



HSS-09

แนวทางป้องกันปัญหาการว่างงานในสังคมไทย

Guidelines to Prevent Unemployment in Thai Society

พงษ์เมธิ ไชยศรีหา

Pongmetee Chaisriha

อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อีเมล: pongmetee.cha@neu.ac.th

บทคัดย่อ

การว่างงานถือเป็นปัญหาสำคัญในยุคปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การว่างงานในสังคมไทยเป็นปัญหาที่มีมาอย่างยาวนาน และมีแนวทางในการป้องกันปัญหาการว่างงานมาโดยตลอด บทความนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัญหาการว่างงาน โดยมุ่งพิจารณาถึงความสำคัญและนโยบายในการป้องกันปัญหาการว่างงาน ผู้เขียนอาศัยวิธีการศึกษาเชิงเอกสารเป็นหลักโดยอ้างอิงทั้งจากบทความและนโยบายรัฐบาล ผู้เขียนเสนอว่า ถึงแม้ปัญหาการว่างงานจะเป็นปัญหามีมานานเพียงใดก็ตาม แต่ปัญหาการว่างงานถือเป็นนโยบายจำเป็นในทางการเมือง กระนั้นก็ตาม ปัญหาการที่ว่างงานไม่สามารถแก้ไขได้โดยง่ายตาย ในทางตรงกันข้าม นโยบายทางการเมืองจำเป็นต้องตระหนักถึงปัญหาที่แท้จริงของการว่างงาน สาเหตุของการว่างงานและวิธีการดำเนินการป้องกันปัญหาการว่างงานดังที่ผู้เขียนได้ยกตัวอย่างไว้ในบทความนี้ สาเหตุของการว่างงานในสังคมไทยปัจจุบันเกิดจากสถานการณ์โควิด-19 เป็นปัจจัยหลัก ส่วนแนวทางการป้องกันปัญหาการว่างงานนั้นรัฐบาลควรส่งเสริมมาตรการให้คนมีงานทำโดยการเพิ่มการลงทุนทั้งภายในและต่างประเทศ และจัดหางานให้ตรงตามความรู้ ทักษะฝีมือของแรงงานรวมถึงการคุ้มครองแรงงานที่จะส่งผลต่อความเป็นอยู่ของแรงงานด้วย

คำหลัก: การว่างงาน, ปัญหาการว่างงาน

Abstract

Unemployment is a major problem in modern times. However, unemployment in Thai society has been a problem for a long time. and there have always been guidelines to prevent unemployment problems. This article focuses on the issue of unemployment. focusing on the meaning The importance and policies in the prevention of unemployment The authors relied on a documentary approach based on both articles and government policies. The author proposes that although the unemployment problem has been a problem for a long time. But the unemployment problem is a necessary policy in politics. However, the unemployment problem cannot be easily solved. on the contrary Political policy needs to be aware of the real problem of



unemployment. Causes of unemployment and ways to prevent unemployment as the author has given an example in this article The cause of unemployment in Thai society today is caused by the Covid-19 situation. is the main factor As for the approach to preventing unemployment, the government should promote measures for people to have jobs by increasing investment both domestically and abroad. and provide jobs according to knowledge Skills and skills of workers including labor protection that will affect the livelihood of workers as well. The cause of unemployment in Thai society today is caused by the Covid-19 situation. the government should promote measures for people to have jobs by increasing investment both domestically and abroad. and provide jobs according to knowledge skills and skills of workers including labor protection that will affect the livelihood of workers as well.

Keywords: Unemployment, Unemployment Problem

บทนำ

การว่างงานเป็นภาวะสำคัญของรัฐบาลที่กระทบต่อระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของรัฐบาล เพราะการมีงานทำทำให้ประชาชนมีอำนาจในการซื้อ ซึ่งส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น นอกจากนี้การว่างงานในสังคมไทยยังมีลักษณะที่ยากลำบาก ในยุคปัจจุบันเพราะสถานการณ์โควิด-19 บทความวิชาการนี้ มุ่งเสนอประเด็นเกี่ยวกับปัญหาการว่างงานในสังคมไทย โดยเฉพาะนโยบายของรัฐบาลที่ต้องเข้ามาแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน รวมถึงมาตรการต่างๆ ที่นำมาป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการว่างงานเพิ่มสูงขึ้นไปอีก ดังนั้น ผู้เขียนจึงแบ่งหัวข้อออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ปัญหาการว่างงานในประเทศไทย นโยบายและการบริหารงานของรัฐบาลเกี่ยวกับปัญหาการว่างงาน วิธีการดำเนินการป้องกันปัญหาการว่างงาน และบทสรุป ตามความสำคัญของหัวข้อของบทความ

การว่างงาน ตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หมายถึงภาวะที่ ‘ผู้ว่างงาน’ (unemployed person) ซึ่งเจาะจงถึงบุคคลที่มีอายุ 15 ปี หรือมากกว่าขึ้นไป ไม่ได้ทำงานในช่วงระยะเวลา/สัปดาห์หนึ่ง ๆ บุคคลที่มีความพร้อมจะตอบรับโอกาสงานและสามารถเริ่มทำงานได้ในอีกสองสัปดาห์ถัดไป รวมถึงกำลังหางานมาได้ประมาณสี่สัปดาห์แล้ว หรือได้งานแล้วและกำลังอยู่ระหว่างการรอเริ่มงานใหม่ในอีกสามเดือนข้างหน้า (future starter) จะเห็นได้ว่าภายใต้ร่มของคำว่าว่างงานนั้น มีนัยของความเป็นอยู่ 3 ประเด็นด้วยกัน อธิบายได้ว่า 1) การว่างงาน/ไม่ได้รับการจ้างงาน (not in employment) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งรวมถึงคนที่กำลังจะย้ายไปต่างประเทศเพื่อหาช่องทางอาชีพ 2) ยังว่างอยู่และพร้อมที่จะเริ่มงานใหม่ (currently available) 3) กำลังหางานทำ (seek employment) มาเป็นระยะเวลาสี่สัปดาห์ (ILO, 2022)

วิกฤตตลาดแรงงานที่เกิดขึ้นจากการระบาดใหญ่ของโควิด 19 รายงานการจ้างงานทั่วโลกและประเด็นสังคม : ปี 2564 (WESO Trends) ของ ILO ประเมิน “การว่างงาน” เนื่องจากวิกฤตโลกสูงถึง 75 ล้านตำแหน่ง ในปี 2564 การลดลงของการจ้างงานและชั่วโมงการทำงานนี้ เป็นปัญหาที่เพิ่มขึ้นจากช่วงก่อนวิกฤตที่ระดับการว่างงานสูงต่อเนื่อง การใช้แรงงานไม่เต็มศักยภาพและสภาพการทำงานที่ย่ำแย่ ดังนั้น มีการคาดการณ์ว่าจะมีคนว่างงานทั่วโลก 205 ล้านคนในปี 2565 การฟื้นตัวของการทำงานในแต่ละประเทศอาจไม่เท่ากัน เนื่องจากความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงวัคซีน และศักยภาพที่จำกัดของประเทศที่กำลังพัฒนาในการใช้มาตรการกระตุ้นทางการคลังที่เข้มแข็งทำให้การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ เพื่อขจัดความยากจน ภายในปี 2573 อาจเป็นเรื่องที่เลือนรางยิ่งขึ้น ทั่วโลกพบว่า การจ้างงานเยาวชนลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานผู้ใหญ่ซึ่ง



กรณีดังกล่าวพบมากที่สุดในประเทศรายได้ปานกลาง อาจคงอยู่ยาวนานหลายปีโดย Guy Ryder ผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) กล่าวว่า “การฟื้นตัวจาก โควิด 19 ไม่ใช่แค่ประเด็นด้านสุขภาพเท่านั้น แต่เราจำเป็นต้องจัดการความเสียหายที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงต่อเศรษฐกิจและสังคมอีกด้วย จึงมุ่งเน้นนโยบายที่ยืดคนเป็นศูนย์กลางและสนับสนุนลงมือทำและงบประมาณ โดยพิจารณาจากหลักการที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1. การส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวางและการสร้างการจ้างงานมุ่งเน้นผลิตภาพ 2. การสนับสนุนช่วยเหลือรายได้อัตโนมัติและการเปลี่ยนผ่านของตลาดแรงงาน 3. การเสริมสร้างรากฐานเชิงสถาบันที่เข้มแข็งที่จำเป็นต่อการเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ครอบคลุม ยั่งยืนและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี และ 4. การนำการเจรจาทางสังคมมาใช้เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การฟื้นตัวที่ยืดคนเป็นศูนย์กลาง (เจนีวา ข่าวไอแอลโอ, 2021)

ความจำเป็นของการมีระบบการคุ้มครองทางสังคม และนโยบายของรัฐสวัสดิการที่เข้มแข็ง รวมถึงมีต้นทุนด้านการเงินเพื่อสร้างตาข่ายทางสังคมระดับประเทศทั้งแรงงานและธุรกิจคือ 1. การมีโครงสร้างสถาบันการคุ้มครองทางสังคมหรือรัฐสวัสดิการที่เข้มแข็ง 2. การคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจ โดยยึดหลัก แรงงานรอด ธุรกิจรอด เศรษฐกิจรอด 3. มาตรการเชิงนวัตกรรมที่ครอบคลุมกลุ่มแรงงานอาชีพอิสระ (Freelance) รองรับโลกการทำงานยุคใหม่ และ 4. ความไว้วางใจกันภายใต้สังคมสมานฉันท์ (Social cohesion) (เสาวนีย์ จันทะพงษ์ และ นฤพร เลิศวิทวัสชัย, 2563) ส่วนความท้าทายของระบบการคุ้มครองสังคมของไทยคือ ควรปรับแนวคิดพัฒนาระบบการทำงานแลกสวัสดิการสังคม (Workfare) และสร้างพันธมิตรจากทุกภาคส่วนทั้งรัฐ ท้องถิ่น เอกชน และประชาชน บนฐานคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยเฉพาะการส่งเสริมโครงการ CSR ของธุรกิจและชุมชน รวมถึงการสร้างสังคมสมานฉันท์เพื่อเป้าหมายให้ประชาชนมีหลักประกันและความมั่นคงในระยะยาว (นวลปราง อรุณจิต, 2563)

ปัญหาการว่างงานในประเทศไทย

ปัญหาการว่างงาน ทั้งแรงงานที่เพิ่งตกงานและนักศึกษาจบใหม่ที่เจอกับภาวะหางานทำไม่ได้เป็นปัญหาที่ในแต่ละปีจะมีจำนวนแรงงานที่ว่างงานมาก แต่งานที่รองรับกลับมีอยู่น้อยมาก ด้วยปัญหานี้รัฐบาลควรที่จะเข้ามาแก้ไข โดยใช้นโยบายสาธารณะมาขับเคลื่อน ไม่ว่าจะเป็นการลดภาษีหรือใช้งบประมาณขาดดุล เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและช่วยให้แรงงานว่างงานมีงานทำกันมากขึ้น

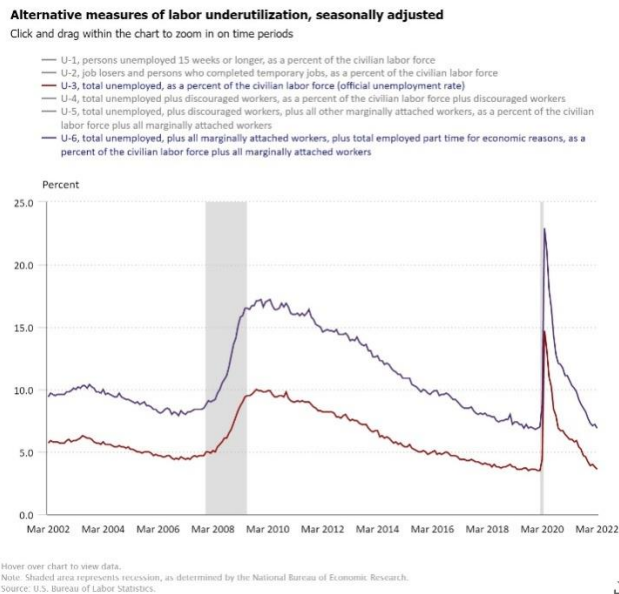
การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2564 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564) พบว่า มีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 38.63 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ 37.90 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.63 ล้านคน ผู้รอฤดูกาล 0.10 ล้านคน ส่วนผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน 18.55 ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ยังเด็ก ชรา ป่วยหรือพิการจนไม่สามารถทำงานได้ การจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นเป็นการจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรม ส่วนการจ้างงานภาคเกษตรกรรมลดลง สำหรับชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยของภาคเอกชน ยังคงต่ำกว่าภาวะปกติ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า แม้แรงงานจะมีงานทำ แต่ยังมีการทำงานไม่เต็มเวลาปกติซึ่งอาจจะส่งผลต่อปริมาณผลผลิต และรายได้ของแรงงานจำนวนผู้ว่างงานในไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2564 มีทั้งสิ้น 6.32 แสนคนพบว่าผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เคยทำงานในภาคการบริการและการค้า ส่วนผู้เสมือนว่างงานหรือผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน เป็นกลุ่มที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้ แม้ไม่ตกงาน แต่ก็มีรายได้ลดลงตามชั่วโมงการทำงาน ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพทั้งครัวเรือน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่ธุรกิจพยายามปรับระดับประคองธุรกิจไว้ ไม่เลิกจ้างแรงงาน



แต่ใช้วิธีลดเวลาทำงาน แรงงานกลุ่มนี้จึงอาจได้รับผลกระทบจากรายได้ที่ลดลงตามชั่วโมงการทำงาน และหากเศรษฐกิจฟื้นตัวได้ช้า ส่งผลให้หลายธุรกิจต้องปิดตัวลง กลุ่มคนที่เสมือนว่างงานก็จะเปลี่ยนสถานภาพเป็นผู้ว่างงานได้

สุชาติ พรชัยวิเศษกุล (2564) อธิบติกรมการจัดหางาน รัชการราชการแทนรองปลัดกระทรวงแรงงานกล่าวถึง การว่างงานในสังคมไทย ว่า จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในระลอกที่ 3 อัตราการว่างงานของไทยเพิ่มสูงขึ้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เคยทำงานมาก่อนและอยู่นอกภาคเกษตร โดยว่างงานจากอุตสาหกรรมหมวดการผลิตสูงที่สุดรองลงมาเป็นหมวดที่พักแรมและบริการด้านอาหารแสดงให้เห็นว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลต่อตลาดแรงงานในวงกว้าง

ภาวะการณ์ที่ผู้อยู่ในวัยทำงานซึ่งมีความสมัครใจ และมีความสามารถที่จะทำงาน ณ ระดับค่าแรงที่ปรากฏ แต่ไม่สามารถหางานทำได้ ความบกพร่องในการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ การผิดปกติทางจิตใจความบกพร่องทางสังคมของบุคคล และอีกต่าง ๆ มากมายเป็นสาเหตุของการว่างงานในสังคมไทย (วิรัชพร อูสาหกิจ, สุชีตา คักกันหา และสุภกิจ จิตต์ธรรม, 2564) การว่างงานส่งผลกระทบต่อกลายเป็นปัญหาสังคมที่รุนแรงและทำให้ระบบเศรษฐกิจเสียหายรวมถึงทำให้ภาวะเงินฝืดรุนแรงขึ้น ดังนั้น ปัญหาการว่างงานจึงเป็นการกิจที่สำคัญของรัฐบาลที่จะต้องแก้ไข โดยรัฐบาลต้องมีนโยบายสาธารณะด้านการคลังและนโยบายสาธารณะด้านการเงินเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรง ทำให้เกิดการว่างงานเป็นจำนวนมาก ซึ่ง John Maynard Keynes นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ มองว่า กลไกการตลาดไม่สามารถปรับตัวเข้าสู่จุดดุลยภาพได้ด้วยตัวเอง ซึ่งหมายถึง การบริโภคและการลงทุนของภาคเอกชนดั่งนั้น รัฐบาลต้องมีนโยบายในการกระตุ้นอุปสงค์โดยใช้นโยบายการคลังขาดดุล เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถช่วยแก้ปัญหาการว่างงานและช่วยให้ผู้ว่างงานได้กลับมามีงานทำ(SarwatJahan, Ahmed Saber Mahmud, and Chris Papageorgiou, 2014) ในสหรัฐอเมริกา (U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, 2020) ได้เผยแพร่ตัวชี้วัดทางเลือก 5 ตัวชี้วัด พร้อมกับการเผยแพร่อัตราการว่างงานหนึ่งในนั้นเป็นตัวชี้วัดที่นำแรงงานที่หมดกำลังใจทำงาน (Discouraged Worker) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 Alternative Measures of Labor Underutilization

ที่มา : (U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, 2020)



ส่วนในสังคมไทยสาเหตุที่ทำให้เกิดอัตราการว่างงาน คือคนที่เกษียณอายุก่อนกำหนดที่มีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ โดยคนกลุ่มนี้บางส่วนยังอยากทำงานอยู่แต่หางานไม่ได้และหมดกำลังใจทำงาน (Discouraged Worker) ดังนั้น ภายใต้อัตราการว่างงานของสังคมไทยนั้นอาจซ่อนปัญหาที่ร้ายแรงเอาไว้ เช่น แรงงานจำนวนมากมีงานที่ไม่มั่นคง และการว่างงานแฝง (underemployment) สะท้อนสภาพปัญหาของตลาดแรงงานและปัญหาในระบบแรงงานไทย และตัวชี้วัดที่น่าสนใจคือ คนทำงาน Part time ที่มีเวลาการทำงานต่ำกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และอยากเปลี่ยนมาทำงานประจำ เป็นการสะท้อนการว่างงานแฝงในกลุ่มคนที่ยังทำงานได้ไม่เต็มเวลา จึงเป็นปัญหาที่มีอยู่ได้ชัดเจนและต้องนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

นโยบายและการบริหารงานของรัฐเกี่ยวกับปัญหาการว่างงาน

กองทุนศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ (2564) ได้กล่าวถึงบทบาทของรัฐบาลเกี่ยวกับแรงงาน ว่า นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการในการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงาน ปี 2564 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ นโยบายเร่งด่วน 4 แนวทาง นโยบายสำคัญ 9 ข้อ และกลไกขับเคลื่อน 4 ข้อ ดังนี้

1. นโยบายเร่งด่วน 4 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 ยื้อยาวความเจ็บปวดที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ โดยเฉพาะ SMEs และประชาชนตกงานแนวทางที่ 2 แก้ปัญหาต่าง ๆ ในแนวทางที่ต้องยั่งยืน (เศรษฐกิจยั่งยืน) ต้องใช้เงินที่เหมาะสม และ ที่สำคัญช่วยเหลือตรงกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือจริง และกลุ่มเปราะบาง โดยเฉพาะกลไกศูนย์บริหารสถานการณ์เศรษฐกิจ (ศบค.) แนวทางที่ 3 สร้างแรงจูงใจให้ธุรกิจต่าง ๆ ยังคงจ้างงานต่อไป และใช้วิกฤติพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และแข่งขันได้ และแนวทางที่ 4 รัฐ (หน่วยงานของรัฐ) ให้มีแผนการจ้างงานคนรุ่นใหม่ และผู้ไม่เคยเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้มีงานทำ

2. นโยบายสำคัญ 9 ข้อ ประกอบด้วย 1. การบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว 2. มาตรการการดำเนินการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อมุ่งสู่ Tier 13. มาตรการลดรายการสินค้าออกจากรายการที่ถูกขึ้นบัญชีการใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับ 4. มาตรการส่งเสริม คุ่มครอง พัฒนา และสร้างหลักประกันทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ 5. การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 6. มาตรการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพิ่มประสิทธิภาพ ศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อให้มีการส่งเสริมการมีงานทำ คุ่มครองแรงงาน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน อำนวยความสะดวกในตรวจลงตรา และอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว 7. มาตรการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในภาวะวิกฤติ 8. Safety & Healthy Thailand และ 9. พัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องภาวะเศรษฐกิจ สังคม และรองรับสังคมสูงอายุ

3. กลไกขับเคลื่อน 4 ข้อ คือ 1. จัดตั้งศูนย์อำนวยการแรงงานแห่งชาติ 2. การให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรองรับ รัฐบาลดิจิทัล 3. พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labor Big Data Analytics) เพื่อพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ โดยบูรณาการฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้สามารถตอบสนองได้ตรงกับความต้องการทั้ง Demand และ Supply ในตลาดแรงงาน และ 4. สร้างความรู้ความเข้าใจ (IO) เชิงรุก เพื่อให้สามารถเข้าถึงแรงงานและประชาชนได้ฉับไว และ ทันต่อสถานการณ์



กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2564) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561-2565) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเปราะบางได้รับการพัฒนาศักยภาพสามารถเข้าถึงบริการสวัสดิการสังคม ตามวิสัยทัศน์ “กลุ่มเปราะบางเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐาน พัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง” โดยที่นายอนุกุล ปัดแก้ว อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้กล่าวถึงนโยบายการส่งเสริมการมีงานทำของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการไว้ว่า จากวิสัยทัศน์ของกระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ว่า “สร้างสังคมดี มีคุณภาพ” ซึ่งในปี 2565 กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีนโยบายเพื่อ ขับเคลื่อนงาน ประกอบด้วย “4 Flagship Projects 6 Issues” ในหัวข้อ “โลกเปลี่ยน ไทยปรับ พส. พร้อมรับ รุก รวดเร็ว” โดยมี รายละเอียด ดังนี้

4 Flagship Projects ประกอบด้วย Flagship 1 (F1) : กลุ่มเปราะบาง 70,000 ครอบครัว เข้าถึงสวัสดิการ พื้นฐาน Flagship 2 (F2) : ครอบครัวเปราะบางในนิคมสร้างตนเอง 20,000 ครอบครัว มีรายได้เพิ่ม Flagship 3 (F3) : ราษฎรบน พื้นที่สูง 50,000 ครอบครัว ได้รับสวัสดิการสังคม และ Flagship 4 (F4) : อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) 30,000 คน ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง

6 Issues ประกอบด้วย Issue 1 (I1) : จับมือภาคีเครือข่ายเป็นหุ้นส่วนทางสังคม Issue 2 (I2) : การใช้ เทคโนโลยีในการขับเคลื่อนงาน/ฐานข้อมูล Issue 3 (I3) : ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ Issue 4 (I4) : ผลักดัน ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) Issue 5 (I5) : ผู้นำ หน่วยและบุคลากร รู้รอบ รู้ลึก รู้จริง และ Issue 6 (I6) : การสื่อสารสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน (2564) ได้สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไว้ดังต่อไปนี้

ขอบเขตการบังคับใช้ ได้แก่ 1) สำหรับการจ้างงานของเอกชนทุกกรณีไม่ว่าจะมีสัญญาจ้างหรือไม่มี 2) ทุกเชื้อชาติทุกศาสนาและทุกเพศ 3) ไม่ใช่บังคับกับการจ้างงานของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจและครูโรงเรียนเอกชน

เวลาทำงานปกติ ได้แก่ 1) กำหนดให้เวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงหากมีวันทำงานใดทำงานไม่ถึง 8 ชั่วโมงให้ตกลงกันนำเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันอื่นแต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมงยกเว้นงานบางประเภทที่กำหนดไว้ 2) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

วันหยุด ได้แก่ 1) ให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดประจำปีสัปดาห์ละ 1 วันห่างกันไม่เกิน 6 วัน (ยกเว้นงานบางประเภท) 2) ให้นายจ้างประกาศวันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งไม่ต่ำกว่า 13 วันรวมวันแรงงาน 3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีหยุดพักผ่อนได้ไม่ต่ำกว่า 6 วัน (เป็นมาตรฐานขั้นต่ำนายจ้างอาจกำหนดให้มากกว่านี้ก็ได้)

วันลา ได้แก่ 1) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างปีละ 30 วันการลาป่วยตั้งแต่ 3 วัน นายจ้างอาจให้แสดงใบรับรองแพทย์ได้ 2) ลาทำหมันได้และลาเนื่องจากทำหมันตามที่แพทย์กำหนดและออกใบรับรอง 3) ลากิจได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน (เป็นมาตรฐานขั้นต่ำนายจ้างอาจกำหนดให้มากกว่านี้ก็ได้)

การจ้างแรงงานหญิง ได้แก่ 1) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างใต้ดิน ใต้น้ำในถ้ำงานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป 2) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานต่อไปนี้งานเกี่ยวกับเครื่องจักรเครื่องยนต์ที่มีแรงสั่นสะเทือนงานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะงานยกแบกหามหาบหนูลากเข็นของ 9



หนักเกิน 15 กิโลกรัม 3. ห้ามเลิกจ้างแรงงานหญิงด้วยเหตุมีครรภ์ตลอดได้ไม่เกิน 98 วัน โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่าที่ลาจริง แต่ไม่เกิน 45 วัน

การจ้างแรงงานเด็ก ได้แก่ 1) ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง 2) ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องทำดังนี้ 1) ต้องแจ้งการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่มีการจ้าง 2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ 3) แจ้งสิ้นสุดการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงานและห้ามทำงานต่อไปนั้นจนหลอมเป่าหล่อรีดปัมโลหะ เป็นต้น

ค่าจ้างค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ได้แก่ 1) ให้นายจ้างจ่ายเป็นเงินตราไทย นอกจากได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง 2) ให้นายจ้างจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง นอกจากได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง 3) ในกรณีที่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลานายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำวันงานบางประเภท 4) ในกรณีที่ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ตามมาตรา 28 29 หรือ 30 ให้จ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 1 เท่า สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด และจ่าย 2 เท่า สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด วันงานบางประเภท 5) ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำวันงานบางประเภท 6) ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่หักเพื่อ 1) ชำระภาษีหรือเงินอื่นที่กฎหมายบัญญัติไว้ 2) บำรุงสุขภาพแรงงาน 3) ชำระหนี้สหกรณ์ฯ โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้า จากลูกจ้าง 4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหาย แก่นายจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง 5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

ค่าชดเชย ได้แก่ 1). ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังนี้ (1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน (2) ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังนี้ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน (3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน (4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน (5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน (6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปี ขึ้นไป ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน (มิให้ใช้บังคับแก่การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น) 2) นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีดังนี้ (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดทางอาญาแก่นายจ้างโดยเจตนา (2) จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วแต่วันแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือนโดยหนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างกระทำความผิด (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงาน ไม่ว่าจะจะมีหรือไม่มีวันหยุดคั่นโดยไม่มีเหตุอันสมควร (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง ได้แก่ 1) ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ให้ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งพื้นที่ที่ทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมี



ภูมิลำเนาอยู่ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตให้ทายาทอันชอบธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องฯ 2) เมื่อยื่นคำร้องแล้วพนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการจนถึงขั้นออกคำสั่งภายใน 60 วันในกรณีที่มีความจำเป็นไม่สามารถออกคำสั่งได้ในระยะเวลาที่กำหนดพนักงานตรวจแรงงานสามารถขอขยายระยะเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้อีกไม่เกิน 30 วันนับแต่วันครบกำหนด 3) เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้วหากนายจ้างลูกจ้างหรือทายาทแล้วแต่กรณีไม่พอใจคำสั่งสามารถนำคดีไปศาลได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้แก่ 1.กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดให้อำนาจคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างออกระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างและใส่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างโดยมีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนฯ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจกับปัญหาแรงงาน ในปัจจุบันกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2560)ได้กำหนดยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานพ.ศ. 2560-2564 ไว้ว่า กรมจัดหางานเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ประชาชนคนไทยมีงานทำ โดยที่กำลังแรงงานของประเทศนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญในกระบวนการผลิตทุกภาคอุตสาหกรรมทั้งภาคเกษตร การผลิตและการบริการ ซึ่งปัญหาการขาดแคลนแรงงานนั้น พบว่า มีการขาดแคลน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งกำลังแรงงานนั้นเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นได้อย่างไม่มีขีดจำกัดในยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ตลาดแรงงานของประเทศมีความสมดุล ภายใต้ความร่วมมือกลไกภาครัฐเพื่อมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” และมีสาระสำคัญประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตกำลังแรงงานที่มีศักยภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 เตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงานทุกช่วงวัยได้แก่ มาตรการที่ 1 สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการในตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 ผลิตและพัฒนากำลังแรงงานอย่างมีคุณภาพ เพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ ได้แก่ มาตรการที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพระบบการศึกษามาตรการที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการผลิตและพัฒนากำลังแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การรักษ้อัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ยกกระดับฝีมือผู้อยู่ในตลาดแรงงานให้มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วยการใช้เครื่องมือที่มีความทันสมัยเพื่อลดการใช้แรงงานไร้ฝีมือได้แก่ มาตรการที่ 1 ส่งเสริมด้านสิทธิประโยชน์ให้ผู้ประกอบการที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการผลิตมาตรการที่ 2 สนับสนุนการนำระบบค่าจ้างตามฐานสมรรถนะโดยใช้ระบบฐานสมรรถนะ (Competency Base System)

กลยุทธ์ที่ 2 เตรียมความพร้อมและยกระดับฝีมือกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการตามการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ได้แก่ มาตรการที่ 1 ส่งเสริมการฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมของผู้อยู่นอกกำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานมาตรการที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้กำลังแรงงานมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมในรูปแบบการนำฐานสมรรถนะ (Competency Based Training) มาใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนทักษะที่มีอยู่และยกระดับแรงงาน (Deskilling and Skill Upgrading) เพื่อลดช่องว่างระหว่างทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการและทักษะที่แรงงานมีอยู่อันเป็นการรักษาสภาพการจ้างงานอย่างต่อเนื่องได้แก่ มาตรการที่



1 ส่งเสริมและสนับสนุนการนำระบบฐานสมรรถนะ (Competency Base System) ไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานมาตรฐานที่ 2 พัฒนาสมรรถนะแรงงานให้มีมาตรฐานตามมาตรฐานอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ได้แก่ มาตรการที่ 1 สร้างความเข้าใจให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงการปรับตัว เพื่อสร้างขีดความสามารถการแข่งขัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตมาตรการที่ 2 สร้างสังคมผู้ประกอบการ (Entrepreneur Society) ให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบกลไกบริหารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสู่ความสมดุล ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 ปฏิรูปโครงสร้างระบบค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับผลิตภาพแรงงาน ได้แก่ มาตรการที่ 1 ปรับปรุงกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรการที่ 2 สนับสนุนการนำระบบค่าจ้างตามฐานสมรรถนะโดยใช้ระบบฐานสมรรถนะ (Competency Base System)

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบค่าจ้างแรงงานของประเทศไทย ได้แก่ มาตรการที่ 1 ตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติภายใต้ความร่วมมือทุกภาคส่วนมาตรการที่ 2 สร้างการรับรู้ด้านค่าจ้างให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุและสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่ยุ่อกกำลังแรงงานให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนสถานประกอบการให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ มาตรการที่ 1 สร้างการรับรู้การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านสื่อทุกประเภทมาตรการที่ 2 พัฒนาทักษะฝีมือ และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มผู้สูงอายุ

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนให้มีการจ้างงาน และเสริมสร้างความมั่นคงในคุณภาพชีวิตของผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน ได้แก่ มาตรการที่ 1 สร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่นอกกำลังแรงงานเข้าสู่ระบบแรงงานมาตรการที่ 2 ปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้อยู่นอกกำลังแรงงานมาตรการที่ 3 ปลุกจิตสำนึกให้ทุกคนในสังคมเห็นคุณค่าของการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาและเชื่อมโยงระบบสารสนเทศกับภาคีเครือข่าย เพื่อแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังแรงงานให้ครอบคลุม ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันได้แก่ มาตรการที่ 1 จัดทำระบบสารสนเทศด้านอุปสงค์และอุปทานกำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกำลังแรงงานผู้ที่เป็นกำลังแรงงานและผู้อยู่นอกกำลังแรงงานได้แก่ มาตรการที่ 1 เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่ายมาตรการที่ 2 ขยายเครือข่ายระบบสารสนเทศใหม่ มาตรการที่ 3 วิเคราะห์และเผยแพร่ข้อมูล

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การส่งเสริมการจ้างงานและการป้องกันการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการที่มาลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษได้แก่ มาตรการที่ 1 ยกระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานในสถานประกอบการรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่



กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ควบคู่การทำงานในสถานประกอบการ ได้แก่ มาตรการที่ 1 ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ สร้างแรงจูงใจให้ภาครัฐและเอกชนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ เห็นความสำคัญด้านการศึกษาเพื่อการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในพื้นที่พิเศษอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ มาตรการที่ 1 นำระบบค่าตอบแทนตามประสบการณ์มาใช้เพื่อให้ผู้สูงอายุที่มีทักษะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้แก่ มาตรการที่ 2 พัฒนาระบบจูงใจให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศและระหว่างประเทศในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ มาตรการที่ 1 ประสานการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยอย่างเป็นระบบมาตรการที่ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้

วิธีการดำเนินการป้องกันปัญหาการว่างงาน

ความปกติใหม่ (New Normal) ที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานคือ การเปลี่ยนอาชีพ ในช่วงชีวิตหนึ่งของแรงงานจะเปลี่ยนอาชีพบ่อยครั้งขึ้นเมื่อเทคโนโลยีก้าวหน้าขึ้นอย่างเร่งรีบ แรงงานจึงต้องปรับตัวตลอดช่วงชีวิต ต้องการการพัฒนาทักษะฝีมือตลอดช่วงอายุ และการขึ้นสู่อาชีพใหม่ สถาบันการศึกษา หน่วยงานรัฐและภาคเอกชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขึ้นอาชีพใหม่ที่มีอนาคตให้กับแรงงาน และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านไปสู่อาชีพใหม่

การสร้างงานใหม่ หรือ รูปแบบการทำงานใหม่ได้เกิดขึ้นจากผลของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและระบบอินเทอร์เน็ต เรียกว่า Gig Economy คือ ระบบเศรษฐกิจที่ประกอบด้วยงานครั้งคราว หรืองานที่รับจ้างจบเป็นครั้งๆ ไป เช่น Freelance, Part time, Temporary, Outsource, คนรับจ้างผ่าน Platform ต่างๆ เช่น Uber, Airbnb ไม่ใช่งานประจำ โดยระบบเศรษฐกิจดังกล่าวเป็นที่น่าสนใจของคนรุ่นใหม่โดยเฉพาะ คน Gen Y และ Gen Z เนื่องจาก Lifestyle ของคนยุคใหม่ที่ต้องการมีอิสระได้ทำตามใจตัวเอง ทั้งในการตัดสินใจเรื่องงานและการบริหารเวลาในชีวิต ซึ่ง Gig Economy ก็เข้ามาตอบโจทย์ความต้องการตรงนี้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นคุณสมบัติของแรงงานยุคใหม่ที่จะต้องมี คือ เข้าใจตนเอง เรียนรู้ตลอดชีวิต ทำงานเป็นทีมการเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อความเชื่อของตนเอง สร้างวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน การมองภาพรวมทั้งระบบ ทักษะดิจิทัลทดลองผิดลองถูกอย่างรวดเร็ว การคิดวิเคราะห์รอบด้าน การคิดแบบเจ้าของและการคิดต่อยอดไปสู่สิ่งใหม่ และในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องพัฒนางานที่เทคโนโลยีทดแทนยาก ได้แก่ งานที่ใช้ความละเอียดใช้ประสาทสัมผัสและมือ (Hand) งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Head) และงานที่ใช้ความฉลาดทางสังคม (Heart) อาชีพที่เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย ครู นักการเมือง นักสื่อสารมวลชน ผู้ให้บริการสอบถามข้อมูล เป็นต้น (กรมการจัดหางาน, 2564)

การพัฒนาส่วนภูมิภาค รูปแบบการย้ายถิ่นของสังคมไทยกับการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้น พบว่ารูปแบบของการย้ายถิ่นจะแบ่งออกเป็น 8 รูปแบบด้วยกัน คือ 1) การย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง 2) การย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง 3) การย้ายถิ่นจากต่างประเทศสู่เมือง 4) การย้ายถิ่นที่ไม่ทราบแหล่งต้นทางสู่เมือง 5) การย้ายถิ่นจากชนบทสู่ชนบท 6) การย้ายถิ่นจากเมืองสู่ชนบท 7) การย้ายถิ่นจากต่างประเทศสู่ชนบท และ 8) การย้ายถิ่นที่ไม่ทราบแหล่งต้นทางสู่ชนบท (อ้อทิพย์ ราชวรานิยม, 2560) ปรากฏการณ์ที่สำคัญและควรจะเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่คือ การที่ผู้คนย้ายกลับไปต่างจังหวัดกันเป็นจำนวนมากและสำหรับคนจำนวนไม่น้อยคือการอพยพที่กลับไปตั้งถิ่นฐานที่บ้านเดิม ไม่กลับมาในเมืองอีกเพราะโควิดทำให้เกิดความตระหนักว่าจะไม่มีอะไรเหมือนเดิมอีกต่อไป



ภาครัฐบาลควรสนับสนุนให้แรงงานที่เคลื่อนย้ายกลับสู่ชนบท ให้สามารถคงอยู่ในชนบทได้อย่างเป็นสุขและยั่งยืน เพราะแรงงานที่กลับไปเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ และรู้จักใช้เทคโนโลยีเพราะคนรุ่นใหม่ที่อยู่ห่างจากเมืองกลับไปต่างจังหวัดได้เริ่มสร้างอาชีพด้วยการใช้เทคโนโลยีอย่างคล่องแคล่ว การสร้างความเข้มแข็งให้ชนบทด้วยการให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น โดยการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาครัฐในส่วนท้องถิ่นในการทำงานพัฒนาควรเป็นการพัฒนาทั้งภาคเกษตรกรรม และภาคอุตสาหกรรมควบคู่กันไปรัฐควรช่วยอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและตลอดชีวิตควรสนับสนุนให้มีการศึกษาที่เหมาะสมในภาวะวิกฤต เพราะประชาชนต้องการ Reskill และ Up Skill ให้สอดคล้องกับบริบทของโลกใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะสังคมไทยได้เปลี่ยน Mindset จากความคิดพึ่งพาภาครัฐแต่เพียงอย่างเดียวมาเป็นการพึ่งตนเองได้ เพื่อให้อยู่รอดท่ามกลางโลกใหม่ที่มีความผันผวนสูง

การกำหนดนโยบายใช้แรงงานคน นโยบายกระทรวงแรงงาน (2564) กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” “Productive Manpower” มี การขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ คือ ตามนโยบายสำคัญ 10 ข้อ และกลไกขับเคลื่อน 5 ข้อคือ

นโยบายสำคัญ 10 ข้อ ประกอบด้วย 1) มาตรการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว 2) มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อมุ่งสู่ Tier1 3) มาตรการลดรายการสินค้าออกจากรายการที่ถูกขึ้นบัญชีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ (List of Goods Produced by Child Labor or Force Labor: TVPRA List) 4) มาตรการส่งเสริม คัดกรอง พัฒนา และสร้างหลักประกันทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ 5) มาตรการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 6) มาตรการเร่งรัดการดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อยกระดับมาตรฐานสู่สากล 7) มาตรการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) เพิ่มประสิทธิภาพศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อให้มีการส่งเสริมการมีงานทำคุ้มครองแรงงานพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน อำนวยความสะดวกในการตรวจลงตราและอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว 8) มาตรการ Safety & Healthy Thailand มาตรการ Safety & Healthy Thailand 9) มาตรการพัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องภาวะเศรษฐกิจและสังคม และ 10) มาตรการสนับสนุนส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุ แรงงานคนพิการให้มีงานทำ

กลไกการขับเคลื่อน 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) จัดตั้งศูนย์อำนวยการแรงงานแห่งชาติ 2) มาตรการให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรองรับรัฐบาล Digital 3) พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) เพื่อพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ โดยบูรณาการฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้สามารถตอบสนองได้ตรงกับความต้องการทั้ง Demand และ Supply ในตลาดแรงงาน 4) การบริหารจัดการแนวนโยบายเชิงรุก และ 5. การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

การวางแผนพัฒนากำลังคน ปัญหาแรงงานคนเป็นหนึ่งในปัญหาใหญ่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การทำ “โรงงานอัจฉริยะ” หรือ Smart Factory ซึ่งมีหัวใจอยู่ที่ระบบอัตโนมัติคือแผนการเปลี่ยนผ่านของบริษัทต่างๆ เพื่อพึ่งพาแรงงานคนให้น้อยลง ดังนั้น การ Upskill แก่แรงงานจึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจเพราะในโลกแห่งอนาคตนอกจากจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้ว ยังสามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงานลงได้อยู่ที่ทักษะและความรู้ของแรงงานในการเข้ามาทำงานในโรงงานอัจฉริยะ ซึ่งงานในโรงงานแห่งโลกอนาคต ไม่ต้องใช้แรงหรือพลังกำลังมากอีกต่อไป ที่สำคัญทุกภาคส่วนต้องเล็งเห็นความสำคัญของการปลูกฝังวัฒนธรรมการเมืองตั้งแต่รากฐาน กล่าวคือ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันทางสังคม และสถาบันทางการเมือง (พงษ์เมธี ไชยศรีทา. 2561)



การเข้าใจระบบอัตโนมัติไม่ว่าจะเป็นทักษะ Digital ทักษะเทคโนโลยีเบื้องต้นสามารถเป็นแรงงานแห่งโลกอนาคตได้ เพราะการทำงานคือการสร้างความหมายและคุณค่า ดังนั้น การอบรมทักษะ เสริมทักษะ ก็สามารถทำงานได้ แทนที่จะมุ่งพัฒนา ระบบอัตโนมัติ (automation)

การฝึกอบรมอาชีพตามความต้องการของอุตสาหกรรม การพัฒนาทักษะเพื่อการจ้างงานตามความต้องการของประเทศ ในรูปแบบ GenNX Model เป็นรูปแบบการพัฒนาทักษะการทำงานผ่านการฝึกอบรมระยะสั้นแบบเข้มข้น (Bootcamp) ใน 4 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ 1) Customer Service & Sales 2) Digital & IT 3) Healthcare และ 4) Skilled Trades เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานแบบเข้มข้นและตรงกับความต้องการจ้างงานให้แก่ผู้ว่างงาน นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่กำลังจะสำเร็จ การศึกษา และบุคลากรในสถานประกอบการเพื่อยกระดับทักษะการทำงานที่ตรงกับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นการพัฒนาทักษะการทำงานให้กับกำลังคนของประเทศเพื่อให้ได้รับการจ้างงานในช่วงสถานการณ์วิกฤตและยังทำให้แรงงาน ได้รับการถ่ายทอดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมเพื่อการจ้างงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาและยกระดับภาคการศึกษาของประเทศให้มีกระบวนการผลิตบุคลากรที่ตรงตามความต้องการของประเทศได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็น นโยบายในด้านการพัฒนากำลังคนตามความต้องการของประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนากำลังคนสนับสนุนการดำเนินงานของ อุตสาหกรรมเป้าหมาย และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

บทสรุป

ปัญหาการว่างงานในสังคมไทยเกิดจากการจ้างงานที่ลดลง โดยกลุ่มคนว่างงานประกอบด้วย 4 ประเภท ได้แก่ 1. เยาวชนที่ทำงานบ้าน 2. อยู่ว่างหรือกำลังพักผ่อน 3. ยังเป็นเด็ก ป่วย พิการ จนทำงานไม่ได้ และ 4. ว่างงานจากการระบาดโควิด-19 ทำให้คนมีสถานะว่างงานเพิ่มขึ้น เกิดจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวที่ทำให้ภาคธุรกิจต่าง ๆ ขาดรายได้ อย่างเฉียบพลัน (Income Shock) และ การระบาดของ COVID-19 ทำให้ต้องเลิกจ้างพนักงานเป็นจำนวนมาก

การหยุดชะงักของระบบเศรษฐกิจเป็นปัจจัยกระตุ้นของการกลายเป็นกลุ่มคนว่างงานและส่งผลกระทบต่อทักษะ ในการพัฒนาสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต ดังนั้น แนวทางการแก้ปัญหาให้แก่กลุ่มคนว่างงาน คือ ภาครัฐ จำเป็นต้องลงทุนกับโครงข่ายรองรับทางสังคม (Social Safety Net) เพื่อให้กลุ่มคนว่างงานสามารถผ่านพ้นวิกฤติไปได้และระยะ ยาว ดังนั้น การสร้างหลักประกันว่าให้กลุ่มคนว่างงานทุกคนจะต้องมีงานทำ หรือได้รับการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่องภายในระยะเวลา ไม่เกิน 4 เดือนหลังจากว่างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตการส่งเสริมการฝึกอาชีพระยะยาว (Apprenticeship) และมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานให้แก่คนว่างงาน เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนว่างงานจากผลกระทบของ COVID-19

การป้องกันปัญหาการว่างงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพราะการว่างงานส่งผลทั้งต่อตัวผู้ ว่างงานเอง ระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของรัฐบาล ดังนั้น รัฐบาลควรคำนึงถึงมาตรการป้องกันปัญหาการว่างงานเพื่อไม่ให้ เป็น ปัญหาลุกลามไปในอนาคต

การว่างงานในสังคมไทย มีปัญหาเรื่องของการทำงานไม่เต็มที่หรือทำงานต่ำกว่าความรู้ความสามารถที่ได้รับค่าแรงอยู่ จากปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนขอสรุปปัญหาการว่างงานและแนวทางป้องกันปัญหาการว่างงานไว้ คือ ปัจจุบันการว่างงานในสังคมไทย เกิดขึ้นเพราะสถานการณ์โควิด-19 เป็นปัจจัยหลักทำให้ตำแหน่งงานที่จะรับเข้าใหม่นั้นมีน้อย ระดับการจ้างงานเพิ่มมีไม่มากนัก คนงานส่วนใหญ่ขาดฝีมือและประสบการณ์ในการทำงานที่หน่วยงานต้องการ ส่วนการป้องกันปัญหาการว่างงานนั้นจะต้องแก้ไขไป



ตามสถานการณ์ต่างๆ คือ เพิ่มการลงทุนภายในประเทศเพื่อสร้างตำแหน่งงานใหม่ หรือส่งเสริมการพัฒนาอาชีพแรงงานให้มีฝีมือตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ผู้เขียนเห็นว่า การป้องกันปัญหาการว่างงานในสังคมไทย ควรคำนึงถึงมาตรการเกี่ยวกับการสร้างงานใหม่โดยเพิ่มการลงทุน ทั้งทุนภายในประเทศและทุนต่างประเทศโดยจ้างแรงงานไทยเข้าทำงาน อีกทั้ง การคุ้มครองแรงงานก็มีส่วนในการป้องกันปัญหาการว่างงาน คือ เมื่อแรงงานมีหลักประกันและสถานภาพการทำงานที่ดีปัญหาการว่างงานก็จะไม่เกิดขึ้นสุดท้าย รัฐบาลควรส่งเสริมให้คนมีงานทำในด้านการจัดหางานให้เหมาะสมกับความรู้และความต้องการของตลาดแรงงาน

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564) ได้สรุปภาวะสังคมไทยโดยภาพรวมปี 2564 ไว้ว่า การว่างงาน มีจำนวนผู้ว่างงาน 6.3 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.64 และสำหรับการว่างงานในระบบลดลงอย่างต่อเนื่องที่สะท้อนจากจำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (รายใหม่) ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในระยะถัดไป คือ การดำเนินมาตรการทางเศรษฐกิจที่ต้องเอื้อต่อการฟื้นฟูเศรษฐกิจควบคู่กับการควบคุมการระบาดของโควิดของแรงงานนอกระบบที่เพิ่มขึ้นมากภาระค่าครองชีพของประชาชน และการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะ/การปรับเปลี่ยนทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยจากมุมมองของบัญชีกระแสการโอนประชาชาติ (NTA)ไว้ว่า 1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ทำให้คนไทยมีแนวโน้มที่จะหารายได้ได้น้อยกว่า การบริโภคมากขึ้น 2) ภาครัฐมีแนวโน้มจะมีภาระค่าใช้จ่าย ด้านสาธารณสุขและด้านการศึกษามากขึ้น 3) การเป็นสังคมสูงวัยมากขึ้นจะทำให้เศรษฐกิจ ขยายตัวในอัตราที่ชะลอลงและ 4) วัยแรงงานต้องหารายได้เพื่อดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ และตนเอง คิดเป็นมูลค่ารวมสูงถึง 7.7 ล้านบาท และมีมาตรการประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับผลกระทบ คือ 1) การเพิ่มรายได้เป็นสิ่งสำคัญที่จะบรรเทาการขาดดุลงบรายได้ และอาจช่วยยกระดับ การขยายตัวทางเศรษฐกิจ 2) การชดเชยการขาดแคลนของแรงงานผ่านการดึงกลับแรงงานไทยทักษะสูง ในต่างประเทศและการนำเข้าแรงงานต่างชาติทักษะสูง 3)การสร้างความเข้มแข็งทางการเงินของครัวเรือน และ 4) การปรับปรุงระบบการคลังของประเทศเพื่อสร้างสมดุลทางการคลังและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน

ดังนั้นแล้ว ปัญหาการว่างงานอาจส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและรัฐบาล ผู้เขียนจึงเสนอว่า รัฐบาลควรส่งเสริมให้แรงงานมีรายได้ตามมาตรฐานและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการกำหนดนโยบายการจ้างงานไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและนำมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อป้องกันปัญหาการว่างงานและช่วยให้ประชาชนมีงานทำได้อย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน.(2564). *การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล*. กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน, กรมการจัดหางาน.

สืบค้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2565, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/c96a3a1c552a7148c0aba5f5959214e9.pdf

[doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/c96a3a1c552a7148c0aba5f5959214e9.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/c96a3a1c552a7148c0aba5f5959214e9.pdf)

กรมการจัดหางาน. (2560). *ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานพ.ศ. 2560-2564*. กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน.สืบค้นเมื่อวันที่ 11 เมษายน 2565, จาก

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/498391d8154f6237d5db6b423d5f1b85.pdf

กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน. (2564). *สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. กองคุ้มครองแรงงาน, กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2565, จาก

<http://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/Info2541.pdf>



- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2565, จาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/20211122130630.pdf
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์. (2564). *นโยบาย / วิสัยทัศน์ / พันธกิจ.กระทรวงแรงงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2565, จาก <https://www.mol.go.th/แนะนำกระทรวงแรงงาน/policy vision mission>
- เจนีวา ชาวไอแอลโอ. (2021). *การฟื้นตัวในการจ้างงานที่ล่าช้าและความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มขึ้นเสี่ยงให้เกิดผลกระทบระยะยาวจากโควิด 19*. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2565, จาก https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_797432/lang-en/index.htm
- นโยบายกระทรวงแรงงาน. (2564). *นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2564*. กระทรวงแรงงาน.
- นวลปราง อรุณจิต. (2563). *สวัสดิการการทำงาน: คำตอบสำหรับประเทศไทยในระยะเปลี่ยนผ่าน Workfare: The Answer for Thailand in the Transition Era*. ในรายงานสืบเนื่องการสัมมนาวิชาการเนื่องในโอกาสการสถาปนาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มธ. ปีที่ 65.
- พงษ์เมธี ไชยศรีหา. (2561) *ปัจจัยการกล่อมเกลารวมถึงการเมืองที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมทางการเมืองประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองชุมแพ จังหวัดขอนแก่น*. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2561
- วีรภัทร อูสาทกิจ, สุชิตา คักกันหา และสุภกิจ จิตต์ธรรม. (2564). *การพยากรณ์อัตราว่างงานของประเทศไทย.การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ครั้งที่ 4 วันที่ 22 พฤษภาคม 2564 ณ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*.
- สุชาติ พรชัยวิเศษกุล. (2564). *ผลกระทบการแพร่ระบาดโควิด-19 สถานการณ์การว่างงานและแนวทางรับมือสถานการณ์การว่างงานและแนวทางรับมือ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2565, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/satun_th/7ff740b9698a0551a0e4c5d7ff233621.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2564*. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2565, จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร/2564/summary_q4_64.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *ภาวะสังคมไทยไตรมาสสี่และภาพรวมปี 2564*. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2565, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5492
- เสาวณี จันทะพงษ์ และ นฤกร เลิศวิทวัสชัย. (2563). *การคุ้มครองทางสังคม : บทเรียนของต่างประเทศ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2565, จาก https://www.bot.or.th/Thai/Research and Publications/DocLib_/Article_04Aug2020.pdf
- อ้อทิพย์ ราชภูร์นิยม. (2560). *การย้ายถิ่นบนเส้นทางของการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 8(15) มกราคม – มิถุนายน, 2560*.
- ILO. (2022). *SDG Vocab | 24 – Unemployment – การว่างงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2565, จาก <https://www.sdgmove.com/2021/06/29/sdg-vocab-24-unemployment/>



SarwatJahan, Ahmed Saber Mahmud, and Chris Papageorgiou. (2014). What Is Keynesian Economics?. *FINANCE & DEVELOPMENT*, 51(3).

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2020). *Alternative Measures of Labor Underutilization*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2565, จาก <https://www.bls.gov/charts/employment-situation/alternative-measures-of-labor-underutilization.htm>