จ้างได้

ข้อ ๘ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖)^{1๒1} ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือเป็นผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปี

การจ้างบุคคลผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปีตามวรรคหนึ่งเข้าเป็นพนักงานราชการต้องกำหนดให้บุคคลผู้นั้นยื่นหนังสือรับรองความประพฤติว่าไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่น่ารังเกียจของสังคมตามแบบที่เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

(๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๘) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(๙) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ในประกาศการสรรหาหรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการนั้น

ความใน (๑) ไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานราชการชาวต่างประเทศซึ่งส่วนราชการจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามความจำเป็นของการกิจของส่วนราชการ

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้นหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของส่วนราชการในการจ้างพนักงานราชการเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๕ ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเป็นระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่คณะกรรมการกำหนด

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงานประมาณสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามความจำเป็นและสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าว ทั้งนี้ การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามประเภทรายจ่ายที่ได้รับการจัดสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ในกรณีที่มิมีเหตุผลความจำเป็น ส่วนราชการอาจขอให้เปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และแจ้งให้สำนักงานประมาณทราบ

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะขอยกเว้นหรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาหรือการเลือกสรรตามที่คณะกรรมการกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถกระทำได้โดยทำความตกลงกับคณะกรรมการ

^{1๒1} ข้อ ๘ (๖) แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๑๑ การจ้างพนักงานราชการให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปีหรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ

ข้อ ๑๒ การแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

เครื่องแบบพิธีการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๓ วันเวลาการทำงาน หรือวิธีการทำงานในกรณีที่ไม่ต้องอยู่ปฏิบัติงานประจำส่วนราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งอาจแตกต่างกันได้ตามหน้าที่ของพนักงานราชการในแต่ละตำแหน่ง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

หมวด ๒

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๔ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๕ ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิในการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (๗) การได้รับรถประจำตำแหน่ง
- (๘) สิทธิอื่นๆ ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานราชการเพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติได้