

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

เรื่อง การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) และการจัดทำ
ข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญ
กระทรวงแรงงาน (MIS)

และ

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง การติดตามงานวิจัยและติดตามผลการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน
ที่เป็นประเด็นในโลกปัจจุบัน กรณีตัวอย่าง Gig Economy , Foreign Worker
Migration ฯลฯ

โดย

นายณัฐพล หาจันดา

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

กระทรวงแรงงาน

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๑๘๘ ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เอกสารผลงานวิชาการฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๑๘๘ ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยเอกสารฉบับนี้ประกอบด้วยผลงาน ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน และส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) และการจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญชกระทรวงแรงงาน (MIS) โดยประกอบด้วยการดำเนินการใน ๒ งาน เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบและเป็นข้อมูลในการบริหาร รวมถึงใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ คือ งานที่ ๑ การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภัยความไม่สงบและภัยพิบัติ ที่จะมีผลกระทบต่อแรงงานไทยในประเทศที่สำนักงานแรงงานตั้งอยู่ และงานที่ ๒ การจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญชกระทรวงแรงงาน (MIS) เป็นการรวบรวมข้อมูลสถิติแรงงานไทยในประเทศที่สำนักงานแรงงานตั้งอยู่ ทั้งจำนวนแรงงานถูกกฎหมาย แรงงานผิดกฎหมาย ผู้พำนักอยู่อย่างผิดกฎหมาย ผลการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศรายเดือน (ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน) ประมาณการรายได้ส่งกลับ และผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศในการช่วยเหลือด้านสิทธิประโยชน์ทั้งจำนวนงานและจำนวนเงินสิทธิประโยชน์ ซึ่งงานดังกล่าวทั้ง ๒ นับว่ามีความสำคัญต่อการกิจการหลักของสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ส่วนของงานประสานติดตามสิทธิประโยชน์ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศไม่ทำให้ผิดกฎหมายของต่างประเทศ และประสานการดำเนินการเพื่อรักษาส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ทั้งเป็นกิจกรรมหลักของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ทั้งภารกิจคุ้มครองแรงงานและการกิจขยายตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและภาพรวมของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีด้วย ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการรวบรวมรายงานผล งบประมาณ/แผน/ผลการปฏิบัติงานจากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ๑๒ แห่งทั่วโลก ซึ่งผู้ขอประเมินได้วิเคราะห์แนวการทำงานแบบเดิมแล้วพบว่า มีสิ่งที่ต้องการปรับปรุง ๓ เรื่อง ได้แก่ การส่งงานไม่พร้อมกันการทำงานซ้ำซ้อน รวบรวมข้อมูลด้วยมือ ข้อมูลสรุปซ้ำไม่ตอบสนองผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ผู้ขอประเมินจึงได้ใช้แนวความคิดการทำงานแบบพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Kaizen) ค้นหาปัญหาของงานเพื่อจัด ๓ MU ประกอบด้วย ความสูญเสียในการรองาน (MUDA) ความไม่สม่ำเสมอในการส่งรายงาน (MURA) และการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ไม่ต้องทำงานหนักจนเกินไป (MURI) แกไขงานที่จะปรับปรุงด้วยหลักการ ECRS⁺⁺ ซึ่งเป็นหลักการในการลดความสูญเสียในการทำงานออกไป เพิ่มเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็วขึ้น และผู้ขอประเมินได้ใช้แนวความคิดการทำงานแบบ Horenso ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และหัวหน้าหน่วยอื่น ๆ กล่าวคือ แจ้งผู้บังคับบัญชาถึงแนวการทำงานแบบใหม่ (HO-การรายงาน) ประชุมชี้แจงให้ทุกสำนักงานแรงงานในต่างประเทศพิจารณาร่วมกัน (REN-การติดต่อประสานงาน) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่มี (SO-การปรึกษาหารือ) เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความ

พร้อมในการดำเนินการ ส่งผลให้การปรับปรุงการทำงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพได้ ส่วนท้ายของการพัฒนางานในครั้งนี้เป็นการประยุกต์ใช้ Google Spreadsheet ซึ่งผู้ขอประเมินเห็นว่ามีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์กับงานราชการที่มีการส่งต่อข้อมูลปริมาณไม่มาก และมีจำนวนหน่วยที่เกี่ยวข้องเพียง ๑๒ หน่วยงาน ผู้ขอประเมินคาดหวังว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกระทรวงแรงงานจะดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ สร้างความพึงพอใจและประโยชน์สูงสุดให้แก่บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนประชาชนผู้รับบริการต่อไป

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การติดตามงานวิจัยและติดตามผลการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับด้านแรงงานที่เป็นประเด็นในโลกปัจจุบัน กรณีตัวอย่าง Gig Economy, Foreign Worker Migration ฯลฯ ซึ่งผู้ขอประเมินได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานผ่านช่องทางศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (<http://nlrc.mol.go.th/>) พบว่า ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาด้านแรงงานทั่วโลกในปัจจุบันที่มีหลากหลายรูปแบบ ดังเช่นกรณีตัวอย่างที่นำเสนอไปไม่มากพอต่อการสนับสนุนข้อมูลวิจัยและการศึกษาที่จะนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนหรืออ้างอิงเพื่อออกกฎหมาย ผู้ขอประเมินจึงเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานตามข้อเสนอ โดยใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์แบบอัตโนมัติ (Web Scraping) ดึงข้อมูลการวิจัย การศึกษา วารสารและข้อมูลข่าวที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมายด้านแรงงานในประเด็นที่เกี่ยวข้อง มาจัดทำลิสต์เมื่อนงานวิจัยและข่าวสารการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่สนใจ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานพิจารณาเลือกงานวิจัยที่เหมาะสม ผู้ขอประเมินจะดำเนินการสรุปงานวิจัยและข่าวสารดังกล่าวเชิงลึกต่อไป สิ่งเหล่านี้หากสามารถดำเนินการได้จะเป็นการรวบรวมข้อมูลวิจัยและข่าวสารการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่สนใจได้มากขึ้นจะส่งผลให้หน่วยงานปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) ซึ่งจะเพิ่มศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่ในการวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ข้อมูลในการทำงาน และผู้บริหารกระทรวงแรงงานจะได้รับข้อมูลที่หลากหลาย รวดเร็วขึ้น สามารถนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดนโยบายได้

คำนำ

ผู้ขอประเมินจัดทำเอกสารผลงานวิชาการฉบับนี้ เพื่อใช้ประกอบการขอรับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๑๘๘๘ ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน โดยผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) และการจัดทำข้อมูลสถิติ ที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญชาระทรวงแรงงาน (MIS) และส่วนที่ ๒ ข้อเสนอ แนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การติดตามงานวิจัยและติดตามผลการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ด้านแรงงานที่เป็นประเด็นในโลกปัจจุบัน กรณีตัวอย่าง Gig Economy, Foreign Worker Migration ฯลฯ โดยใช้เครื่องมือ การเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์แบบอัตโนมัติ (Web Scraping) ดึงข้อมูลการวิจัย การศึกษา วารสารและข้อมูลข่าว ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมายด้านแรงงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องให้ได้รับข้อมูลเพิ่มมากขึ้น นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)

ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานทางวิชาการที่ได้จัดทำขึ้นฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการของข้าราชการ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ในสายงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้สนใจทั่วไปสามารถ นำแนวคิดและสาระสำคัญในเอกสารฉบับนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ต่อไป

ณัฐพล หาจันดา
สิงหาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	
๑. เรื่อง การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) และการจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS)	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๙
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๒๓
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๒๓
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๒๔
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๒๔
๙. ข้อเสนอแนะ	๒๔
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๒๔
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๒๔
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง การติดตามงานวิจัยและติดตามผลการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับด้านแรงงานที่เป็นประเด็นในโลกปัจจุบัน กรณีตัวอย่าง Gig Economy, Foreign Worker Migration ฯลฯ	๒๕
๒. หลักการและเหตุผล	๒๕
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๓๐
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔๓
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๔
บรรณานุกรม	๔๕
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ การปฏิบัติตามภารกิจของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศและเขตอาณาที่รับผิดชอบ	๘
ตารางที่ ๒ ข้อมูลสำคัญจากรายงานการย้ายถิ่นทั่วโลก ปี พ.ศ. ๒๕๔๓ และ พ.ศ. ๒๕๖๓	๒๘
ตารางที่ ๓ SWOT ANALYSIS ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ	๓๒
ตารางที่ ๔ การสรุปประเด็นด้านแรงงาน (วิจัยหรือรายงาน) รายภูมิภาค	๔๐
ตารางที่ ๕ การสรุปประเด็นด้านแรงงาน (ปรับปรุงกฎหมายหรือข้อบังคับ) รายภูมิภาค	๔๑



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ รูปแบบของ ๓ MU	๕
ภาพที่ ๒ ผังกระบวนการทำงาน “การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน)”	๑๐
ภาพที่ ๓ ผังสรุปขั้นตอนการดำเนินงานการรายงานผลรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน)	๑๑
ภาพที่ ๔ ข่าวสกดักันโรคโควิดแอฟริกาในสุกร พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๓
ภาพที่ ๕ ข่าวสกดักันโรคโควิดแอฟริกาในสุกร พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๓
ภาพที่ ๖ ผังกระบวนการทำงาน “รวบรวมผลการปฏิบัติงาน ๑๒ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ	๑๔
ภาพที่ ๗ ภาพหน้าสารบัญกระทรวงแรงงาน	๒๑
ภาพที่ ๘ ข้อมูลที่ลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน(MIS) (๑)	๒๒
ภาพที่ ๙ ข้อมูลที่ลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS) (๒)	๒๒
ภาพที่ ๑๐ จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔	๒๖
ภาพที่ ๑๑ ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ และ GIG WORKER พ.ศ. ๒๕๖๔	๒๖
ภาพที่ ๑๒ มูลค่าตลาดและอัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสมของ GIG ECONOMY ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๖	๒๖
ภาพที่ ๑๓ ข้อมูลสำคัญจากรายงานการย้ายถิ่นทั่วโลก ปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๙
ภาพที่ ๑๔ เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ	๓๑
ภาพที่ ๑๕ แนวทางปฏิบัติสำหรับการสร้างสถาปัตยกรรมข้อมูล	๓๔
ภาพที่ ๑๖ DATA ARCHITECTURE (PROCESS DATA FLOW) กองเศรษฐกิจการแรงงาน	๓๕
ภาพที่ ๑๗ ระดับการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน	๓๖
ภาพที่ ๑๘ การตัดสินใจภายใต้ลักษณะข้อมูล	๓๗
ภาพที่ ๑๙ ลักษณะการทำงานของ WEB SCRAPING	๓๘
ภาพที่ ๒๐ ตัวอย่างการดึงข้อมูลจากเว็บไซต์ (WEB SCRAPING)	๓๙
ภาพที่ ๒๑ ตรวจสอบโครงสร้างหน้าเว็บ RESEARCHGATE.NET โดยใช้ DEVELOPER TOOLS	๔๓
ภาพที่ ๒๒ ตัวอย่างข้อมูลที่ถูกดึงด้วยวิธี WEB SCRAPINGโดยโปรแกรม PYTHON	๔๓

ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) และการจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS)

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ หลักการและเหตุผล

กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ มีภารกิจหลักในการประสานการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เพื่อรวบรวมสถิติข้อมูลประมวล วิเคราะห์ สรุปสถานการณ์การจ้างงานหรือกรณีฉุกเฉินเร่งด่วนของสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่งทั่วโลก เนื่องจากสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศมีการเคลื่อนไหวหลากหลายด้าน ได้แก่ ๑) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานต่างชาติ ๒) สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ๓) สถานการณ์ความไม่สงบและภัยพิบัติ และ ๔) สถานการณ์ปัญหาของแรงงานไทย ซึ่งอาจส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ หรือกำลังจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ไม่ให้ทำผิดกฎหมาย และเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกด้านข้อมูลให้กับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ในการใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจทางนโยบายต่าง ๆ และรับรู้ข่าวสารจากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง ได้อย่างทันทั่วถึง

จากการที่ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการรวบรวมรายงานผล งบประมาณ/แผน/ผลการปฏิบัติงานจากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งมีอยู่ ๑๒ แห่งทั่วโลก ของกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และได้วิเคราะห์แนวการทำงานแบบเดิมแล้ว ผู้ขอประเมินพบว่า มีสิ่งที่ต้องการปรับปรุง ๓ เรื่อง ได้แก่

๑) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศส่งรายงานรายเดือนมาไม่พร้อมกัน

๒) การรวบรวมข้อมูลด้วยมือทำให้ช้า เนื่องจากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ส่งข้อมูลมา มีทั้งรูปแบบไฟล์ Excel/Pdf และรูปแบบการรายงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ต้องมารวบรวมด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปยอดรายงานรายเดือนของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง

๓) ไม่ตอบสนองผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เนื่องจากการทำงานแบบเดิมใช้ระยะเวลานานกว่า ๔๕ วัน ทำให้การรายงานผลรายเดือนล่าช้าไปกว่า ๒ เดือน และการสรุปเสนอรายงานเป็นการนำเสนอผ่านหนังสือราชการเท่านั้น

จากปัญหาหลัก ๓ ประการดังกล่าว ผู้ขอประเมินจึงได้นำเสนอการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยการใช้ Google Spreadsheet เพื่อแก้ไขปัญหาการรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง และได้ดำเนินการด้วยการทำงานแบบพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Kaizen) ค้นหาปัญหาของงาน เพื่อจัด ๓ MU ความสูญเสียในการรอนาน (MUDA) ความไม่สม่ำเสมอในการส่งรายงาน (MURA) และการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ไม่ต้องทำงานหนักจนเกินไป (MURI) และแก้ไขงานที่จะปรับปรุงด้วยหลักการ ECRS⁺ ซึ่งเป็นหลักการในการลดความสูญเสียในการทำงานออกไป เพิ่มเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

ผู้ขอประเมินจึงได้จัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) และจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญชักระทรวงแรงงาน (MIS) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ที่สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อการทำงานได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ สนับสนุนข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศให้ผู้บริหารกระทรวงทราบข้อมูลอย่างทันทั่วที่มีข้อมูลสถิติที่เป็นปัจจุบัน แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานหรือทำงานอยู่ในต่างประเทศทราบข้อมูลข่าวสารรวดเร็วขึ้น สามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

การจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ และการจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญชักระทรวงแรงงาน (MIS) ผู้ขอประเมินได้นำความรู้ ความเข้าใจในองค์ประกอบทางด้านแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิรูปประเทศ/แผนปฏิบัติการ หน้าที่ความรับผิดชอบ และองค์ความรู้แนวคิดโคเซ็นเป็นหลักในการปรับปรุงกระบวนการงาน หลักการจัด 3 MU เพื่อการค้นหาคำตอบที่ต้องการแก้ไขกระบวนการงาน ใช้หลักการ ECRS^{tit} เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แนวคิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน สนับสนุนกระบวนการทำงานระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS : Management Information System) เพื่อสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานเข้าถึงได้ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งใช้หลักการโฮเร็นโซในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ แผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิรูปประเทศ/แผนปฏิบัติการ

๓.๒.๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐโดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการข้อมูลที่สำคัญทางด้านแรงงานในต่างประเทศจากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการรายงานภาพรวมทางด้านแรงงานในต่างประเทศ รวมถึงสิทธิประโยชน์และการให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัวของแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ

๓.๒.๑.๒ แผนปฏิรูปประเทศ ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) โดยเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งจะเพิ่มมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐสู่ระบบดิจิทัลหรือที่เรียกว่า รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation) เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ทันที่ ทุกที่ ทุกเวลา (Anything, Anytime, and Anywhere) อีกทั้งเพื่อใช้สำหรับการตัดสินใจ การบริหารจัดการ การดำเนินงาน และการกำกับติดตามประเมินผลของภาครัฐและรัฐบาล

๓.๒.๑.๓ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕) ของกระทรวงแรงงาน มีพันธกิจที่เกี่ยวข้องใน ๒ พันธกิจ ได้แก่ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งสามารถกำหนดออกมาเป็นแนวทาง ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานต่างประเทศ โดยมีเป้าหมาย ๓ อย่าง คือ

(๑) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ

(๒) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่งที่มีประสิทธิภาพ และเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ลดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

๓.๒.๒ แนวคิดการบริหารจัดการและหลักการทำงานแบบญี่ปุ่น ในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) และการจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ลงในสารบัญชกระทรวงแรงงาน (MIS)

๓.๒.๒.๑ หลักแนวคิดไคเซ็น (改善)

อิมามิ ฮิโรชิ (๒๕๕๕) ได้อธิบายคำว่า ไคเซ็น ว่ามาจากการรวมคำว่า Kai (改) แปลว่า การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลง และ Zen (善) แปลว่า ดี สรุปคำว่า ไคเซ็น ในความหมายของญี่ปุ่น คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Improvement, Betterment, Incremental and continuous improvement) ไคเซ็น จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดของญี่ปุ่น เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไคเซ็นนี้เปรียบเสมือนเป็นกลยุทธ์ที่ถูกใช้ทางธุรกิจในการบริหารเชิงคุณภาพ โดยถือว่าเป็นการปรับปรุงองค์กรที่ครบวงจร ครอบคลุมทุกกระบวนการ โดยการดำเนินกิจกรรมไคเซ็นจะต้องดำเนินการทุกระดับขององค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงฝ่ายปฏิบัติงาน เน้นการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร เพื่อร่วมแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงานที่สอดคล้องกับหลักการบริหารคุณภาพที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์กร หัวใจสำคัญของแนวคิดนี้ คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ทำให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แนวคิดแบบไคเซ็นนี้จะเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นที่กระบวนการทำงาน ซึ่งจะแตกต่างกับแนวคิดทางตะวันตกที่จะมุ่งเน้นไปที่ผลสำเร็จของงาน ความสำคัญในกระบวนการไคเซ็นคือ การใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กรนั้นมาคิดปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยใช้การลงทุนเพียงเล็กน้อย แต่ก่อให้เกิดการปรับปรุงที่ละน้อย ที่ค่อย ๆ เพิ่มอย่างต่อเนื่อง ตรงข้ามกับแนวคิดแบบนวัตกรรม ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ มีความซับซ้อน จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยี หรือเงินลงทุนมหาศาล ทั้งนี้ ไคเซ็นถือเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการ ๖ ข้อ ดังนี้

- (๑) ระบุปัญหาหรือโอกาส
- (๒) วิเคราะห์กระบวนการ
- (๓) พัฒนาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุด
- (๔) ดำเนินการแก้ปัญหา
- (๕) ศึกษาผลลัพธ์และปรับปรุง
- (๖) สร้างมาตรฐานการแก้ปัญหา

ไคเซ็นยังครอบคลุมถึงการเพิ่มผลผลิตหรือผลิตภาพ TQM (Total Quality Management) หรือการบริหารคุณภาพโดยรวม QCC หรือกลุ่มควบคุมคุณภาพ ZD (Zero Defect) หรือการไม่ผลิตของเสียในการผลิต JIT (Just in Time) หรือระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี และระบบข้อเสนอแนะ ซึ่งในอดีตถึงปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในประเทศญี่ปุ่น

๓.๒.๒.๒ หลักการจัด ๓ MU (Eliminate MUDA – MURA – MURI)

วัชรพร กิตติวรรณ (๒๕๕๓) ได้อธิบายว่า เป็นหลักการต่อเนื่องมาจากไคเซ็น โดยมุ่งเน้นไปในการค้นหาและกำจัด ความสูญเปล่า (MUDA) ความไม่สม่ำเสมอ (MURA) และการฝืนทำ (MURI)

หากสามารถดำเนินการได้ ก็จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งแต่ละ MU ก็จะมีรายละเอียดที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

(๑) ความสูญเสียเปล่า (MUDA) เช่น ความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากการรอ การเคลื่อนย้าย การปรับเปลี่ยน การทำใหม่ การถกเถียง เป็นต้น ความสูญเสียเปล่าแบ่งออกเป็น ๗ ประการ ซึ่งบริษัทโตโยต้าได้ยึดถือปฏิบัติมาหลายสิบปีจนประสบความสำเร็จอย่างเช่นทุกวันนี้ ดังนี้

- (๑.๑) ความสูญเสียเปล่าจากการผลิตเกินความจำเป็น
- (๑.๒) ความสูญเสียเปล่าจากการรองาน
- (๑.๓) ความสูญเสียเปล่าจากการเคลื่อนย้าย
- (๑.๔) ความสูญเสียเปล่าจากวิธีการผลิต
- (๑.๕) ความสูญเสียเปล่าจากสต็อกที่มากเกินไป
- (๑.๖) ความสูญเสียเปล่าจากการเคลื่อนไหวของคนหรือเครื่องจักร
- (๑.๗) ความสูญเสียเปล่าจากการผลิตของเสีย

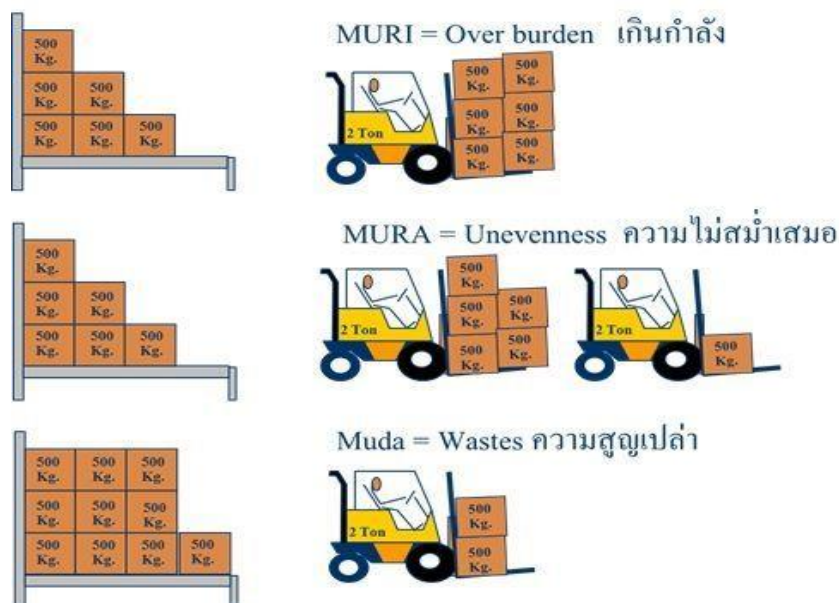
(๒) ความไม่สม่ำเสมอ (MURA) งานที่มีความไม่สม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นปริมาณงาน วิธีการทำงาน หรืออารมณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความไม่สม่ำเสมอของผลงานตามไปด้วย นั่นหมายความว่าผลงานที่ออกมาไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หากทุกคนสามารถรักษามาตรฐานของงานไว้ได้ ก็จะทำให้ประสิทธิภาพของงานสูงขึ้น

(๓) การฟืนทำ (MURI) การฟืนทำสิ่งใด ๆ ก็ตาม มักทำให้เกิดผลกระทบบางอย่างในระยะยาว ยกตัวอย่างเช่น การทำงานล่วงเวลาเป็นประจำ เป็นการฟืนร่างกายซึ่งไม่เป็นผลดีในระยะยาว อาจทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เป็นต้น

อดิگانต์ ม่วงเงิน (๒๕๖๒) เสนอการใช้หลักการ ECRS^{tt} เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ประกอบด้วย การกำจัด (Eliminate) คือ การตัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นในกระบวนการทำงานออกไป การรวมกัน (Combine) คือ การรวมขั้นตอนการทำงานเข้าด้วยกันเพื่อประหยัดเวลาหรือแรงงานในการทำงาน การจัดเรียงใหม่ (Rearrange) คือ การจัดลำดับงานใหม่ให้เหมาะสม การทำให้ง่าย (Simplify) คือ การปรับปรุงวิธีการทำงาน หรือสร้างอุปกรณ์ช่วยให้ทำงานง่ายขึ้น และการเพิ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) คือ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็วขึ้น เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานในการไปสู่การลดขั้นตอนการทำงานที่หลากหลาย ซ้ำซ้อน การลดรอบเวลาการทำงาน การลดรอบเวลาของการรอคอย และการลดขั้นตอนที่ไม่มีคุณค่าของกระบวนการทำงาน ลดภาระการทำงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงมีบริการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น และที่สำคัญกระบวนการทำงานที่ได้ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบเดียวกัน เป็นอัตโนมัติแล้ว สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

อิมามิ ฮิโรชิ (๒๕๕๕) ได้นำเสนออีกว่า สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการทำงานร่วมกับคนญี่ปุ่น คือ การเรียนรู้และทำความเข้าใจมารยาทในการทำงานกับคนญี่ปุ่น และหากนำมาปฏิบัติใช้ได้ย่อมเกิดประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกับคนญี่ปุ่นเป็นอย่างมาก เพราะต้องติดต่อประสานงาน ประสานกับผู้ที่เกี่ยวข้องปรึกษาหารือระหว่างผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน และเป็นการนำพาไปสู่ความสำเร็จของงาน ดังนั้น หัวใจสำคัญในการทำงานของคนญี่ปุ่นนั้น คือ การใช้หลักแนวคิด Horenso (報連相)

ภาพที่ ๑ รูปแบบของ ๓ MU



ที่มา : เว็บไซต์ www.blockdit.com ผู้เขียนนามปากกา Q Man

๓.๒.๒.๓ แนวคิดโฮเร็นโซ (報連相)

รังสรรค์ เลิศในสมัย (๒๕๕๕) ได้อธิบายว่า แนวคิดนี้มาจากการรวมตัวของ ๓ คำ คือ คำว่า Ho (報) ย่อมาจากคำว่า “โฮโคะคุ” (報告) หมายถึง การรายงาน คือ รายงานความคืบหน้าในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่ปิดบัง ผู้บังคับบัญชาจะสามารถรับรู้ได้ว่า เราทำงานไปถึงไหน และหากทำผิดพลาดไปก็ยังสามารถแก้ไขได้ก่อนที่จะเกิดความเสียหาย คำว่า Ren (連) ย่อมาจากคำว่า “เร็นระซุ” (連絡) หมายถึง การบอกกล่าวติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง คือ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ผู้บังคับบัญชาจะทราบได้ว่าเกิดปัญหาอะไร สามารถช่วยเหลือ แก้ไข หรือปรับปรุงอย่างไร และคำว่า So (相) ย่อมาจากคำว่า “โซตัน” (相談) หมายถึง การปรึกษาหารือ คือ การขอคำปรึกษาผู้บังคับบัญชาในปัญหาต่าง ๆ เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังได้นำเสนออีกว่า ในการทำงานกับคนญี่ปุ่น พนักงานในแต่ละฝ่ายจะต้องมีการใช้โฮเร็นโซ โดยจะเริ่มจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าติดต่อสื่อสารไปยังลูกน้อง และลูกน้องก็ติดต่อสื่อสารต่อ ๆ ไป เพื่อเป็นการประสานข้อมูลให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ทั่วถึงและรวดเร็วและสามารถปรึกษาหรือเสนอแนวทางแก้ไขได้ อีกทั้งยังเป็นโอกาสที่จะได้รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดการบริหารจัดการและหลักการทำงานแบบญี่ปุ่นมาประยุกต์ใช้ในการรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) และการจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS) โดยผู้ขอประเมินจะดำเนินการด้วยแนวคิดการทำงานแบบพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Kaizen) ค้นหาปัญหาของงานเพื่อขจัด ๓ MU (ความสูญเปล่า) ในการรอกาน (MUDA) ความไม่สม่ำเสมอในการส่งรายงาน (MURA) และการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ไม่ต้องทำงานหนักจนเกินไป (MURI) ใช้หลักการ ECRS^{tit} เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยการกำจัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น การรวมข้อมูลเข้าด้วยกัน นำมาจัดเรียงเป็นแบบฟอร์มใหม่ ทำให้ง่ายขึ้น รวมทั้งเพิ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานในการไปสู่การลดขั้นตอนการทำงานที่หลากหลาย ซ้ำซ้อนด้วย และผู้ขอประเมินได้ใช้แนวคิดการทำงานแบบ Horensō กล่าวคือ แจ้งผู้บังคับบัญชาถึงแนวการทำงานแบบใหม่ (HO-การรายงาน) ประชุมชี้แจงให้ทุกสำนักงานแรงงาน

ในต่างประเทศพิจารณาาร่วมกัน (REN-การติดต่อประสานงาน) และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่มี (SO-การปรึกษาหารือ) เพื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งเป็นผลให้การปรับปรุงการทำงานดังกล่าว ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ แนวคิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน

๓.๒.๓.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมีส่วนที่เกี่ยวข้องในยุทธศาสตร์ที่ ๒ นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ (Innovation) และยุทธศาสตร์ที่ ๓ การตัดสินใจด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลสู่องค์กรอัจฉริยะ (Intelligence) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและบริหารจัดการทางด้านแรงงานในต่างประเทศ

๓.๒.๓.๒ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานภาครัฐ

พชรอร รักษาชล (ออนไลน์) ได้เขียนบทความที่เกี่ยวข้องไว้ดังต่อไปนี้ ในสังคมปัจจุบันน้อยคนนักที่ไม่เคยได้ยินคำว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) แต่ในคำจำกัดความนั้น ความหมายที่ครอบคลุมได้รวมถึงความรู้ในกระบวนการที่อาศัยเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ การติดต่อสื่อสาร การนำข้อมูลมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อความได้เปรียบทางเศรษฐกิจสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน พัฒนาการที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายทั้งในภาคเอกชนและรัฐบาล ภาคเอกชนได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเต็มศักยภาพในการแข่งขันกันผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างคุณค่าและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า ขณะที่ภาครัฐยังมิได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศมากนักในการสร้างและนำเสนอบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน ซึ่งอาจเป็นจุดด้อยของภาครัฐที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้กันในปัจจุบันของหน่วยงานราชการแทบทุกแห่ง ได้แก่ การนำเอาเครื่องคอมพิวเตอร์บุคคลมาใช้ในการพิมพ์เอกสารแทนเครื่องพิมพ์ดีด จึงทำให้หน่วยงานหลายแห่งของงบประมาณประจำปีเพื่อเปลี่ยนเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เป็นรุ่นใหม่ขึ้น แล้วนำมาใช้พิมพ์เอกสารทั้งที่เครื่องรุ่นเก่ามีศักยภาพเพียงพอหรือสูงกว่าสำหรับการใช้งานเพื่อพิมพ์เอกสาร ในความเป็นจริงแล้วการใช้ประโยชน์จากเครื่องคอมพิวเตอร์ยังมีด้านอื่นอีก อาทิ การสร้างฐานข้อมูลเพื่อใช้งานจัดเก็บข้อมูลเรื่องต่าง ๆ เทคโนโลยีเช่นนี้มีประสิทธิภาพสูงมากในการเก็บข้อมูลของหน่วยงานราชการแทนวิธีการเก็บข้อมูลแบบเก่าหรือแบบที่เป็นเอกสาร แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานบางแห่งของรัฐได้สร้างจุดเริ่มต้นด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานประจำวันที่อำนวยความสะดวก ทั้งแก่ข้าราชการและประชาชน ซึ่งนับว่าเป็นการจุดประกายความฝันในภาครัฐที่ดีเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การที่จะส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในภาครัฐนั้น สิ่งสำคัญที่ควรเล็งเห็นและควรเตรียมการให้พร้อมก็คือ การสร้างความเข้าใจและวิสัยทัศน์ของผู้นำ และมีเป้าหมายอย่างมุ่งมั่นที่จะพัฒนาระบบสารสนเทศในภาครัฐให้เข้มแข็งและมีศักยภาพสูงสุด และประเด็นที่จะละเลยไม่ได้ก็คือ การเตรียมความพร้อมสำหรับกลุ่มผู้ใช้งานหรือข้าราชการที่ต้องเข้ามารองรับงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

หลักสำคัญสำหรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ควรเข้าใจและตระหนักถึงความจำเป็น ความคุ้มค่า และประโยชน์สูงสุด ต้องมองให้ละเอียดถี่ถ้วนด้วยว่า เทคโนโลยีสารสนเทศแต่ละประเภทมีศักยภาพหรือสามารถทำอะไรได้บ้าง แล้วจึงนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาช่วยให้องค์กรสามารถทำงานในลักษณะใหม่ หรือนำมาใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ จึงจะเกิดผลของการปรับปรุงในองค์กรอย่างแท้จริง

๓.๒.๓.๓ ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS : Management Information System)

กฤษฎา กระบวนรัตน์ (๒๕๕๙) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ระบบที่รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อนำมาประมวลผลและจัดรูปแบบให้ได้สารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน และการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดย MIS จะประกอบด้วย หน้าที่หลัก ๒ ประการ คือ ๑. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบ ๒. สามารถทำการประมวลผล ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนประกอบของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบทบาทสำคัญต่อ การดำเนินงานทั้งระดับองค์กร และอุตสาหกรรมธุรกิจต้องการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการดำรงอยู่และเจริญเติบโตขององค์กร และสามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นในระดับสากล เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบสารสนเทศที่ดีต้องสามารถปรับปรุงแก้ไขและจัดการข้อมูลเพื่อให้เป็นสารสนเทศที่พร้อมสำหรับนำไปใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ ปกติข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ข้อมูลที่ถูกป้อนเข้าสู่ MIS ควรที่จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาารูปแบบ เพื่อให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับการใช้งานอยู่เสมอ โดยประโยชน์ของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ประกอบด้วย

- ๑) ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์
- ๒) ช่วยให้ผู้ใช้กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และการวางแผนปฏิบัติการ โดยผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากระบบสารสนเทศมาช่วยในการวางแผน และกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน
- ๓) ช่วยให้ผู้ใช้ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน
- ๔) ช่วยให้ผู้ใช้ศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ผู้บริหารสามารถใช้ระบบสารสนเทศประกอบการศึกษา และการค้นหาสาเหตุหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน
- ๕) ช่วยให้ผู้ใช้สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อหาวิธีควบคุมปรับปรุงและแก้ไขปัญหา
- ๖) ช่วยลดค่าใช้จ่าย ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ธุรกิจลดเวลาแรงงาน และค่าใช้จ่ายในการทำงานลง

ผู้ขอประเมินได้พัฒนางานโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผู้ขอประเมินเห็นว่ามีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์กับงานราชการที่มีการส่งต่อข้อมูลปริมาณไม่มาก และมีจำนวนหน่วยที่เกี่ยวข้องเพียง ๑๒ หน่วยงาน คือ การใช้ Google Spreadsheet ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการได้สะดวกขึ้น ง่ายต่อการเข้าถึง การจัดทำข้อมูลสามารถทำได้ทั้งที่สำนักงานหรือที่ใดก็ได้ เพียงแค่มีเครื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ก่อให้เกิดการรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ สามารถรวมผลได้แบบอัตโนมัติ และสามารถนำข้อมูลผลปฏิบัติงานทั้งภาพรวม ข้อมูลสถิติ และผลปฏิบัติงานด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้จากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ นำเข้าข้อมูลตามแบบฟอร์มสารบัญญักระทรวงแรงงาน (MIS) ได้อย่างอัตโนมัติ และนำเข้าข้อมูล MIS ผ่านช่องทางเว็บไซต์ที่ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศเปิดช่องทางไว้ให้ได้ ทำให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานสามารถเปิดดูข้อมูลได้ทุกที่ ทุกเวลาผ่านสารบัญญักระทรวงแรงงาน (MIS)

๓.๒.๔ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

จากประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี ในด้านงานภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมสถิติข้อมูล ประมวล วิเคราะห์ สรุปสถานการณ์การจ้างงานหรือกรณีฉุกเฉินเร่งด่วนของสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ ขณะดำรงตำแหน่งทำให้ทราบถึงวิธีการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งวิธีการที่จะช่วยให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานร่วมกันได้

โดยภารกิจหลักของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๑ แห่งทั่วโลก มีภารกิจหลักอยู่ ๒ ภารกิจ ได้แก่ ๑) คัดกรองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายของประเทศปลายทาง ๒) ขยายตลาดแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ และภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ ยกเว้น ๑ แห่ง คือ ฝ่ายแรงงาน คณะผู้แทนถาวรไทยฯ ณ นครเจนีวา ที่ทำงานวิชาการเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ การทำงานของแต่ละหน่วยงานก็จะมีเขตอาณาแบ่งเขตรับผิดชอบอย่างชัดเจน รายละเอียดการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศและเขตอาณาที่รับผิดชอบ ตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ การปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศและเขตอาณาที่รับผิดชอบ

สำนักงาน แรงงาน/ ฝ่ายแรงงาน	ภารกิจ			เขตอาณา (ประเทศ/เมือง)	หมายเหตุ
	คุ้มครอง แรงงาน	ขยาย ตลาดแรงงาน	วิชาการ		
Riyadh	✓	✓	✓	ซาอุดีอาระเบีย บาห์เรน คูเวต เลบานอน อียิปต์ โมร็อกโก อิรัก ลิเบีย ซีเรีย เยเมน	
อาบูดาบี	✓	✓	✓	สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ โอมาน อิหร่าน	
ญีปุ่น	✓	✓	✓	ญี่ปุ่น	
ฮ่องกง	✓	✓	✓	ฮ่องกง	
ไทเป	✓	✓	✓	ไทเป นิวไทเป จีหลง เกา หยวน อี้หลัน ชินจู เหมียวลี่ ไทจง หนันโถว ฮัวเหลียน หมู่ เกาะเหลียนเจียงและจินเหมิน	เมืองภายใน ไต้หวัน
เกาสง	✓	✓	✓	เกาสง ไถหนาน จางฮั่ว หยุนหลิน เจียอี้ ผิงหู ไถตง ผิงตง	เมืองภายใน ไต้หวัน
สิงคโปร์	✓	✓	✓	สิงคโปร์	
มาเลเซีย	✓	✓	✓	มาเลเซีย	
บรูไน	✓	✓	✓	บรูไน	
เจนีวา	-	-	✓	สมาพันธ์รัฐสวิส	
อิสราเอล	✓	✓	✓	อิสราเอล	
โซล	✓	✓	✓	สาธารณรัฐเกาหลี	

การปฏิบัติหน้าที่ ณ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี ทำให้ทราบกำหนดระยะเวลาในการส่งรายงานรายเดือนทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการรายงานสถานการณ์แรงงาน (รายเดือน) การรายงานผลการปฏิบัติงาน (รายเดือน) การรายงานบัญชีและงบประมาณ (รายเดือน) รวมทั้งตัวชี้วัด การปฏิบัติงานระหว่างหัวหน้าสำนักงาน (อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน)) กับรองหัวหน้าสำนักงาน (ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน)) ที่จะต้องดำเนินการจัดทำรายงานดังกล่าวทั้งหมดให้แล้วเสร็จ และจัดส่งให้สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป และจากการปฏิบัติงานและดำเนินการด้านรายงานดังกล่าว จึงมีความคิดเห็นว่าการรอบระยะเวลาการดำเนินการเหมาะสมแล้ว สามารถทำได้โดยไม่เป็นภาระที่หนักมากนัก ทั้งนี้ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล กำหนดวันปิดรอบผลการปฏิบัติงานรายเดือน ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

ตามที่ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการรวบรวมรายงานผล งบประมาณ/แผน/ผลการปฏิบัติงานจากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งมีอยู่ ๑๒ แห่งทั่วโลก ของกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งการปรับปรุงการทำงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผู้ขอประเมินได้จัดทำสรุปผังกระบวนการทำงาน (Flowchart) ขั้นตอนการดำเนินการ สรุปขั้นตอนการดำเนินงาน การรายงานผล และตัวอย่างผลลัพธ์ของทั้ง ๒ งาน ตามลำดับ ได้แก่ ข้อที่ ๔.๑ ขั้นตอนการดำเนินการสรุปรายงานสถานการณ์แรงงานรายประเทศ (รายเดือน) และข้อที่ ๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญชักระทรวงแรงงาน (MIS) รายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ขั้นตอนการดำเนินการสรุปรายงานสถานการณ์แรงงานรายประเทศ (รายเดือน)

๔.๑.๑ กระบวนการทำงาน “การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน)”

ก่อนการดำเนินการผู้ขอประเมินได้จัดทำผังกระบวนการเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาเลือกที่จะดำเนินการแบบเดิมหรือแบบใหม่ ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินต้องการพัฒนากระบวนการที่มีอยู่เดิมให้กระชับ รวดเร็ว และทันต่อการสรุปรายงานผลให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานทราบ

การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) นั้น ต้องการข้อมูลที่มีผลกระทบ ต่อแรงงานไทยในประเทศ และเขตอาณาที่รับผิดชอบใน ๔ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างชาติ เพื่อให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกิจส่งเสริม สนับสนุนแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ รับทราบนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศปลายทางที่แรงงานไทยจะเข้าไปทำงาน หากสามารถทราบข้อมูลได้รวดเร็ว จะส่งผลให้การบริหารจัดการเชิงนโยบาย การประกาศเตือนให้แรงงานไทยรับทราบผลกระทบของกฎหมายที่มีโทษปรับ หรืออาจร้ายแรงถึงขั้นส่งกลับประเทศได้

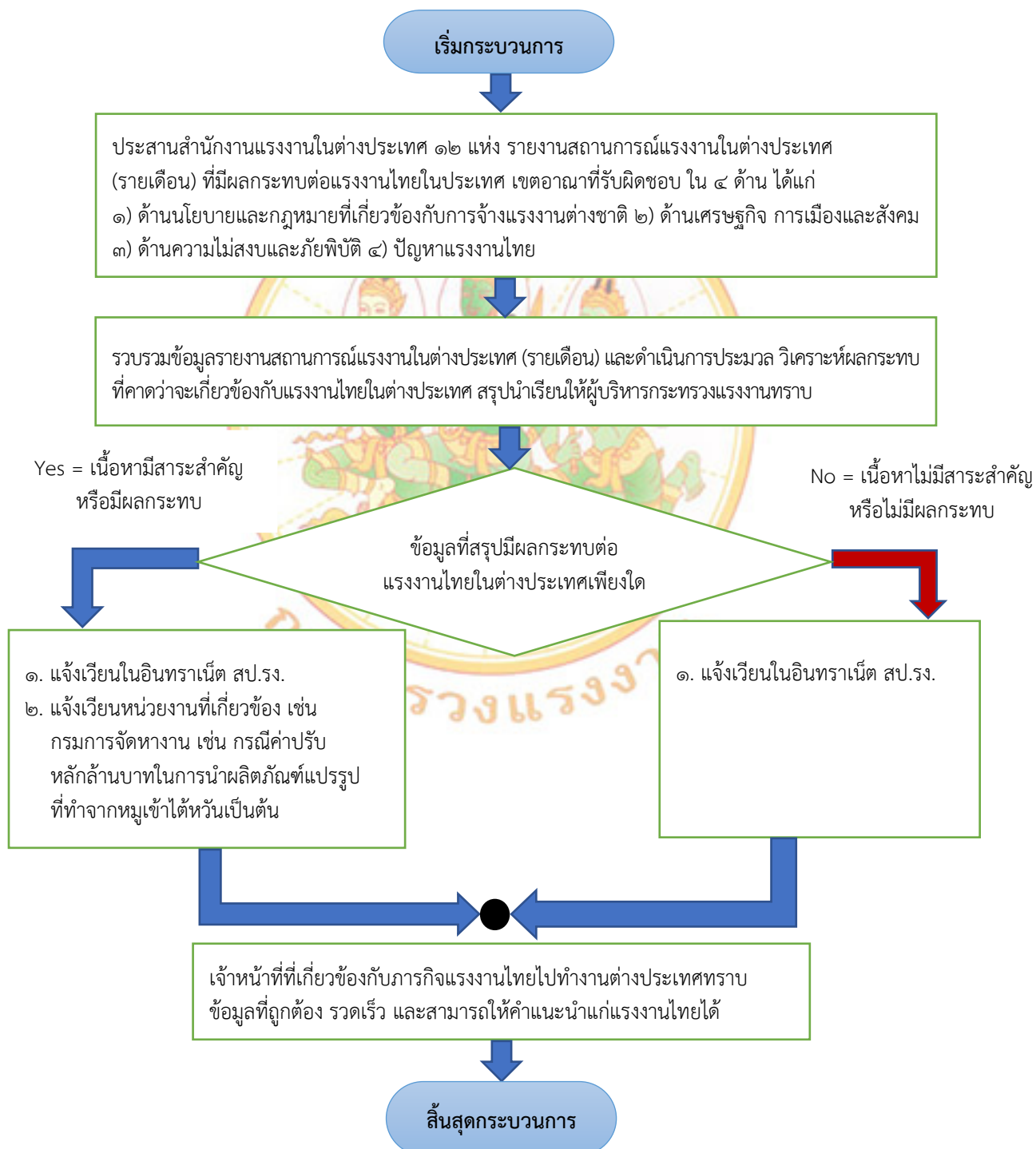
๒) ด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม เพื่อให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทราบสถานการณ์เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศปลายทางว่า อยู่ในทิศทางขาขึ้นหรือขาลง ในกลุ่มอุตสาหกรรมใด เช่น สาธารณรัฐเกาหลีได้รับงานต่อเรือเพิ่มมากขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ทำให้เป็นโอกาสกับแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานเป็นช่างเชื่อมต่อเรือ สามารถนำมาเป็นข้อมูลสนับสนุนประกอบนโยบาย ขยายตลาดแรงงานได้ เป็นต้น

๓) ด้านความไม่สงบและภัยพิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทราบสถานการณ์ความไม่สงบและภัยพิบัติ เช่น กรณีทดสอบยิงขีปนาวุธระยะไกลของเกาหลีเหนือ จะส่งผลกระทบกับแรงงานไทยในเขตเมืองที่อยู่ใกล้ชายแดนอย่างไร ทีมประเทศไทยจะต้องดำเนินการทบทวน

อพยพและทดสอบกระบวนการดำเนินการอพยพ ทำให้ผู้บริหารทราบประเด็นความเสี่ยงและการเตรียมความพร้อมทั้งหน่วยปฏิบัติและหน่วยกำหนดนโยบาย กรณีเกิดความไม่สงบได้ เป็นต้น

๔) ปัญหาแรงงานไทยเพื่อให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทราบปัญหาแรงงานไทยในประเทศปลายทาง เช่น กรณีการเปลี่ยนงานบ่อย การเสพยาเสพติด หรือการมีปัญหาละเลยละเลยในงานจริงจัง ทำให้ผู้บริหารทราบประเด็นปัญหาของแรงงานไทยและสามารถสั่งการให้หน่วยปฏิบัติเข้าไปช่วยเหลือ หรือดำเนินการโครงการส่งเสริมให้กับแรงงานไทยในประเทศปลายทางได้ ดังภาพที่ ๒

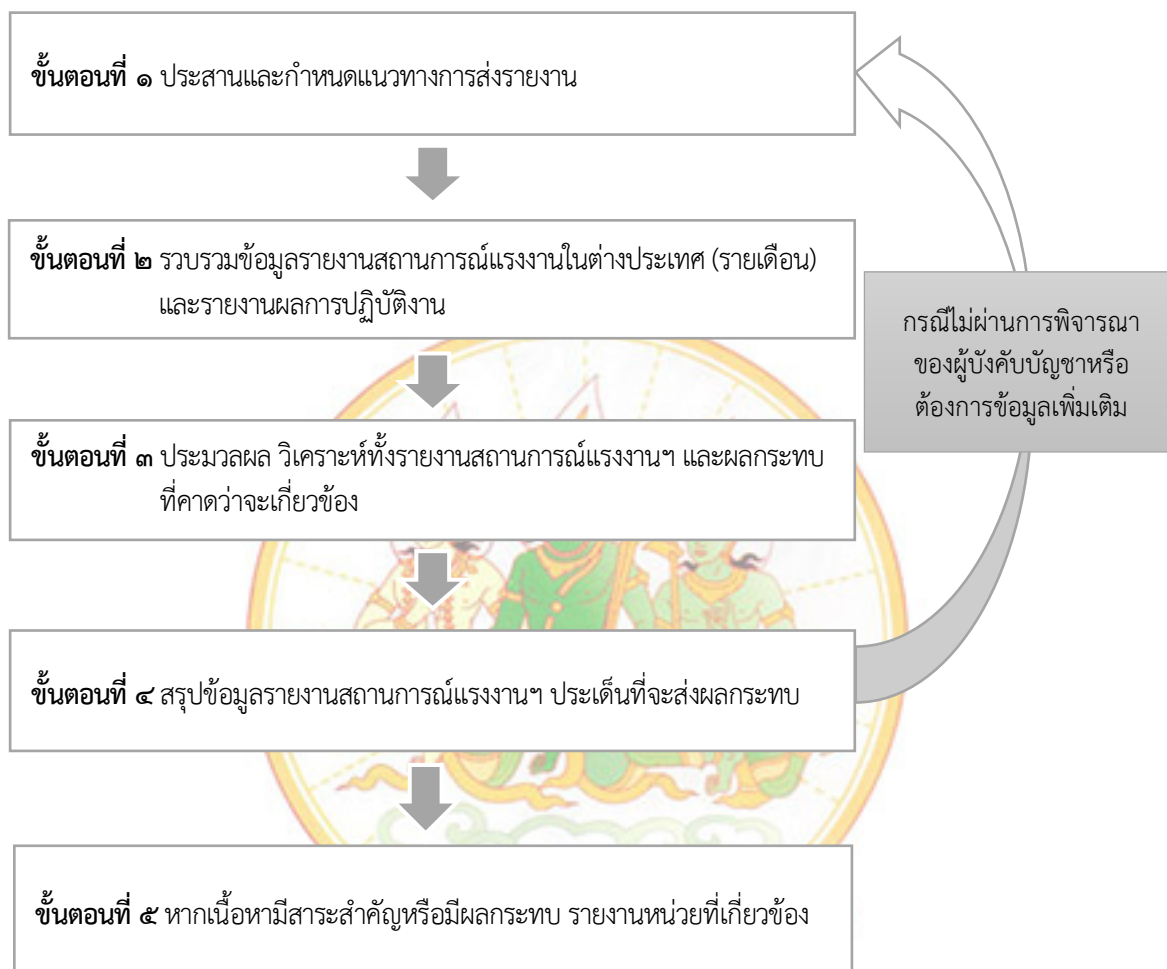
ภาพที่ ๒ ผังกระบวนการทำงาน “การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน)”



๔.๑.๒ ผังสรุปขั้นตอนการดำเนินงาน

ผู้ขอประเมินได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการสรุปรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) ที่เชื่อมโยงกับแนวคิดที่ใช้ในการจัดทำผลงาน ดังนี้

ภาพที่ ๓ ผังสรุปขั้นตอนการดำเนินการรายงานผลรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน)



๔.๑.๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ ประสานและกำหนดแนวทางการส่งรายงาน ผู้ขอประเมินจะแจ้งให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง จัดทำสรุปรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) ตามแบบฟอร์ม และส่งให้สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน

ขั้นตอนที่ ๒ รวบรวมข้อมูลรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) และรายงานผลการปฏิบัติงานจากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง

ขั้นตอนที่ ๓ ประมวลผล วิเคราะห์ทั้งรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศและผลกระทบที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ ๔ สรุปข้อมูลรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) นำเรียนให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานทราบ กรณีมีเหตุฉุกเฉินเร่งด่วนของสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ หรือประเด็นที่จะส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน จะรายงานผู้บริหารตามลำดับขั้นเพื่อสั่งการและให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ ๕ หากเนื้อหาสาระสำคัญหรือมีผลกระทบ รายงานหน่วยที่เกี่ยวข้องภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน

ผู้ขอประเมินได้ใช้แนวคิดการทำงานแบบ Horenso คือ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงแนวทางการทำงานแบบใหม่ (HO – การรายงาน) ประชุมชี้แจงให้ทุกสำนักงานแรงงานในต่างประเทศพิจารณาร่วมกัน (REN – การติดต่อประสานงาน) และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่มี (SO – การปรึกษาหารือ) เพื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งเป็นผลให้การปรับปรุงการทำงานสามารถทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และได้ใช้แนวคิดการทำงานแบบ Kaizen และ Horenso รวมทั้งหลักการขจัด ๓ MU ในการค้นหาปัญหาจากการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม ซึ่งพบสิ่งที่ต้องปรับปรุง ๓ เรื่อง ได้แก่ (๑) การส่งรายงานไม่พร้อมกัน (๒) การรวบรวมข้อมูลจากรูปแบบไฟล์ที่หลากหลาย ทำให้ต้องมาดำเนินการด้านข้อมูลใหม่อีกรอบหนึ่ง และ (๓) ไม่สามารถตอบสนองการสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บริหาร จากเหตุดังกล่าวทำให้ผู้ขอประเมินจึงได้ใช้แนวคิดการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Kaizen) และหลักการขจัด ๓ MU ได้แก่ ความสูญเสียในการรอกงาน (MUDA) ความไม่สม่ำเสมอในการส่งรายงาน (MURA) และการกำหนดรอบระยะเวลาที่ไม่ต้องงานหนักจนเกินไป (MURI)

นอกจากนี้ ผู้ขอประเมินยังได้ใช้ประสบการณ์การทำงาน เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล ทำให้สามารถประมวลผล วิเคราะห์ผลกระทบซึ่งผลกระทบจะมีหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การปรับนโยบายเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี ส่งผลให้แรงงานไทยมีความต้องการเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเพิ่มมากขึ้นทุกช่องทาง ไม่ว่าจะเป็นถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย ในด้านสังคม ได้แก่ การเกิดปัญหากับแรงงานไทยที่ไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย (ผีน้อย) ด้านการเมือง ได้แก่ การปรับเปลี่ยนประธานาธิบดีและนโยบายปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี ด้านภัยสังคม ได้แก่ การข่มขืนขีปนาวุธระยะไกลของเกาหลีเหนือที่ทำให้ต้องเข้าประชุมแผนอพยพอยู่บ่อยครั้ง และด้านภัยพิบัติ ได้แก่ สภาพอากาศที่หนาวระดับติดลบ ๑๘ องศา และการสื่อสารให้แรงงานไทยอยู่ได้โดยไม่เสียชีวิตจากอากาศที่หนาวหรือแม้กระทั่งแผ่นดินไหว จึงทำให้ทราบสถานการณ์ในแต่ละบริบทว่า มีผลกระทบมากน้อยเพียงใดสามารถสรุปสถานการณ์และผลกระทบเพื่อนำเรียนผู้บริหารได้ทราบอย่างทันทั่วทั้ง

๔.๑.๔ ตัวอย่างผลลัพธ์

กรณีตัวอย่างที่เป็นผลลัพธ์ โดยกระทรวงแรงงานจะได้รับข้อมูลซึ่งส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในไต้หวัน หรือกำลังจะเดินทางไปทำงานไต้หวันได้อย่างทันทั่วทั้งที่ผู้บริหารกระทรวงแรงงานสามารถนำข้อมูลออกประกาศเตือน หรือแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถให้คำแนะนำและตักเตือนได้ เป็นต้น กรณี รัฐบาลไต้หวันได้ออกกฎหมายแรงงานต่างชาตินำเข้าหรือลักลอบนำเข้าเมื่อสัตว์แปรรูปจากพื้นที่ที่มีการระบาดของโรคอหิวาต์แอฟริกาในหมู (ASF) ซึ่งมีทั้งโทษปรับ ตั้งแต่ ๒๐๐,๐๐๐ - ๑,๐๐๐,๐๐๐ เหรียญไต้หวัน (คิดเป็นเงินไทยราว ๒๔๐,๐๐๐ - ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท ณ อัตราแลกเปลี่ยน ๑ เหรียญไต้หวัน ต่อ ๑.๒๐ บาท) ทั้งนี้ รัฐบาลไต้หวันได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้ว ขณะนี้ล่าสุดเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๖๕ ก็มีการเพิ่มโทษปรับสูงสุดเป็น ๓,๐๐๐,๐๐๐ เหรียญไต้หวัน (คิดเป็นเงินไทยราว ๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท ณ อัตราแลกเปลี่ยน ๑ เหรียญไต้หวัน ต่อ ๑.๒๐ บาท) หรือจำคุก ๗ ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยข้อมูลลักษณะนี้จะถูกนำมารายงานให้ผู้บริหารทราบผ่านทางรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) และผลกระทบที่เกี่ยวข้องเนื่องกับข้อมูลดังกล่าวจะส่งผลให้แรงงานที่ทำงานอยู่ในไต้หวัน หรือแรงงานที่จะไปทำงานในไต้หวันสามารถปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ ไม่สูญเสียมูลค่าทางเศรษฐกิจหรือค่าปรับที่มีมูลค่าสูง

ภาพที่ ๔ ข่าวสกัดกั้นโรคอหิวาต์แอฟริกาในสุกร พ.ศ. ๒๕๖๑

เตือน!!! ห้ามนำเข้าผลิตภัณฑ์เนื้อหมูเข้าไต้หวัน

1. แรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้าสู่ไต้หวัน ห้ามนำเข้าเนื้อหมูหรือผลิตภัณฑ์เนื้อหมูจากเขตพื้นที่ที่มีการระบาดของโรคอหิวาต์แอฟริกาในสุกรเข้ามา หากเผลอนำเข้าโปรดทิ้งลงถังขยะก่อนผ่านด่านผู้โดยสารมีโทษปรับสูงสุด 1 ล้านเหรียญไต้หวัน หากเคยถูกปรับแต่ค้างจ่ายค่าปรับ และได้เดินทางเข้าสู่ไต้หวันรอบใหม่ จะถูกห้ามเข้าประเทศ ส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์การทำงานในไต้หวันของท่าน

2. แรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ในไต้หวัน โปรดอย่าสั่งซื้อเนื้อหมูหรือผลิตภัณฑ์เนื้อหมูจากเขตพื้นที่ที่มีการระบาดของโรคอหิวาต์แอฟริกาในสุกร หากได้รับผลิตภัณฑ์จำพวกเนื้อสัตว์ อย่าทิ้งลงถังขยะเปียกหรือถังขยะทั่วไป ขอให้โทรศัพท์แจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบมาดำเนินการได้ที่ 0800-039-131

ที่มา : เว็บไซต์ www.taipei.mol.go.th

ภาพที่ ๕ ข่าวสกัดกั้นโรคอหิวาต์แอฟริกาในสุกร พ.ศ. ๒๕๖๕

泰文版

สกัดกั้นโรคอหิวาต์แอฟริกาในสุกร

อย่าละเมิดกฎหมายนำเข้าผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์จากต่างประเทศเข้าไต้หวัน

อย่าซื้อผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์ที่ไม่ทราบแหล่งผลิตที่ชัดเจนทางออนไลน์

แจ้งให้ญาติมิตรที่บ้านทราบ อย่าส่งผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์มาที่ไต้หวัน

เมื่อได้รับผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์ที่ส่งมาจากต่างประเทศ ให้นำไปทิ้งร่วมกับขยะทั่วไป ห้ามทิ้งรวมกับขยะเศษอาหาร หรือมอบให้กรมป้องกันโรค/ สำนักงานคุ้มครองสัตว์

สายตรงโทรแจ้ง : 0800-039-131

หากแรงงานต่างชาติมีปัญหาที่เกี่ยวข้อง สอบถามได้ที่สายด่วน 1955

• การนำเข้าผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์อย่างผิดกฎหมาย มีโทษจำคุกสูงสุด 7 ปี และปรับเป็นเงิน 3 ล้านเหรียญไต้หวัน

勞動力發展署 廣告

แหล่งที่มาข้อมูล: ศูนย์ปฏิบัติการรับมือภัยพิบัติ ส่วนกลาง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

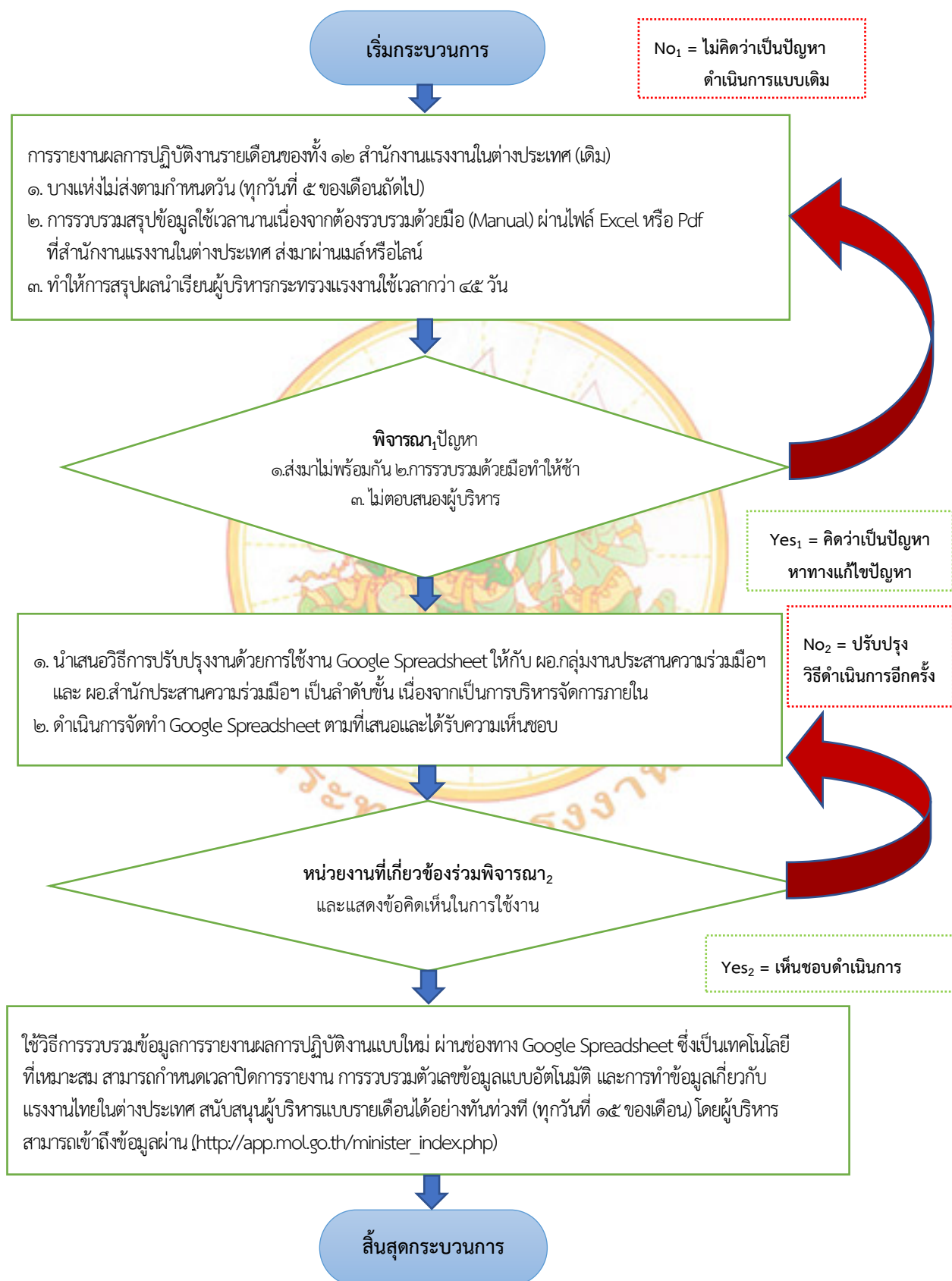
ที่มา : เว็บไซต์ www.mol.go.th

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการการจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS)

๔.๒.๑ กระบวนการทำงาน “รวบรวมผลการปฏิบัติงาน ๑๒ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศและการสนับสนุนข้อมูลผู้บริหารกระทรวงแรงงานผ่านช่องทางสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS)”

ก่อนการดำเนินการผู้ขอประเมินได้จัดทำผังกระบวนการทำงานเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณา ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินต้องการพัฒนากระบวนการงานที่มีอยู่เดิมให้กระชับ รวดเร็ว และทันต่อการสรุปรายงานผล ให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานทราบและสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์

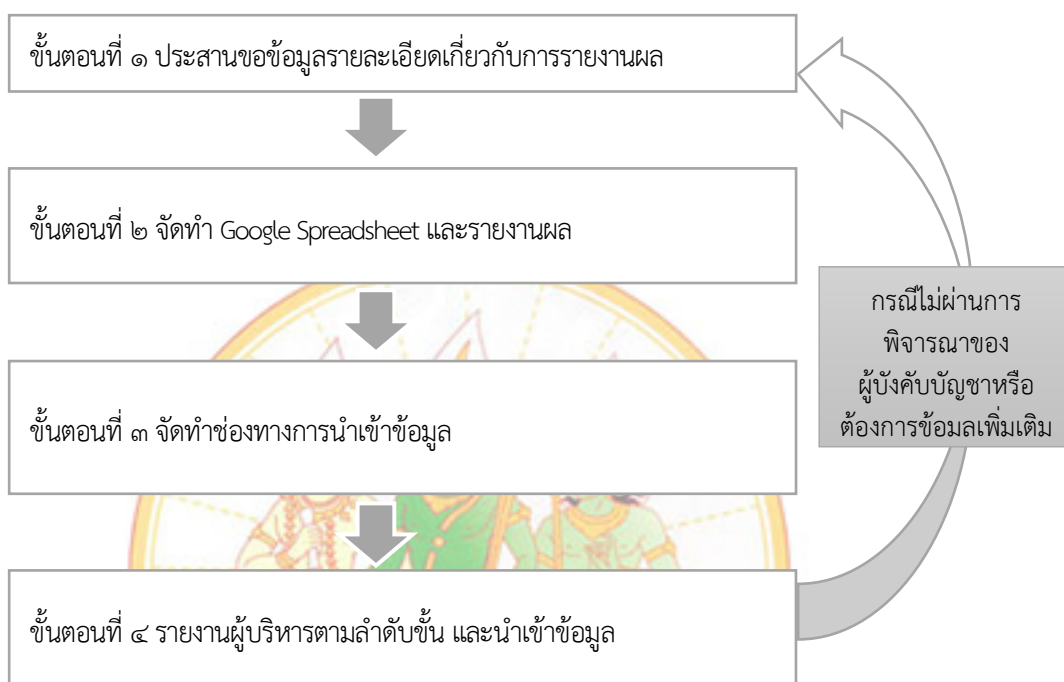
ภาพที่ ๖ ผังกระบวนการทำงาน “รวบรวมผลการปฏิบัติงาน ๑๒ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ และการสนับสนุนข้อมูลผู้บริหารกระทรวงแรงงานผ่านช่องทางสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS)”



๔.๒.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้ขอประเมินได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญญัตกรวบรวมงาน (MIS) ที่เชื่อมโยงกับแนวคิดที่ใช้ในการจัดทำผลงาน ดังนี้

ภาพที่ ๗ ผังสรุปขั้นตอนการดำเนินการจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญญัตกรวบรวมงาน (MIS)



๔.๒.๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๒.๓.๑ ประสานขอข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับรายงานผล ผู้ขอประเมินจะประสานกับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง เพื่อขอทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำรายงานผล การจัดส่งรายงานผล และประเด็นข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำ Google Spreadsheet

๔.๒.๓.๒ จัดทำ Google Spreadsheet และส่งต่อให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง ดำเนินการกรอกข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานลงใน Google Spreadsheet และรวบรวมข้อมูลของทุกสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ โดย

(๑) รวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางใหม่ที่กำหนดไว้

(๒) รายงานผ่านช่องทาง Google Spreadsheet ที่จัดทำไว้ให้แต่ละสำนักงานแรงงานฯ ซึ่งเป็นการลดระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลสรุปนำเสนอผู้บริหาร โดยสามารถสรุปรายงานฯ ได้ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน

(๒.๑) ขั้นตอนวิธีการจัดทำข้อมูลใน Google Spreadsheet มีดังต่อไปนี้

(๒.๑.๑) สมัครเมลใหม่ของ Gmail เพื่อให้ใช้งานได้โดยมีพื้นที่ว่างเต็มพื้นที่จำนวนความจุของข้อมูล ๑๕ Gb สำหรับการใช้งานฟรีและเข้าไปในฟังก์ชัน Google spreadsheet และกดสร้าง Spreadsheet (Star a new spreadsheet) รายละเอียดตามภาพที่ ๘

ภาพที่ ๘ การเปิดใช้งาน Google spreadsheet

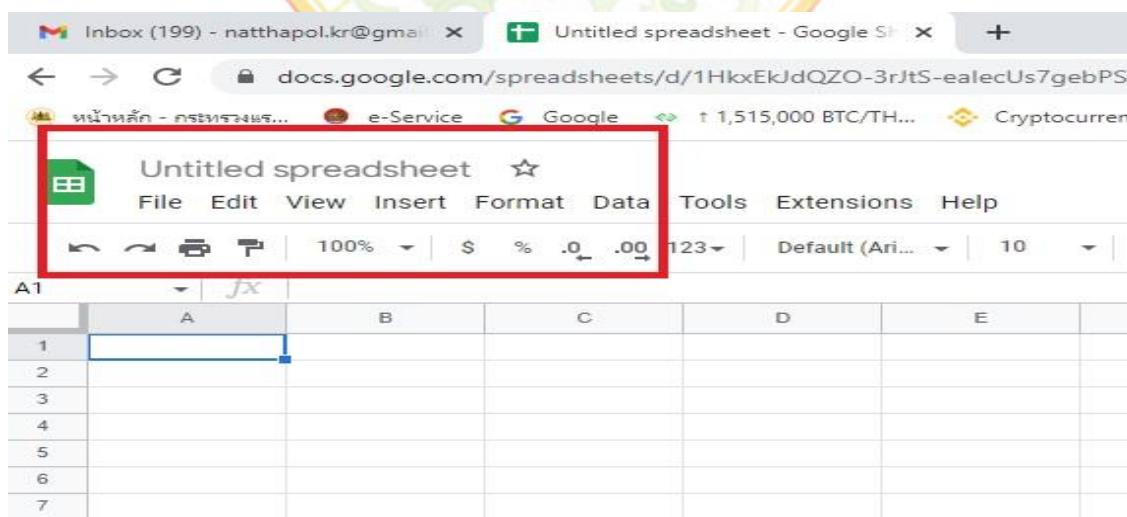


ที่มา :เว็บไซต์ google.com

(๒.๑.๒) ออกแบบฟอร์มการกรอกข้อมูลโดยทำการรวบรวม (Combine) ประเด็นทุกอย่างที่แต่ละสำนักงานแรงงานในต่างประเทศส่งมาไม่เหมือนกันเข้าไปไว้ในแบบฟอร์มเดียวกัน หากมีประเด็นรายงานบางส่วนที่ไม่มีหน่วยใดรายงานแล้ว ผู้ขอประเมินก็จะตัดออกจากแบบฟอร์ม เนื่องจากเป็นผลการดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ และเป็นเมลล์ฟรีจึงมีพื้นที่ไม่เพียงพอสำหรับข้อมูลในปีใหม่ ทั้งนี้ การลบข้อมูลเก่าออกจากเมลล์ที่ให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศออกไป จึงไม่สามารถแสดงผลการรายงานแบบเก่าและแบบใหม่ได้ ผู้ขอประเมินขอรับรองว่าการรายงานผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันจริง เช่น บางแห่งมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ บางแห่งไม่มี หรือบางแห่งมีตัวเลขแรงงานไทยรายเมือง แต่บางแห่งไม่มี เป็นต้น

(๒.๑.๓) เข้าไปสร้างแบบฟอร์มการรายงานผลใน Google Spreadsheet ตามที่ได้ออกแบบไว้ ซึ่งลักษณะการทำงานคล้ายกับโปรแกรม Excel โดยในหัวข้อเรื่อง (Untitled spreadsheet) ให้เปลี่ยนเป็นชื่อสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ รายละเอียดตามภาพที่ ๙ - ๑๐

ภาพที่ ๙ การสร้างแบบฟอร์มใน Google spreadsheet (๑)



ที่มา :เว็บไซต์ google.com

ภาพที่ ๑๐ การสร้างแบบฟอร์มใน Google spreadsheet (๒)

ตารางผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (ภาพรวม)			
ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี			
***กรุณาคัดลอกข้อมูลทุกวันที 25 ของทุกเดือน และส่งข้อมูลให้สปร. ภายในวันที่ 5 ของเดือน			
ในช่องข้อมูลสถิติ กรุณากรอกข้อมูลเป็นตัวเลข 0 - 9 เท่านั้น หากไม่มีข้อมูล ให้เว้นว่าง หรือ 0			
รายการ			ข้อมูลสถิติ
1	จำนวนแรงงานไทยทั้งหมด (ประมาณการ)	แรงงานถูกกฎหมาย	
	หน่วย : คน	แรงงานผิดกฎหมาย	
		รวม	0
	จำนวนแรงงานไทยแยกตามเขตพื้นที่ (ประมาณการ)		
	หน่วย : คน		
	รวม		0
	จำนวนแรงงานไทยแยกตามภาคการทำงาน (ประมาณการ)		

ที่มา :เว็บไซต์ google.com

(๒.๑.๔) เมื่อดำเนินการจัดทำแบบฟอร์มเสร็จแล้ว ก็จะคัดลอกแบบฟอร์มออกเป็นของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง และดำเนินการส่งลิงค์เพื่อรายงานฯ (Share) ให้กับเมลล์ของอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รายละเอียดตามภาพที่ ๑๑

ภาพที่ ๑๑ การแชร์ลิงค์รายงานให้กับบุคคลในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

The screenshot shows a Google Spreadsheet interface. The title bar indicates the document is 'ผลการปฏิบัติงาน-2564: สปร. เกาหลี'. A share dialog box is open on the right side, displaying the sharing link and a list of people with access. The 'Add people and groups' input field is highlighted with a red rectangle. The list of people includes 'not reporting (you)' as the owner, and several other individuals with 'Editor' permissions. The background spreadsheet shows data for various categories, with some cells highlighted in green and others in blue.

ที่มา :เว็บไซต์ google.com

(๒.๑.๕) เมื่อสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง ดำเนินการรายงานผ่านลิงก์ที่ผู้ขอประเมินได้แชร์ไปให้แล้ว ก็จะมีรายละเอียดข้อมูลซึ่งเป็นข้อมูลที่จะนำไปลงใน MIS ของกระทรวง รายละเอียดตามภาพที่ ๑๒

ภาพที่ ๑๒ การรายงานผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน-2564; สสร. เกาหลี

File Edit View Insert Format Data Tools Extensions Help Last edit was seconds ago

100% S % .0 .00 123 Sarabun 9 B I A

H:H fx ตารางผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (ภาพรวม)

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	ตารางผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (ภาพรวม)							
2	ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี							
3	***กรุณาตรวจสอบข้อมูลทุกวัน 25 ของทุกเดือน และส่งข้อมูลให้สปร. ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป***							
4	ในช่องข้อมูลสถิติ กรุณากรอกข้อมูลเป็นตัวเลข 0 - 9 เท่านั้น หากไม่มีข้อมูล ให้เว้นว่าง หรือ ใส่เลข 0							
5					ตุลาคม 63			
6	รายการ				ข้อมูลสถิติ	คำอธิบาย		
7	1	จำนวนแรงงานไทยทั้งหมด (ประมาณการ)	แรงงานถูกกฎหมาย	22,699	(C-4/E-1-E-9) ในจำนวนนี้ เป็นแรงงาน EPS จำนวน 25,497 คน			
หน่วย : คน			แรงงานผิดกฎหมาย	3,389	KIS ให้ข้อมูลแรงงานผิดกฎหมายเป็นไตรมาส			
8			รวม	26,088				
9		จำนวนแรงงานไทยแยกตามเขตพื้นที่ (ประมาณการ)	โซล อินชอน จ.คยองกี จ.กังวอน	12,431	KEIS เปิดเผยข้อมูลเป็นรายไตรมาส			
10			เซจอง แดจอน และ จ.ชุนชองเหนือ - ได้	3,435	ไม่มีปริมาณแรงงานไทยที่อยู่ระหว่างการขอวีซ่า			
11	กวางจู และ จ.จอลลาเหนือ - ได้		975	และที่หลบหนีไปเป็นแรงงานผิดกฎหมาย				
12		แดกู และ จ.ภยองชางเหนือ - ได้	2,144					
13		ปูซาน อึลซาน และเกาะเจจู	541					
14			รวม	19,526				

ที่มา : เว็บไซต์ google.com

๔.๒.๓.๓ จัดทำช่องทางการนำเข้าข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง แบบอัตโนมัติ เพื่อประกอบเป็นข้อมูลสถิติที่สำคัญ เตรียมลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS) โดยใช้คำสั่งดึงข้อมูลจากการรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (=IMPORTRANGE ("Link URL_ผลการปฏิบัติงานรายประเทศ", "sheet ของผลงานรายประเทศที่ต้องการ!เลขตาราง"))

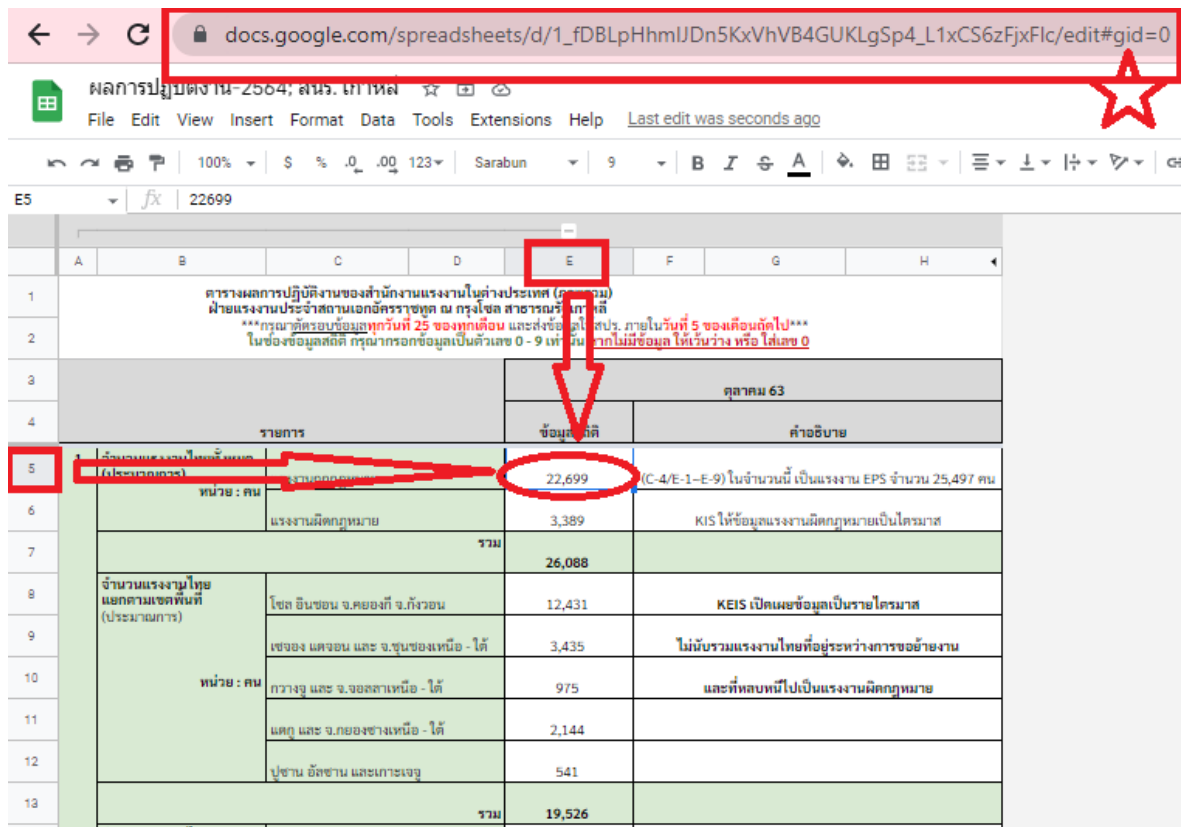
ผู้ขอประเมินได้ดำเนินการจัดทำแบบฟอร์ม MIS ที่สามารถดึงข้อมูลสถิติที่สำคัญภายใต้การทำงานช่องทาง Google Spreadsheet โดยการเขียนคำสั่งดึงข้อมูลลงในแบบฟอร์ม MIS แบบอัตโนมัติ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการจัดทำข้อมูล และในการเตรียมนำลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน

ขั้นตอนการเขียนคำสั่งดึงข้อมูลใน Google Spreadsheet มาใส่ในแบบรายงาน MIS แบบอัตโนมัติ มีดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในลิงค์งานของแต่ละสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เพื่อเข้าไปตรวจสอบที่อยู่ (Row & Column) ของข้อมูลที่ต้องการนำไปลงแบบรายงาน MIS แบบอัตโนมัติ (ตัวอย่างภาพที่ ๑๓)

(๒) นำข้อมูลที่อยู่ของข้อมูลที่ต้องการมาเขียนคำสั่งดึงข้อมูลเข้ามาในรายงาน MIS โดยใช้คำสั่ง (=IMPORTRANGE("Link URL_ผลการปฏิบัติงานรายประเทศ", "sheet ของผลงานรายประเทศที่ต้องการ!เลขตาราง")) (ตัวอย่างภาพที่ ๑๔)

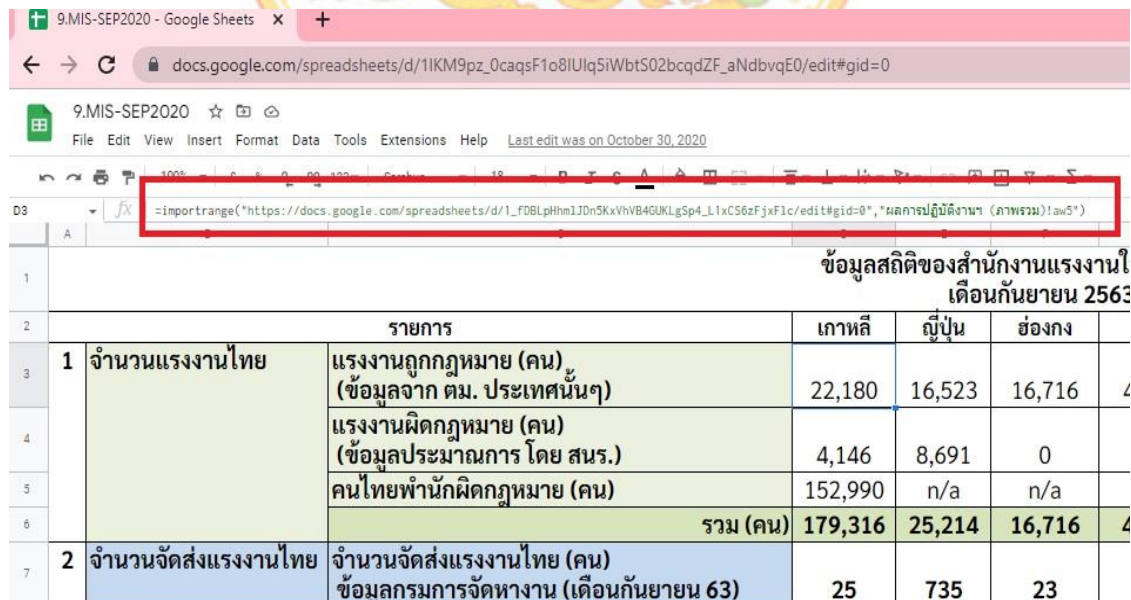
ภาพที่ ๑๓ การตรวจคำสั่งเพื่อนำข้อมูลเข้าแบบฟอร์ม MIS แบบอัตโนมัติ



รายการ	ข้อมูลสถิติ	คำอธิบาย
จำนวนแรงงานไทยแยกตามเขตพื้นที่ (ประมาณการ)	22,699	(C-4/E-1-E-9) ในจำนวนนี้ เป็นแรงงาน EPS จำนวน 25,497 คน
หน่วยงาน : คน		
แรงงานฝึกกฎหมาย	3,389	KIS ให้ข้อมูลแรงงานฝึกกฎหมายเป็นไตรมาส
รวม	26,088	
จำนวนแรงงานไทยแยกตามเขตพื้นที่ (ประมาณการ)		
เขต อินซอน จ.คยองกี จ.กังวอน	12,431	KEIS เปิดเผยข้อมูลเป็นรายไตรมาส
เซจอง แดเจอน และ จ.ชุนชองเหนือ - ใต้	3,435	ไม่มีรวบรวมแรงงานไทยที่อยู่ระหว่างการขอวีซ่างาน
กวางจู และ จ.จอลลาเหนือ - ใต้	975	และที่หลบหนีไปเป็นแรงงานฝึกกฎหมาย
แดกู และ จ.ภยองชางเหนือ - ใต้	2,144	
ปูซาน อัสซาน และเกาะเจจู	541	
รวม	19,526	

ที่มา : เว็บไซต์ google.com

ภาพที่ ๑๔ การเขียนคำสั่งดึงข้อมูลในแบบฟอร์ม MIS



รายการ	เกาหลี	ญี่ปุ่น	ฮ่องกง
1 จำนวนแรงงานไทย			
แรงงานถูกกฎหมาย (คน) (ข้อมูลจาก ตม. ประเทศนั้นๆ)	22,180	16,523	16,716
แรงงานฝึกกฎหมาย (คน) (ข้อมูลประมาณการ โดย สสร.)	4,146	8,691	0
คนไทยพำนัฝึกกฎหมาย (คน)	152,990	n/a	n/a
รวม (คน)	179,316	25,214	16,716
2 จำนวนจัดส่งแรงงานไทย			
จำนวนจัดส่งแรงงานไทย (คน) ข้อมูลกรมการจัดหางาน (เดือนกันยายน 63)	25	735	23

ที่มา : เว็บไซต์ google.com

๔.๒.๓.๔ รายงานผู้บริหารตามลำดับขั้น และนำเข้าข้อมูลลงในสารบัญกระทรวงแรงงานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้จัดทำไว้ที่ http://app.mol.go.th/minister_index.php ทำให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานสามารถเห็นข้อมูลรายเดือนได้ทุกวันทั้งที่ ๑๕ ของทุกเดือน

ผู้ขอประเมินได้ใช้แนวคิดการทำงานแบบ Horenso คือ แจกให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงแนวทางการทำงานแบบใหม่ (HO - การรายงาน) ประชุมชี้แจงให้ทุกสำนักงานแรงงานในต่างประเทศพิจารณาร่วมกัน (REN - การติดต่อประสานงาน) และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่มี (SO - การปรึกษาหารือ) เพื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งเป็นผลให้การปรับปรุงการทำงานสามารถทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และได้ใช้แนวคิดการทำงานแบบ Kaizen และ Horenso รวมทั้งหลักการขจัด ๓ MU ในการค้นหาปัญหาจากการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม ซึ่งพบสิ่งที่ต้องปรับปรุง ๓ เรื่อง ได้แก่ (๑) การส่งรายงานไม่พร้อมกัน (๒) การรวบรวมข้อมูลจากรูปแบบไฟล์ที่หลากหลาย ทำให้ต้องมาดำเนินการด้านข้อมูลใหม่อีกรอบหนึ่ง และ (๓) ไม่สามารถตอบสนองการสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บริหาร พร้อมทั้งแก้ไขงานที่จะปรับปรุงด้วยหลักการ ECRS⁺⁺ ซึ่งประกอบด้วย (๑) การกำจัด (Eliminate) คือ การตัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นในกระบวนการทำงานออกไป (๒) การรวมกัน (Combine) คือ การรวมขั้นตอนการทำงานเข้าด้วยกันเพื่อประหยัดเวลาหรือแรงงานในการทำงาน (๓) การจัดเรียงใหม่ (Rearrange) คือ การจัดลำดับงานใหม่ให้เหมาะสม และ (๔) การทำให้ง่าย (Simplify) คือ การปรับปรุงวิธีการทำงาน หรือสร้างอุปกรณ์ช่วยให้ทำงานง่ายขึ้นและเพิ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานในการไปสู่การลดขั้นตอนการทำงานที่หลากหลาย ซ้ำซ้อน และที่สำคัญสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง จากเหตุดังกล่าวผู้ขอประเมินจึงได้ใช้แนวคิดการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Kaizen) และหลักการขจัด ๓ MU ได้แก่ ความสูญเปล่าในการรองาน (MUDA) ความไม่สม่ำเสมอในการส่งรายงาน (MURA) และการกำหนดระยะเวลาที่ไม่ต้องงานหนักจนเกินไป (MURI) แก้ไขงานที่จะปรับปรุงด้วยหลักการ ECRS⁺⁺

นอกจากนี้ ผู้ขอประเมินยังได้นำแนวคิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน โดยการใช้ Google Spreadsheet ที่มีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างยืดหยุ่นและสามารถทำได้หลายรูปแบบ ซึ่งในการดำเนินการโดยใช้คำสั่งดึงข้อมูลเฉพาะข้อมูลสถิติที่สำคัญให้เข้าไปอยู่แบบฟอร์ม MIS อัตโนมัติ โดยใช้คำสั่งดึงข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เป็นการพัฒนารับปรุงงานให้สามารถดำเนินการได้เร็วขึ้น สามารถรวบรวมและจัดเตรียมข้อมูลเพื่อนำลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS) โดยบันทึกไฟล์ข้อมูลเป็น PDF แล้วรวมเข้ากับไฟล์รายเดือนก่อนหน้า เพื่อนำไฟล์เข้าไปวางไว้ในช่องทางที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จัดทำไว้ได้อย่างทันทั่วถึง

จากการปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิด Kaizen แนวคิดการทำงานแบบ Horenso และแนวคิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ทำให้ผู้ขอประเมินได้ใช้การรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านช่องทาง Google Spreadsheet ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๒ แห่ง โดยไม่ต้องใช้งบประมาณ สามารถทำได้ด้วยตนเอง และสามารถนำเข้าข้อมูลที่ได้แบบอัตโนมัติ มาทำเป็นข้อมูลสถิติที่สำคัญด้านแรงงานในต่างประเทศ เพื่อนำส่งเป็นข้อมูลสนับสนุนผู้บริหารผ่านช่องทางสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS)

๔.๒.๔ ตัวอย่างผลลัพธ์

กรณีตัวอย่างที่เป็นผลลัพธ์ประกอบด้วยภาพหน้าสารบัญกระทรวงแรงงาน ข้อมูลในรายงาน MIS รายละเอียดตามภาพที่ ๑๕ - ๑๗ ซึ่งมีข้อมูลดังต่อไปนี้

๔.๒.๔.๑ จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศ รายสำนักงานแรงงานในต่างประเทศและเขตอาณาที่รับผิดชอบ เพื่อตอบคำถามกรณีผู้บริหารกระทรวงแรงงานเข้าประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน และต่างประเทศ เช่น กรณีภัยพิบัติหรือภัยสงคราม เป็นต้น

๔.๒.๔.๒ จำนวนจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อดูข้อมูลแนวโน้มการออกไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

๔.๒.๔.๓ จำนวนรายได้ส่งกลับต่อเดือนของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อดูข้อมูลเชิงเศรษฐกิจว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ (ที่มีสำนักงานแรงงานอยู่) มีรายได้ส่งกลับประเทศเพื่อเลี้ยงดูครอบครัวและขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศจำนวนประมาณเดือนละเท่าใด

๔.๒.๔.๔ จำนวนเรื่องที่แรงงานไทยยื่นคำร้องสิทธิประโยชน์ เพื่อให้เห็นภาพรวมจำนวนงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศด้านการจี้คุ้มครองแรงงาน

๔.๒.๔.๕ จำนวนสิทธิประโยชน์ที่แรงงานได้รับ เพื่อให้เห็นภาพรวมจำนวนเงินสิทธิประโยชน์ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศด้านการจี้คุ้มครองแรงงาน

ภาพที่ ๗ ภาพหน้าสารบัญกระทรวงแรงงาน

สารบัญกระทรวงแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน • การทำงานล่วงเวลา นอกภาคเกษตรกรรม (รายละเอียด Update 14-12-2563) • ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน (รายละเอียด Update 14-02-2564) • สรุปการเตือนภัยด้านแรงงาน (รายละเอียด Update 05-10-2563) • ข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (รายละเอียด Update 17-02-2564) • การให้บริการตอบข้อสงสัย การรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 (รายละเอียด Update 07-12-2564)
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน • การใช้มาตรา 75 (รายละเอียด Update 14-02-2564) • การเลิกจ้าง (รายละเอียด Update 14-02-2564)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน • ผลการให้บริการแอปพลิเคชันรวมช่าง (Update 26-10-2563)
สำนักงานประกันสังคม • จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (รายละเอียด Update 18-02-2564)

ที่มา : เว็บไซต์ http://app.mol.go.th/minister_index.php

ภาพที่ ๘ ข้อมูลที่ลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS) (๑)

ข้อมูลสถิติของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕							
รายการ			บรูไน	มาเลเซีย	สิงคโปร์	ฮ่องกง	ญี่ปุ่น
๑	จำนวนแรงงานไทย	แรงงานถูกกฎหมาย (คน) (ข้อมูลจาก ทม. ประเทศนั้นๆ)	๘๗๑	๘,๓๒๒	๑๘,๓๒๐	๑๖,๗๐๖	๑๖,๕๒๓
		แรงงานผิดกฎหมาย (คน) (ประมาณการโดย สทว.)	N/A	๓๐,๐๐๐	N/A	N/A	๘,๖๙๑
		คนไทยทำผิดกฎหมาย (คน)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		รวม	๘๗๑	๓๘,๓๒๒	๑๘,๓๒๐	๑๖,๗๐๖	๒๕,๒๑๔
๒	จำนวนจัดส่งแรงงานไทย	จำนวนจัดส่งแรงงานไทย (คน) (ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน)	๒๖	๒๘๖	๒๔๘	๗๐	๙๓๓
๓	รายได้ส่งกลับ/เดือน	รายได้ส่งกลับ/ คน/ เดือน (บาท)	๑๗,๕๐๐	N/A	๒๐,๐๐๐	๒๙,๖๒๒	๒๖,๔๒๕
		รวมรายได้ส่งกลับ (ล้านบาท) (จำนวนแรงงานถูกกฎหมาย x รายได้ส่งกลับต่อเดือน)	๑๕.๒๔	๑๗.๐๘	๓๖๖.๔๐	๔๙๔.๘๗	๔๓๖.๖๒
		รายได้ส่งกลับ/เดือน รวมของผู้ประกอบการและลูกจ้าง ข้อมูลจาก สปท. รวม (ล้านบาท)	N/A	๕๘๒.๖๕	๑,๙๒๒.๖๘	๑๖๙.๑๒	๒๒๑.๔๕
๔	จำนวนเรื่องที่แรงงานยื่นคำร้องสิทธิประโยชน์	จากหน่วยงาน สปร./ สรจ.	-	-	๑	-	๑
		จากหน่วยงานอื่นๆ เช่น สอท./ กต.	-	-	-	-	-
		จาก สทว.	-	๑๘	๑๔๕	๒๓๑	๕๓
		รวมจำนวน (เรื่อง)	๐	๑๘	๑๔๖	๒๓๑	๕๔
๕	จำนวนสิทธิประโยชน์ที่แรงงานได้รับ	สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน จำนวน (เรื่อง) รวม	-	๑๔	๒	๒๐	๑
		สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน เป็นเงิน (บาท) รวม	-	๑๕๙,๖๙๘	๑,๕๗๑,๒๙๙	๑,๓๘๓,๔๙๒	๑๙,๔๐๘
		สิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน จำนวน (เรื่อง) รวม	๐	๒๐	๑๔๔	๙๘	๕๕

ที่มา : สารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS) เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ (http://app.mol.go.th/minister_index.php)

ภาพที่ ๙ ข้อมูลที่ลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS) (๒)

ข้อมูลสถิติของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕							
รายการ			ไทเป (ไต้หวัน)	เกาสง (ไต้หวัน)	อิสราเอล	รียาด	อาบูดาบี
๑	จำนวนแรงงานไทย	แรงงานถูกกฎหมาย (คน) (ข้อมูลจาก ทม. ประเทศนั้นๆ)	๔๓,๑๒๗	๑๗,๕๙๕	๒๓,๖๑๓	๑,๓๓๙	๖,๒๐๓
		แรงงานผิดกฎหมาย (คน) (ประมาณการโดย สทว.)	๒๘	๑๕	๒,๓๓๑	๓,๙๙๐	๒,๓๘๐
		คนไทยทำผิดกฎหมาย (คน)	N/A		N/A	N/A	N/A
		รวม	๔๓,๑๕๕	๑๗,๖๑๐	๒๕,๙๔๔	๕,๓๒๙	๘,๕๘๓
๒	จำนวนจัดส่งแรงงานไทย	จำนวนจัดส่งแรงงานไทย (คน) (ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน)	๒,๒๗๔		๘๙๕	๑๒๒	๑๙๙
๓	รายได้ส่งกลับ/เดือน	รายได้ส่งกลับ/ คน/ เดือน (บาท)	๑๘,๐๐๐	๑๘,๗๐๖	๒๕,๐๐๐	๘,๕๐๐	๑๕,๐๐๐
		รวมรายได้ส่งกลับ (ล้านบาท) (จำนวนแรงงานถูกกฎหมาย x รายได้ส่งกลับต่อเดือน)	๗๗๖.๒๙	๒๕๘.๗๕	๕๙๐.๓๓	๑๑.๓๘	๙๓.๐๕
		รายได้ส่งกลับ/เดือน รวมของผู้ประกอบการและลูกจ้าง ข้อมูลจาก สปท. รวม (ล้านบาท)	๗๖๘.๖๔		๓๗๓.๖๓	N/A	๙๔.๖๐
๔	จำนวนเรื่องที่แรงงานยื่นคำร้องสิทธิประโยชน์	จากหน่วยงาน สปร./ สรจ.	๗๐	๕๓	๓	-	-
		จากหน่วยงานอื่นๆ เช่น สอท./ กต.	-	-	-	-	-
		จาก สทว.	๙๓	๕๑	๙๔	๑๕	๒๘๓
		รวมจำนวน (เรื่อง)	๑๖๓	๑๐๔	๙๗	๑๕	๒๘๓
๕	จำนวนสิทธิประโยชน์ที่แรงงานได้รับ	สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน จำนวน (เรื่อง) รวม	๘๗	๒๗	๒๐	-	๓
		สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน เป็นเงิน (บาท) รวม	๑๒,๓๔๖,๗๘๗	๙๗๕,๕๐๐	๑,๑๖๘,๒๓๐	-	๑๘๓,๐๐๐
		สิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน จำนวน (เรื่อง) รวม	๗๙	๔๙	๗๕	๑๕	๘๗

ที่มา : สารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS) เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ (http://app.mol.go.th/minister_index.php)

โดยสรุป การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน) และการจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS) ผู้ขอประเมินดำเนินการด้วยแนวคิดการทำงานแบบพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Kaizen) ค้นหาปัญหาของงานเพื่อจัด ๓ MU แก่โรงงานที่จะปรับปรุงด้วยหลักการ ECRS^{tit} ซึ่งเป็นหลักการในการลดความสูญเสียในการทำงานออกไป ปรับปรุงกระบวนการ เช่น การตัดส่วนข้อมูลที่ไม่จำเป็นออกไป การรวบรวมข้อมูลที่มีบริบทแตกต่างกันแต่อยู่หมวดเดียวกันเข้ามา การปรับเปลี่ยนรูปแบบรายงานใหม่ และเพิ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ทำให้การรายงานมีความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ผู้ขอประเมินได้ใช้แนวคิดการทำงานแบบ Horenso เพื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งเป็นผลให้การปรับปรุงการทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และในส่วนท้ายของการพัฒนางานครั้งนี้ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีซึ่งผู้ขอประเมินวิเคราะห์ว่า มีความเหมาะสม และมีประโยชน์ต่องานราชการที่มีการส่งต่อข้อมูลที่มีปริมาณไม่มาก และมีจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพียง ๑๒ หน่วยงาน ซึ่งผู้ขอประเมินคาดหวังว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงานจะได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามวัตถุประสงค์ สร้างความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนประชาชนผู้รับบริการต่อไป

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

๕.๑.๑ รายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๒ ครั้ง

๕.๑.๒ รายงานข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS) จำนวน ๑๒ ครั้ง

๕.๒ เชิงคุณภาพ

๕.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการใช้รายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศประกอบการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน

๕.๒.๒ ระดับความสำเร็จในการใช้ข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญกระทรวงแรงงาน (MIS) ประกอบการให้ข้อเสนอเชิงนโยบาย

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

๖.๑.๑ แจ้งข้อมูล ข่าวสาร กฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลงไป และมีผลกระทบต่อแรงงานไทยได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

๖.๑.๒ เจ้าหน้าที่ทราบถึงกฎหมาย หรือระเบียบต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

๖.๑.๓ ผู้บริหารกระทรวงแรงงานทราบข้อมูล ข่าวสาร กฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูล ที่ผ่านการวิเคราะห์และตรวจสอบว่าถูกต้องแล้วไปใช้ได้ รวมถึงมีข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เช่น จำนวนแรงงานไทยถูกกฎหมาย ผิดกฎหมาย (ประมาณการ) รายได้ส่งกลับประเทศไทย ฯลฯ เพื่อประกอบการบริหารงานที่เกี่ยวข้องได้

๖.๒ ผลกระทบ

๖.๒.๑ แรงงานไทยปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายของประเทศที่จะเดินทางไปทำงาน

๖.๒.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติทราบข้อมูล กฎ ระเบียบที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถให้คำชี้แนะแก่แรงงานได้

๖.๒.๓ ผู้บริหารมีข้อมูลสนับสนุนการบริหารงาน

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ กรอบระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลการรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานในต่างประเทศมีความไม่แน่นอน

๗.๒ การออกแบบแนวทางการจัดทำรายงานให้สอดคล้องกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง เป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก เนื่องจากบริบทข้อมูลด้านแรงงานที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ การบริหารจัดการด้านข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศยังไม่เป็นระบบ ทำให้เกิดปัญหาในการรวบรวมข้อมูล

๘.๒ การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศผ่านรูปแบบเดิม เช่น การส่งอีเมลล์ทางการทูต การส่งอีเมลล์ และการส่งไลน์ เป็นต้น มีความยุ่งยากในการรายงาน เนื่องจากการจัดทำข้อมูลรายงานมีลักษณะที่แตกต่างและหลากหลาย ซึ่งการรายงานในรูปแบบเดิมไม่เหมาะสมกับรูปแบบการรายงานดังกล่าว

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ ประชุมหารือร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศและเจ้าหน้าที่สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อร่วมกันกำหนดกรอบแนวทางและระยะเวลาในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ

๙.๒ พัฒนาระบบการรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบรายงานข้อมูลสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทันต่อเหตุการณ์ ทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศและนำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานได้อย่างทันท่วงที

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

๑๐.๑ อินทราเน็ตกระทรวงแรงงาน (www.intranet.mol.go.th)

๑๐.๒ เว็บไซต์สารบัญกระทรวงแรงงาน (http://app.mol.go.th/minister_index.php)

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

- ไม่มี -

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การติดตามงานวิจัยและติดตามผลการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานที่เป็นประเด็นในโลกปัจจุบัน กรณีตัวอย่าง Gig Economy, Foreign Worker Migration ฯลฯ

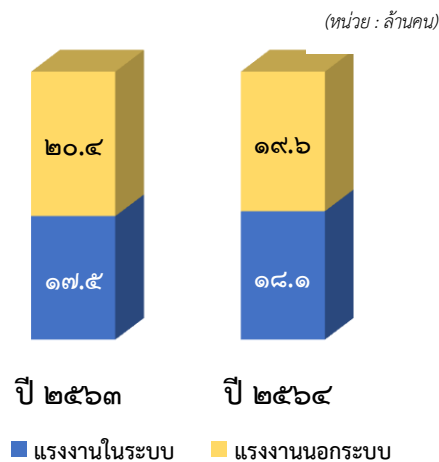
๒. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของจำนวนประชากรโลก รวมถึงทัศนคติของคนรุ่นใหม่ต่อการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดงานประเภทใหม่ขึ้นมาทดแทนงานบางประเภท โดยมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะการจ้างงานที่ไม่ใช่รูปแบบมาตรฐาน (Non-standard Form of Employment: NSE) เช่น การจ้างงานตามความต้องการ (On-call) และงานอิสระ (Self-Employment) เป็นต้น ซึ่งจะสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานจากทุกที่ทุกเวลา (Working Anytime, Anywhere) ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ (Covid-19) ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างรวดเร็วจนขึ้น ผ่านการทำงานทางไกล (Remote Work/Telework) หรือการทำงานจากบ้าน (Work from home) หรือในรูปแบบอื่น ๆ ผ่านระบบออนไลน์ สอดคล้องการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจที่มีการทำงานเป็นครั้งคราว (Gig Economy) จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้มีจำนวน Gig Worker เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

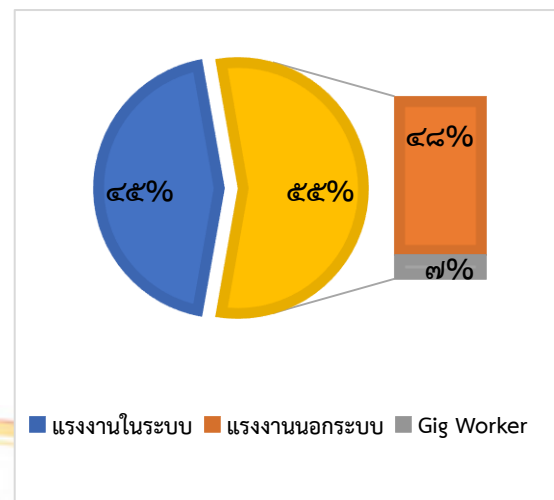
สำหรับในประเทศไทย (Thailand e-economy SEA (2020)) รายงานว่ามูลค่าเศรษฐกิจดิจิทัลของไทย ในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ (พ.ศ. ๒๕๖๓) อยู่ที่ ๕.๔ แสนล้านบาท โดยมีอัตราการเติบโตจากปี ค.ศ. ๒๐๑๙ (พ.ศ. ๒๕๖๒) อยู่ที่ร้อยละ ๗ และรายงานดังกล่าวได้ทำให้มีการคาดการณ์ว่าในปี ค.ศ. ๒๐๒๕ (พ.ศ. ๒๕๖๘) เศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทยจะขยายตัวจนมีมูลค่ามากกว่าปัจจุบันเกือบสามเท่าอยู่ที่ ๑๕.๙ แสนล้านบาท สำหรับมูลค่าการลงทุนในเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทยนั้น ในปี ค.ศ. ๒๐๑๙ (พ.ศ. ๒๕๖๒) อยู่ที่ ๕.๕ พันล้านบาท โดยเพิ่มจากปี ค.ศ. ๒๐๑๘ (พ.ศ. ๒๕๖๑) ที่มีมูลค่าอยู่ที่ ๓.๘ พันล้านบาท หากมองเฉพาะการขยายตัวในด้านเศรษฐกิจแพลตฟอร์มเฉพาะในด้านการบริการ ประเทศไทยได้กลายเป็นพื้นที่ที่ธุรกิจแพลตฟอร์มในด้านการบริการเติบโตอย่างรวดเร็ว เช่น Grab และ Lineman กลายเป็นธุรกิจที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เป็นต้น โดยธุรกิจอย่าง Grab ตัดสินใจมุ่งขยายธุรกิจตนเองในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นหลัก เนื่องจากมองว่าเป็นประเทศที่ประชาชนยังมีสัดส่วนคนที่มีรถยนต์อยู่น้อย (รถยนต์ ๗๐ คันต่อ ๑,๐๐๐ คน) ในขณะที่ขนาดของประชากรในภูมิภาคยังมีขนาดใหญ่ (มากกว่า ๖๐๐ ล้านคน) ขณะที่ Lineman ได้ปรับบริการตนเองขยายมาจากการเป็นแอปพลิเคชันการสื่อสารมาสู่การเป็นแพลตฟอร์มบริการขนส่งทั้งอาหาร สินค้า และคน ทั้งยังมุ่งสร้างพันธมิตรกับหลายธุรกิจ เช่น บริษัทโลจิสติกส์อย่าง Lalamove รวมไปถึงบริษัทที่มีฐานข้อมูลร้านอาหารอย่าง Wongnai ซึ่งก็เป็นอีกธุรกิจแพลตฟอร์มที่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นต้น

ซึ่งตลาดแรงงานของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวนแรงงานประมาณ ๓๗.๗ ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบจำนวน ๑๙.๖ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๕๕ ของจำนวนแรงงานทั้งประเทศ โดยเป็นแรงงานนอกระบบรูปแบบใหม่ (Gig Worker) ประมาณร้อยละ ๗ หรือประมาณ ๒.๖๔ ล้านคน

ภาพที่ ๑๐ จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔



ภาพที่ ๑๑ ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ
และ Gig Worker พ.ศ. ๒๕๖๔



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ซึ่งก็สอดคล้องกับการเพิ่มของมูลค่าตลาดและอัตราการเติบโตของ Gig Economy ทั่วโลก ที่มีการคาดการณ์ว่า อุตสาหกรรมจะมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสม (Compound Annual Growth Rate : CAGR) อยู่ที่ร้อยละ ๑๗.๔ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๖) โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มูลค่าตลาดจะเท่ากับ ๔๕๕ แสนล้านเหรียญสหรัฐ หรือคิดเป็นเงินไทยกว่า ๑๕,๙๐๐ ล้านล้านบาท (คิดอัตราแลกเปลี่ยน ๓๕ บาท : ๑ เหรียญสหรัฐ)

ภาพที่ ๑๒ มูลค่าตลาดและอัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสมของ Gig Economy ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๖

Projected Gross Volume of the Gig Economy

The Gig Economy is projected to grow to **\$455 B by year-end 2023** in Gross Volume Transactions.



ที่มา : เว็บไซต์ <https://mariskarichters.com/>

จากการเติบโตของอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับ Gig Economy ดังกล่าว จะส่งผลต่อจำนวน Gig Workers ที่จะมีเพิ่มขึ้นตามการเติบโตของบริษัทต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมนี้เป็นอย่างมากในอนาคต

อย่างไรก็ตาม สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (๒๕๖๓) ได้ให้ความเห็นว่า ในอีกด้านหนึ่ง คือ ด้านแรงงานก็มีข้อเสียอยู่บ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไม่มีมาตรฐานแรงงานหรือการคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งการฉ้อโกงอาเปรียบแรงงาน ผู้ให้บริการ การขัดแย้งกับผู้ให้บริการเดิม เจ้าของพื้นที่ที่ไม่ได้อาศัยแพลตฟอร์ม การไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ การลดลงของรายได้ในระยะยาว เช่น ในกรณีของ GrabCar รายได้จะติดตอนเข้าร่วมบริการใหม่ ๆ เพราะทางแพลตฟอร์มจะหาสิ่งล่อใจจากจำนวนรอบที่ทำงานหรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ แต่ทางแพลตฟอร์มรับคนไม่จำกัด ทำให้มีผู้บริการเพิ่มขึ้น (ในช่วงโควิด-๑๙ มีผู้ให้บริการร้อยละ ๔๔ ทำงานไม่ต่ำกว่า ๖ เดือน) และรายได้ลดลง เป็นต้น นอกจากนั้น ผลตอบแทนหรือค่าบริการที่ได้จะถูกแพลตฟอร์มหักร้อยละ ๒๕ หรือ ๑ ใน ๔ ของรายได้ ในขณะที่ผู้ให้บริการต้องแบกรับภาระค่าเสื่อมรถ ค่าน้ำมัน ค่าเสื่อมสุขภาพปิศาจ ถ้าจะให้รายได้ดีต้องขับวันละไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง (ร้อยละ ๓๐ ของผู้ให้บริการ GrabCar ทำงานมากกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง) ซึ่งผู้ให้บริการ GrabCar บางคนบอกว่ายังอยู่นานยิ่งขาดทุน นอกจากนั้นแล้วผู้ให้บริการ GrabCar จะใช้รถยนต์ส่วนตัวและใบขับขี่ธรรมดา ซึ่งนับว่าผิดกฎหมาย และยังเป็นปัญหาที่ประกันภัยรถยนต์ไม่คุ้มครอง เพราะใช้รถผิดประเภท (แต่ Grab ได้ทำประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลที่คุ้มครองทั้งผู้โดยสารและคนขับ ๑ แสนบาท กรณีอุบัติเหตุและ ๒ แสนบาทกรณีเสียชีวิต) ส่วนแพลตฟอร์มอื่น ๆ ไม่มีหลักประกันจากนายจ้าง นอกจากนั้นผู้ให้บริการ เช่น BeNeat หรือคนขับ Grab ที่เป็นสตรี อาจมีความเสี่ยงต่อการคุกคามทางเพศ เป็นต้น ในแง่ของมาตรฐานแรงงานหรือการคุ้มครองแรงงาน เป็นที่ทราบกันดีว่า โดยทั่วไปแรงงานที่ให้บริการผ่านแพลตฟอร์มมิได้มีสถานะเป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์ม แต่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือหุ้นส่วน (partner) อย่างไม่เป็นทางการของแพลตฟอร์ม หรือทางกฎหมายหมายถึง ผู้รับจ้างทำของ (contractor) ซึ่งจะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (ผู้รับจ้างทำของจะอยู่ภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และได้รับค่าตอบแทนตามชิ้นงาน ในขณะที่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานในระบบจะอยู่ภายใต้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และ พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔) การที่แรงงานผู้ให้บริการกับแพลตฟอร์มไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน หมายถึง การขาดการประกันสังคมตามมาตรา ๓๓ (ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย หรือ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร และชราภาพ การว่างงาน) ขาดการดูแลจากกองทุนเงินทดแทน (ความเจ็บป่วยและอันตรายที่เกิดจากการปฏิบัติงาน) สิทธิประโยชน์ วันลา วันหยุด โดยได้รับค่าจ้าง การชดเชยการเลิกจ้าง การดูแลสุขภาพการทำงาน เสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และสิทธิในการรวมตัวกัน และการเจรจาต่อรองร่วมเรื่องมาตรฐานแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน เศรษฐกิจแพลตฟอร์มเป็นเรื่องไม่เล็กที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงแรงงานไม่ควรทำแค่วิ่งตามปัญหาให้ทัน แต่ต้องมีการป้องกันปัญหาล่วงหน้าด้วย

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นทางด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Foreign Worker Migration) มากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างประเทศสามารถทำได้ง่ายและสะดวกขึ้นมาก อีกทั้งสัดส่วนประชากรวัยทำงานที่น้อยลงของหลายประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจดี เช่น ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี เป็นต้น จึงมีการสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งหลักทางธรรมชาติที่แรงงานจะมีการเคลื่อนย้าย ขยับขยาย โยกย้ายถิ่นฐาน ไปยังสถานที่ที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า จากข้อมูลประมาณการทางสถิติ ในปี ค.ศ. ๒๐๑๙ (พ.ศ. ๒๕๖๒) มีการเคลื่อนย้ายถิ่นข้ามชาติทั่วโลก (International Migrant) ประมาณ ๒๗๒ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ ของประชากรทั้งโลก โดยเป็นแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Foreign Worker Migration) ประมาณ ๑๖๔ ล้านคน ภูมิภาคเอเชียมีอัตราส่วนแรงงานต่างชาติที่สูงที่สุด และประเทศที่มีอัตราส่วนแรงงานต่างชาติที่สูงที่สุด คือ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

ตารางที่ ๒ ข้อมูลสำคัญจากรายงานการย้ายถิ่นทั่วโลก ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ และ พ.ศ. ๒๕๖๓

	2000 report	2020 report
Estimated number of international migrants	150 million	272 million
Estimated proportion of world population who are migrants	2.8%	3.5%
Estimated proportion of female international migrants	47.5%	47.9%
Estimated proportion of international migrants who are children	16.0%	13.9%
Region with the highest proportion of international migrants	Oceania	Oceania
Country with the highest proportion of international migrants	United Arab Emirates	United Arab Emirates
Number of migrant workers	-	164 million
Global international remittances (USD)	126 billion	689 billion
Number of refugees	14 million	25.9 million
Number of internally displaced persons	21 million	41.3 million
Number of stateless persons	-	3.9 million
Number of IOM Member States*	76	173
Number of IOM field offices*	120	436 ⁺

Sources: See IOM, 2000 and the present edition of the report for sources.

Notes: The dates of the data estimates in the table may be different to the report publishing date (refer to the reports for more detail on dates of estimates); refer to chapter 3 of this report for regional breakdowns; * indicates the data was not included in the report but is current for that year; ⁺ as at 28 October 2019.

ที่มา :World Migration Report 2020, International Organization for Migration (IOM)

หากพิจารณาข้อมูลที่สำคัญจากรายงานการย้ายถิ่นทั่วโลก พ.ศ. ๒๕๖๕ จะพบว่า ในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ (พ.ศ. ๒๕๖๓) มีการเคลื่อนย้ายถิ่นข้ามชาติทั่วโลกเพิ่มขึ้นเป็น ๒๘๑ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓.๖ ของประชากรทั่วโลก ซึ่งมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสม (Compound Annual Growth Rate : CAGR) อยู่ที่ร้อยละ ๓๖.๘๗ (ปีค.ศ. ๒๐๐๐ - ๒๐๒๐) และมีแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Foreign Worker Migration) ประมาณ ๑๖๙ ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปี ค.ศ. ๒๐๑๙ (พ.ศ. ๒๕๖๒) ประมาณ ๕ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๕ และในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ (พ.ศ. ๒๕๖๓) มีมูลค่าการโอนเงินตราระหว่างประเทศ จำนวน ๗๐๒ พันล้านเหรียญสหรัฐ ลดลงจากปีที่แล้วที่มีมูลค่าการโอนเงินตราระหว่างประเทศอยู่ที่ ๗๑๙ พันล้านเหรียญสหรัฐ เนื่องมาจากสถานการณ์ Covid-19

ภาพที่ ๑๓ ข้อมูลสำคัญจากรายงานการย้ายถิ่นทั่วโลก ปี พ.ศ. ๒๕๖๕

Key migration data at a glance



International migrants^(a)

281 million — Up from **272 million** (or 3.5%) in 2019
international migrants globally in 2020, or 3.6 per cent of the world's population

Females^(a)	135 million international female migrants globally in 2020, or 3.5 per cent of the world's female population	↑ Up from 130 million (or 3.4%) in 2019
Males^(b)	146 million international male migrants globally in 2020, or 3.7 per cent of the world's male population	↑ Up from 141 million (or 3.6%) in 2019
Labour migrants^(b)	169 million migrant workers globally in 2019	↑ Up from 164 million globally in 2017
Missing migrants^(c)	Around 3,900 dead and missing globally in 2020	↓ Down from almost 5,400 in 2019



International remittances^(d)

USD 702 billion — Down from **USD 719 billion** in 2019
in international remittances globally in 2020. Although international remittances declined due to COVID-19, the actual decline (2.4%) was much less than initially projected (20%)

Low- and middle-income countries^(d)	USD 540 billion in international remittances was received by low- and middle-income countries in 2020	↓ Down from USD 548 billion in 2019
---	--	--

Note: See Chapter 2 for elaboration and discussion.
Sources: (a) UN DESA, 2021; (b) ILO, 2021; (c) IOM, n.d.a; (d) Ratha et al., 2021; (e) UNHCR, 2021; (f) IDMC, 2021; (g) IOM, 2021a; (h) ICAO, 2021.

ที่มา : World Migration Report 2022, International Organization for Migration (IOM)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น การย้ายถิ่นของประชากรทั่วโลกที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคตเป็นอย่างมาก

ซึ่งประเด็นการเปลี่ยนแปลงทั้ง ๒ ประเด็นข้างต้นนี้ เป็นประเด็นที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อการบริหารนโยบายด้านแรงงานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศด้วยกันทั้งสิ้น อาทิ สิทธิประโยชน์ของแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน จากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป การควบคุมแรงงานต่างชาติ และการจัดหาแรงงานตามรูปแบบ เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ฯลฯ ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงได้วิเคราะห์ประเด็นของสถานการณ์ทางด้าน แรงงานในปัจจุบันเพื่อนำเสนอแนวความคิดสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑) นำเสนอประเด็นที่เป็นปัญหาด้านแรงงานทั่วโลก กรณีตัวอย่าง Gig Economy, Foreign Worker Migration เป็นต้น

๒) ติดตามสรุปผลงานวิจัย กรณีตัวอย่าง Gig Economy, Foreign Worker Migration เป็นต้น

๓) ติดตามผลการปรับปรุงกฎหมายและข่าวปัจจุบัน กรณีตัวอย่าง Gig Economy, Foreign Worker Migration เป็นต้น

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางประชากร การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในและต่างประเทศ และรูปแบบงานประเภทใหม่ ๆ ที่มีการจ้างงานที่หลากหลายมากขึ้น ส่งผลต่อการบริหารแรงงานทั้งในด้านนโยบาย ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และด้านการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งกระทรวงแรงงานมีหน้าที่ในการติดตามและปรับปรุงประเด็นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้นการติดตามงานวิจัยและประเด็นข่าวสารที่สำคัญที่มีความเกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ รวมถึงการติดตามการปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ในแต่ละประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ อาทิ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) กระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา และรัฐสภายุโรป (EU Parliament) จึงเป็นภารกิจที่สำคัญ

ซึ่งจากตัวอย่างประเด็นสำคัญทางด้านแรงงานข้างต้น (Gig Economy และ Foreign Worker Migration) จึงทำให้ต้องมีการติดตามงานวิจัยและผลการปรับปรุงกฎหมายในประเด็นดังกล่าว จากหน่วยงานความร่วมมือต่าง ๆ และหน่วยงานของรัฐบาลของประเทศที่มีประเด็นทางด้านแรงงานนั้น ๆ ทั้งในภูมิภาคเอเชีย ยุโรป และอเมริกา เพื่อให้กระทรวงแรงงานทราบถึงแนวทางการปฏิบัติและดำเนินการทางด้านนโยบายและการบริหารแรงงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์และปฏิบัติช่วยสนับสนุนและเปรียบเทียบเพื่อนำไปสู่การสรุปผลและการนำเสนอแนะนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น สิทธิด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบ การบริหารจัดการ และการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวในกรณีต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงรับทราบและพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

นอกจากนี้ ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน นอกเหนือจากข้อมูลเว็บไซต์ของศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (The National Labour Research Center) ที่ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ให้มีข้อมูลวิจัย ข้อมูล Journal ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับปรุงกฎหมายในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้มากที่สุด และรวดเร็วทันต่อการนำมาเป็นข้อมูลสนับสนุนการดำเนินการของกระทรวงแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎหมายหรือการดำเนินการด้านนโยบาย

โดยวัตถุประสงค์ของเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ ภายใต้บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการจัดตั้งศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ เพื่อการจัดทำฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน มีวัตถุประสงค์ที่จะอำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานให้กับนักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้สนใจข้อมูลบนฐานข้อมูลช่วยให้ไม่ต้องตระเวนไปตามห้องสมุดต่าง ๆ โดยปราศจากทิศทาง เพราะจากข้อมูลสรุปที่เตรียมไว้จะช่วยให้ทราบว่างานวิจัยเล่มใดบ้างที่ตรงกับความต้องการ และงานวิจัยเหล่านี้จัดเก็บอยู่ที่ใด นอกจากนี้ฐานข้อมูลยังจัดเก็บงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่กระทรวงเป็นเจ้าของลิขสิทธิ์นำออกเผยแพร่บนฐานข้อมูล หากงานวิจัยเหล่านี้ ตรงกับประโยชน์การใช้งานก็สามารถศึกษาค้นคว้าจากฐานข้อมูลได้โดยตรง ฐานข้อมูลยังเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่กำลังจะเริ่มงานวิจัย เพราะแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย ที่อาจจำเป็นต้องการวางแผนงานวิจัย

ตลอดจนผู้ที่ต้องการจะเผยแพร่ผลงานวิจัยของตน ก็สามารถเสนอให้พิจารณานำเผยแพร่บนฐานข้อมูลได้ ข้อมูลบนฐานครอบคลุมประเด็นด้านแรงงาน และสวัสดิการด้านต่าง ๆ คือ แรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองแรงงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานไทยในต่างประเทศ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การประกันสังคม การจัดงาน ทรัพยากรมนุษย์ และอื่น ๆ

ภาพที่ ๑๔ เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ



ที่มา : ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (The National Labour Research Center)

ผู้ขอประเมินได้จัดทำ SWOT Analysis จากข้อมูลเว็บไซต์ของศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (The National Labour Research Center) รายละเอียดดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ SWOT Analysis ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

S (Strenght) ๑. เครือข่ายทางการศึกษา ๒. ผู้เชี่ยวชาญจากหลายภาคส่วนเข้ามาช่วยงาน ๓. เว็บไซต์ NLRC และระบบภายในเว็บดี	W (Weakness) ๑. จำนวนงานวิจัยใหม่ ๆ โดยเฉพาะในกรณีศึกษาครั้งนี้ Gig worker, Labour Migration มีจำนวนน้อย ไม่สามารถนำมาเป็นข้อมูลอ้างอิงในการแก้ไขกฎหมายได้ ๒. มีการปฏิสัมพันธ์จากตัวผู้ใช้น้อย ๓. คีย์เวิร์ดส่วนงานวิจัยไม่หลากหลาย
O (Opportunity) ๑. การทำงานร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการขยายเครือข่ายให้เพิ่มมากขึ้น ๒. งานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงานที่มีเงินกองทุน สามารถเสนองานวิจัยเพื่อของบประมาณได้	T (Threat) ๑. จำนวนงานวิจัยที่ดำเนินการได้เองมีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่เป็นการจ้างวิจัย ๒. งบประมาณการวิจัยต้องขอประมาณผ่านหน่วยงาน สกสว. ไม่สามารถขอผ่านปกติของหน่วยงานได้ ทำให้การจัดสรรงบประมาณมีความเสี่ยงที่จะได้รับน้อย

จากการวิเคราะห์ SWOT ทำให้ผู้ขอประเมินทราบจุดอ่อนในประเด็นจำนวนงานวิจัยใหม่ ๆ โดยเฉพาะในกรณีศึกษาครั้งนี้ Gig worker, Labour Migration มีจำนวนน้อย ไม่สามารถนำมาเป็นข้อมูลอ้างอิงในการแก้ไขกฎหมายได้ มีความจำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงงานเพื่อให้ดีขึ้น จึงต้องมีการหาข้อมูลวิจัย และการตัดสินใจกฎหมายในกรณีศึกษาให้มีเพิ่มมากขึ้น

๓.๒ แนวความคิด

การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) นั้นผู้ขอประเมินมีความเห็นว่า จะต้องมีการสร้างสถาปัตยกรรมด้านข้อมูลที่ดี (Data Architecture) เพื่อให้ง่ายต่อการใช้งานและมีความมั่นคง ปลอดภัย และเมื่อมีสถาปัตยกรรมด้านข้อมูลที่ดีแล้ว องค์กรก็ควรทราบและใช้งานข้อมูลสำคัญที่มีอยู่อย่างชาญฉลาด สามารถนำข้อมูลที่มีมาวิเคราะห์ (Data Analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

หรือข้อมูลสรุป ลำดับต่อมาเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (Data Analytic) เพื่อนำมาสู่การตอบคำถาม เช่น ตอนนี้เกิดอะไรขึ้น ทำไมถึงเกิดเหตุนี้ อะไรที่อาจจะเกิดขึ้น และควรทำอย่างไรต่อไป เป็นต้น โดยการดำเนินการทุกอย่างให้เกิดผลได้จริงมีเกณฑ์วัดจาก Civil Servant Singapore เป็นการตัดสินใจภายใต้ลักษณะของข้อมูล (Data Maturity) และการใช้เทคนิค Web scraping ก็เพื่อขยับขึ้นจากฐานข้อมูลดิบ (Raw data) ให้เป็นการแสดงข้อมูลให้เห็นได้ง่ายขึ้น (Visual Dashboard) ผู้ขอประเมินพยายามที่จะขยับระดับ Data Maturity ให้เป็น Business Intelligence เพื่อใช้ประโยชน์ในการกิจของกระทรวงแรงงานในการกำหนดนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจนั้นก็ควรที่จะต้องยกระดับพัฒนาคุณภาพของข้อมูลองค์กรควบคู่กันไป โดยผู้ขอประเมินจะนำเสนอแนวความคิดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ องค์กรควรมีการจัดทำสถาปัตยกรรมข้อมูล (Data Architecture) เพื่อออกแบบและกำหนดมาตรฐานเพื่อการจัดการข้อมูลภายในองค์กร รวมทั้งข้อมูลที่ตอบสนองต่อการใช้งานในเชิงธุรกิจ/นโยบาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญ ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๓.๒.๑.๑ การทำความเข้าใจกลยุทธ์ของธุรกิจ รวบรวมความต้องการและเป้าหมายของธุรกิจ เพื่อนำไปกำหนดการออกแบบสถาปัตยกรรมข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อกระบวนการตัดสินใจและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์นั้น ๆ

๓.๒.๑.๒ การคัดแยกข้อมูลที่มีคุณค่า (Identify Value Data) เมื่อเข้าใจกลยุทธ์ทางธุรกิจแล้ว คัดกรองเฉพาะข้อมูลหลักที่จำเป็น ต้องมีคุณภาพ (Critical Data Elements) ทำความเข้าใจกับทิศทางการไหลของข้อมูล และโครงสร้างของข้อมูลที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการคิดแผนกลยุทธ์ และมีประโยชน์ต่อกระบวนการตัดสินใจ โดยจัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการคุณภาพข้อมูล จัดให้มีการกำหนดโครงสร้างและคุณลักษณะข้อมูลที่มีคุณภาพที่ชัดเจน และเข้าใจการไหลของข้อมูลตั้งแต่การนำเข้าข้อมูลจนถึงส่วนที่จะนำข้อมูลไปใช้งาน

๓.๒.๑.๓ การจัดลำดับความสำคัญข้อมูล (Prioritization of Data) การจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล ทำให้สามารถกำหนดจุดเริ่มต้นของการออกแบบและจัดระเบียบของโมเดลข้อมูล เพื่อที่จะทำให้สถาปัตยกรรมข้อมูลที่สร้างขึ้นมานั้นสอดคล้องกับการนำข้อมูลไปใช้งานและกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร จึงสามารถเรียกข้อมูลไปใช้ได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๑.๔ การนำข้อมูลที่ได้มาไปเชื่อมโยงกับ Use Case เพื่อกำหนดกรอบข้อมูล ตั้งแต่จุดเริ่มต้นในการเชื่อมต่อ รวบรวมข้อมูล การออกแบบแบบจำลองข้อมูล และเข้าสู่กระบวนการสร้างแบบจำลองข้อมูล สำหรับกลยุทธ์นั้นได้

๓.๒.๑.๕ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลเชิงลึก (Insights) นำข้อมูลที่ผ่านการกระบวนการวิเคราะห์ โดย Data Analytics หรือปัญญาประดิษฐ์ เพื่อทำแผน Quick Win หรือประกอบการตัดสินใจทางธุรกิจต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

๓.๒.๑.๖ การสร้างความตระหนักรู้ให้กับคนในองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จจากการนำข้อมูลจากสถาปัตยกรรมไปใช้แล้ว ควรทำการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความสำคัญและประสิทธิผลในการใช้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณภาพ เพื่อปรับมุมมองเกี่ยวกับสถาปัตยกรรมข้อมูลให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล

ภาพที่ ๑๕ แนวทางปฏิบัติสำหรับการสร้างสถาปัตยกรรมข้อมูล



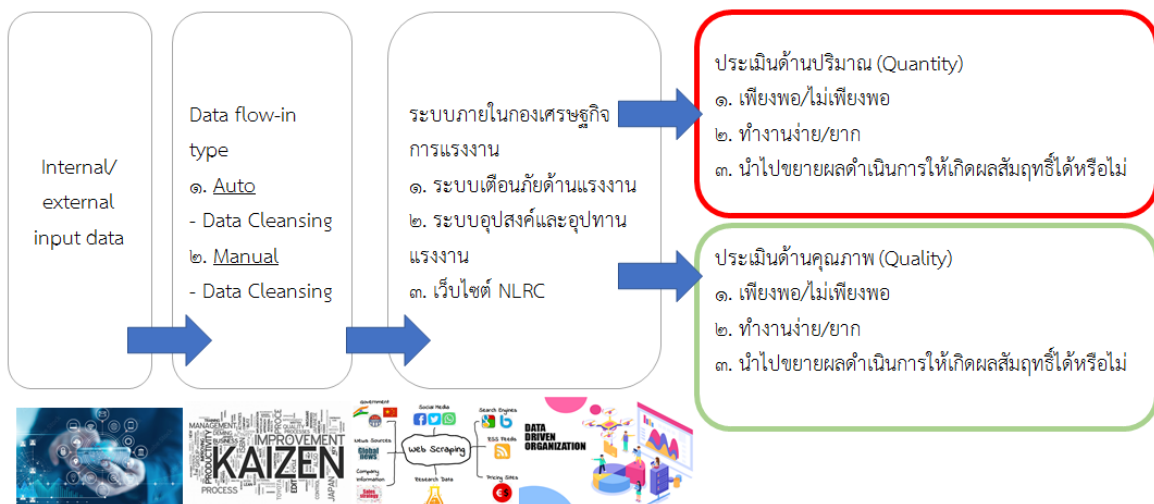
ที่มา : เว็บไซต์ www.bluebik.com

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดการจัดทำสถาปัตยกรรมข้อมูล (Data Architecture) มาประยุกต์ใช้ในการทำงานภายในกองเศรษฐกิจการแรงงาน โดยผู้ขอประเมินคาดหวังว่า กองเศรษฐกิจการแรงงานจะเข้าใจกลยุทธ์ของภารกิจหลัก สามารถคัดแยกข้อมูลที่มีคุณค่าได้ เข้าใจทิศทางการไหลของข้อมูลสำคัญต่อภารกิจ ตั้งแต่ข้อมูลการนำเข้าจนถึงการนำไปใช้งาน สามารถจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล นำข้อมูลไปเชื่อมโยงกับกรณีศึกษาหรือเหตุการณ์จริง ซึ่งในส่วนนี้ผู้ขอประเมินได้ทดลองจัดทำร่างการไหลของข้อมูลที่ใช้งาน เพื่อพิจารณาใน ๒ ประเด็นสำคัญ คือ ประเด็นปริมาณ ทั้งส่วนของจำนวนงานวิจัยว่ามีเพียงพอหรือไม่ จำนวนบุคลากรที่ต้องจัดการข้อมูล

เพื่อแสดงผลใช้ระยะเวลาการทำงานนานหรือไม่ และประเด็นคุณภาพ ทั้งส่วนของจำนวนงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถนำมาอ้างอิงได้ว่ามีเพียงพอหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อให้มองเห็นภาพรวมในแต่ละประเด็นปัญหาและให้ทราบถึง ประเด็นที่ผู้ขอประเมินต้องการพัฒนาส่วนของจำนวนงานวิจัยว่ามีไม่เพียงพอ และต้องการให้หาข้อมูลเข้ามาเติม ให้เร็วที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำมาอ้างอิงได้เนื่องจากผู้ขอประเมินจะดำเนินการติดตามผล การพิจารณาข้อพิพาท กรณีศึกษาด้วย รายละเอียดตามภาพที่ ๑๖

ภาพที่ ๑๖ Data Architecture (Process Data Flow) กองเศรษฐกิจการแรงงาน

Data Architecture (Process Data Flow) กองเศรษฐกิจการแรงงาน



๓.๒.๒ กระบวนการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เป็นสิ่งที่ควรมีก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีการจัดเก็บเป็นกลุ่ม ประเภท หรือชุดรูปแบบความสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้คำตอบ ความหมาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่เป็น “ข้อมูลเชิงลึก” (Insight) หรือ “ข้อมูลสรุป” (conclusion) ที่จะช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ และสนับสนุนการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ได้ ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาเป็น “Data Science” และรวบรวมเป็น “Big Data” เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลมีประโยชน์ที่สำคัญ ๕ อย่าง ได้แก่

- ๑) เข้าใจข้อมูลและสถานการณ์ต่าง ๆ
- ๒) รู้จักกลุ่มเป้าหมายดียิ่งขึ้น
- ๓) ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
- ๔) สามารถเข้าใจสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา
- ๕) ให้ทราบถึงโอกาสและความเสี่ยงจะเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) มาใช้ในการต่อยอดหลังจากมีการแก้ไขปัญหาด้านปริมาณงานวิจัย กรณีศึกษาฯ ดังกล่าวแล้ว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีการจัดเก็บเป็นกลุ่มประเภทที่เป็น “ข้อมูลเชิงลึก” (Insight) หรือ “ข้อมูลสรุป” (conclusion)

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (Data Analytic) เป็นการนำพาข้อมูลส่วนที่คิดวิเคราะห์แล้วมาสู่การตอบคำถามโดยใช้วิธีทางสถิติ เช่น ตอนนี้เกิดอะไรขึ้น ทำไมถึงเกิดเหตุนี้ อะไรที่อาจจะเกิดขึ้น และควรทำอย่างไรต่อไป เป็นต้น ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น ๔ ระดับ ได้แก่

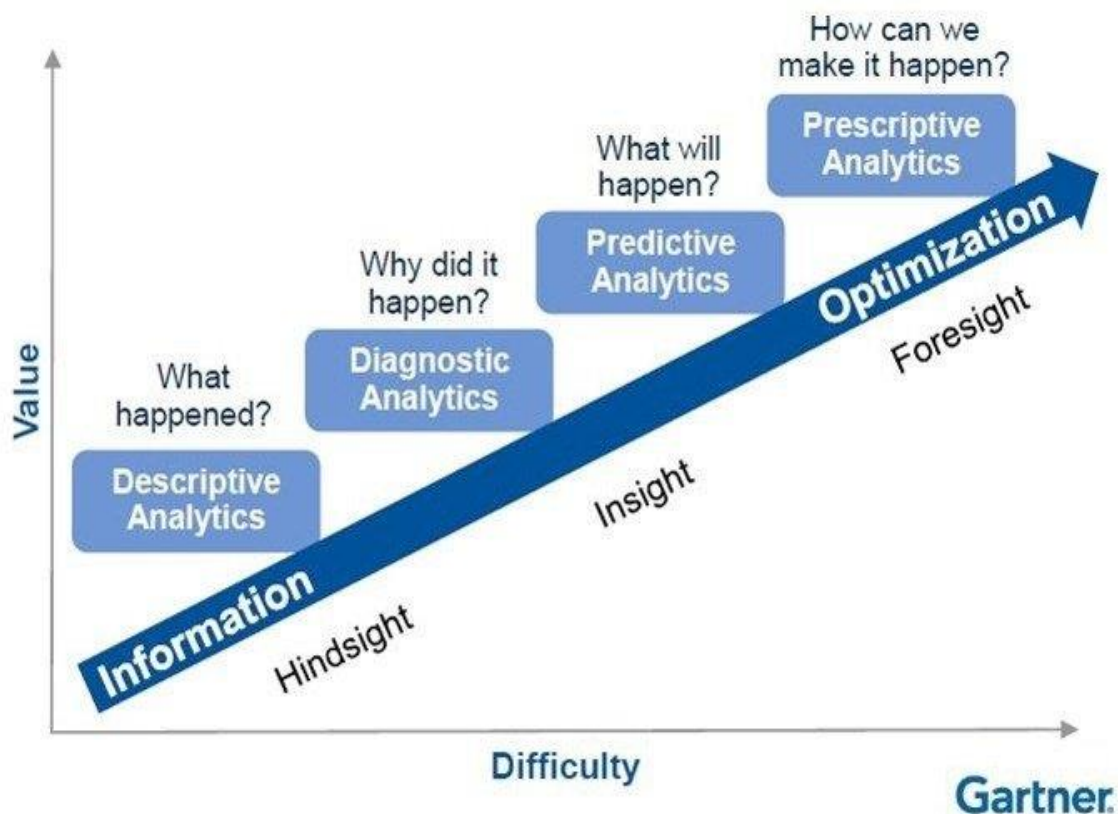
๓.๒.๓.๑ Descriptive Analytic เพื่อตอบคำถามว่า “ตอนนี้ กำลังเกิดอะไรขึ้น ?”

๓.๒.๓.๒ Diagnostic Analytic เพื่อตอบคำถามว่า “ทำไมถึงเป็นแบบนี้ เกิดขึ้นจากอะไร ?”

๓.๒.๓.๓ Predictive Analytic เพื่อตอบคำถามว่า “อะไรที่อาจจะเกิดขึ้นหรือกำลังจะเกิดขึ้น ?”

๓.๒.๓.๔ Prescriptive Analytic เพื่อตอบคำถามว่า “ควรทำอย่างไรต่อไป ?”

ภาพที่ ๑๗ ระดับการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน



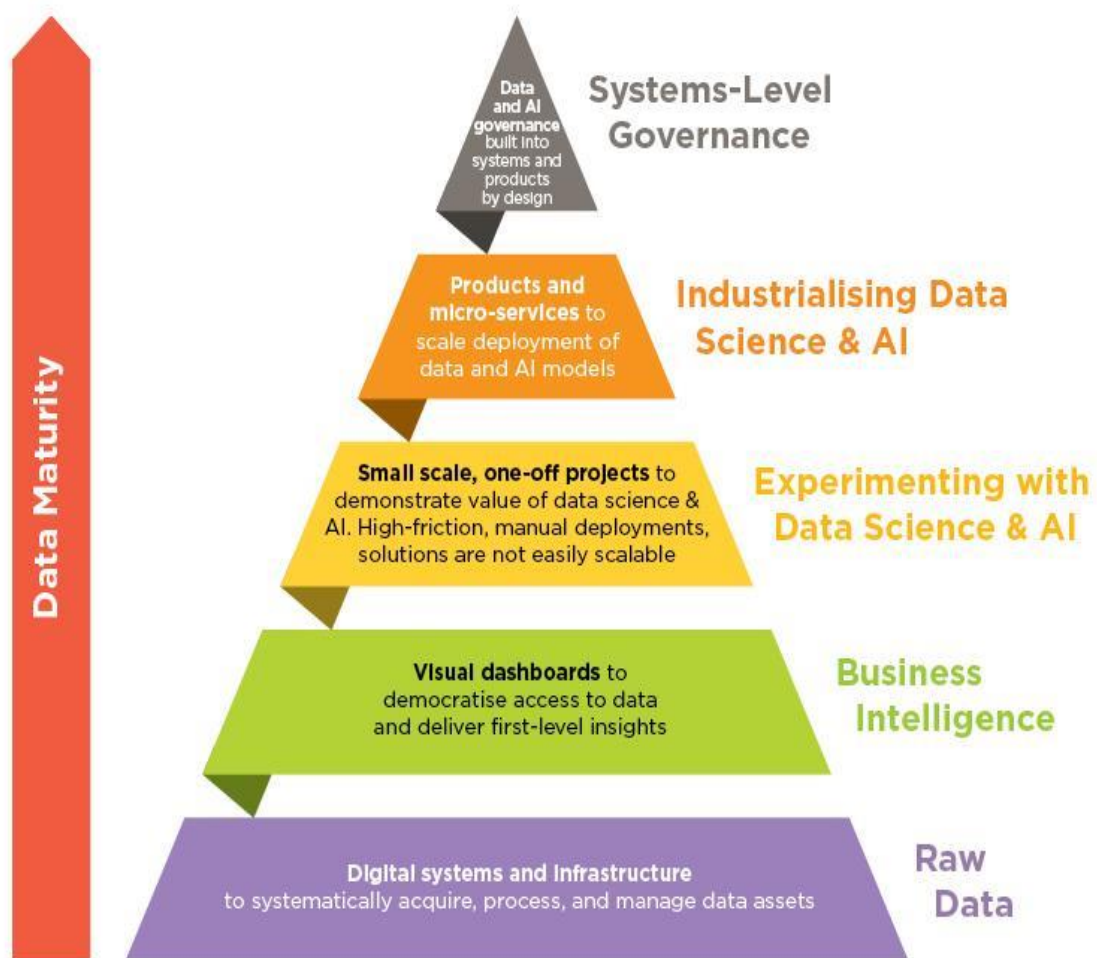
ที่มา : Financial Analytics Maturity, <https://www.gartner.com/>

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (Data Analytic) มาใช้ในการเตรียมการในอนาคต หากข้อมูลที่ได้มีการจัดเก็บที่ดี เป็นกลุ่มข้อมูล ก็สามารถใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติในการค้นหาปัญหา ตลอดจนสามารถนำชุดข้อมูลมาทำนายผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

จากแนวคิดการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง และการนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์และประมวลผลมาใช้ในการพัฒนาหรือกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง จะมีประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก ดังนั้น จึงขอยกตัวอย่างบริษัทระดับโลกอย่าง IBM มาเป็นตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารบริษัท IBM ยักษ์ใหญ่ของวงการ IT ได้กล่าวไว้ว่า “Data is the world’s new natural resource” (ข้อมูลจะเป็นทรัพยากรธรรมชาติใหม่ของโลก) การสร้างองค์กรที่มีข้อมูลเป็นพลังขับเคลื่อนมีความสำคัญมากในโลกปัจจุบัน

๓.๒.๔ การตัดสินใจของผู้บริหารภายใต้ลักษณะข้อมูลที่มีอยู่ (Data Maturity) ทั้งนี้ เพื่อให้รัฐสามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและสามารถเข้าถึงความแตกต่างรายปัจเจกของประชาชนได้ จะเห็นได้จากข้อมูลของ Civil Servant College ประเทศสิงคโปร์ที่ได้ผลักดันให้เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ซึ่งได้จัดเกณฑ์ในการตัดสินใจภายใต้ลักษณะข้อมูล ตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ๑) ข้อมูลดิบ (Raw Data) ๒) ข้อมูลใช้งานด้านธุรกิจอัจฉริยะ (Business Intelligence) ๓) Experimenting with data science & AI ๔) Industrialising Data Science & AI ๕) System-Level Governance (รายละเอียดตามภาพที่ ๑๘)

ภาพที่ ๑๘ การตัดสินใจภายใต้ลักษณะข้อมูล

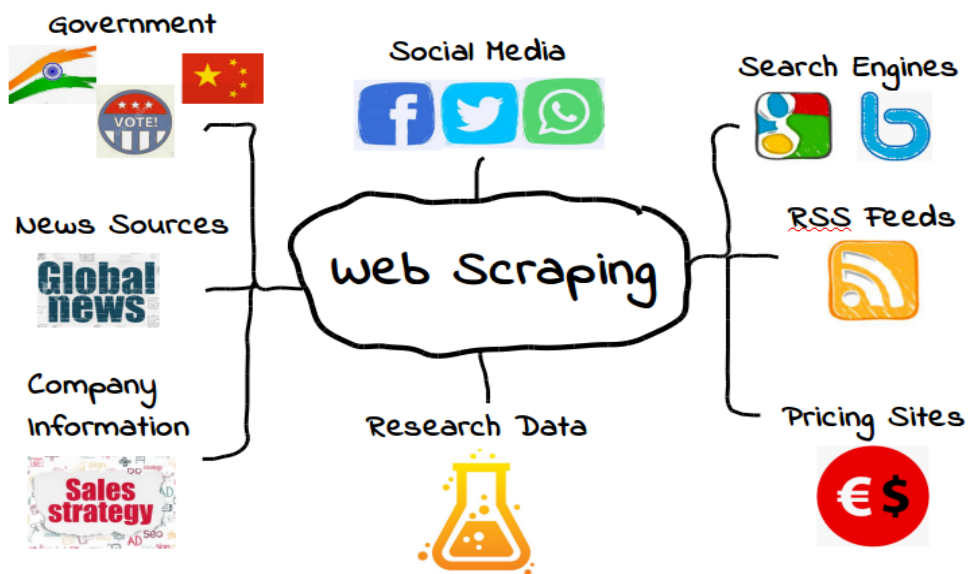


ที่มา : Civil Servant College ประเทศสิงคโปร์

ผู้ขอประเมินได้นำเกณฑ์ในการตัดสินใจภายใต้ลักษณะข้อมูล (Data Maturity) มาใช้ในการกำหนดระดับความสำเร็จที่คาดหวัง โดยมีความคาดหวังในการปรับปรุงงานจากระดับข้อมูลดิบ (Raw Data) ให้เป็นข้อมูลใช้งานด้านธุรกิจอัจฉริยะ (Business Intelligence)

๓.๒.๕ การดึงข้อมูลจากเว็บไซต์ หรือ Web Scraping เป็นเทคโนโลยีที่ใช้กันแพร่หลายและสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี เพื่อดึงข้อมูลที่เราสนใจได้ อย่างเป็นระบบและง่ายต่อการเก็บข้อมูล นอกจากนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญต่าง ๆ ก็มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมากและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รายละเอียดตามภาพที่ ๑๙

ภาพที่ ๑๙ ลักษณะการทำงานของ Web Scraping



ที่มา : เว็บไซต์ thestartupcto.org

ผู้ขอประเมินได้นำเทคนิคการทำ Web Scraping ดึงข้อมูลจากเว็บงานวิจัย เว็บข่าวต่างประเทศ ในหัวข้อกรณีศึกษา มาเติมเต็มและปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เป็นจุดอ่อนตามการวิเคราะห์ SWOT ประเด็นจำนวนงานวิจัยใหม่ ๆ โดยเฉพาะในกรณีศึกษาครั้งนี้ Gig worker, Labour Migration มีจำนวนน้อยไม่สามารถนำมาเป็นข้อมูลอ้างอิงในการแก้ไขกฎหมายได้จึงต้องมีการหาข้อมูลวิจัย และการตัดสินใจกฎหมายในกรณีศึกษาให้มีเพิ่มมากขึ้น

๓.๓ ข้อเสนอ

สำหรับการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ นั้น ทางผู้ขอประเมินได้วิเคราะห์ SWOT และบริบทแวดล้อมต่าง ๆ แล้ว จึงคิดว่าจะนำวิธีการดึงข้อมูลจากเว็บไซต์ (Web Scraping) มาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการพิจารณาประเด็นสำคัญและมีความจำเป็นทางด้านแรงงาน อาทิ Gig Economy, Foreign Worker Migration ของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน อีกทั้งเพื่อพิจารณานโยบายด้านต่าง ๆ ตามบริบทของประเทศไทย

ซึ่งจากตัวอย่างในภาพที่ ๒๐ เว็บไซต์ stock.gapfocus.com ได้มีการใช้เทคนิค Web Scraping ในการจัดทำเพื่อค้นหาข่าวที่เกี่ยวข้องกับหุ้นแต่ละตัว จากหลากหลายเว็บไซต์ที่มีการลงเนื้อหาข่าวหุ้น ตลอดจนสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผู้คนกล่าวถึงหุ้นตัวนั้น ๆ ที่ผู้ใช้งานเลือก แต่เนื่องจากการจัดทำให้ดำเนินการใช้งานได้ผ่านเว็บไซต์ออนไลน์มีต้นทุนที่สูง ผู้ขอประเมินเห็นควรทดลองทำเป็นตัวอย่าง (Prototype) ด้วยโปรแกรมฟรี ซึ่งมีหลากหลายโปรแกรมไม่เสียค่าใช้จ่าย หากได้ผลดีจึงจะดำเนินการจัดทำให้ใช้งานได้ในลักษณะเว็บไซต์ออนไลน์ต่อไป เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพของทางราชการ

ในระบบการดึงข้อมูลมานั้น ระบบ/ฐานข้อมูลจะสามารถกำหนดหัวข้อ/เรื่อง หรือประเด็นที่ต้องการได้ ทำให้สามารถค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับความต้องการของเราได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งลดและประหยัดเวลาในการค้นหาข้อมูลที่มีจำนวนมากได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ภาพที่ ๒๐ ตัวอย่างการดึงข้อมูลจากเว็บไซต์ (Web Scraping)

The screenshot displays the Gapfocus website interface. At the top, there's a navigation bar with the Gapfocus logo, a search bar, and social media links. The main content area is divided into several sections:

- EA : บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)**: A section dedicated to EA, featuring a large EA logo and a brief description of the company's business segments.
- หุ้นเด่นในหมวดพลังงานและสาธารณูปโภค**: A table listing top stocks in the Energy and Utilities sector, ranked by volume.
- หุ้นที่ถูกกล่าวขานมากที่สุด**: A table listing the most talked-about stocks, ranked by view count.
- วิดีโอล่าสุด**: A section for recent videos, including ASIAN MAKRO EA 3 หุ้นเด่นน่าลงทุน, มุมมองที่มีต่อหุ้นจีน EV Car EA - NEX - BYD, and SET ย่อไม่มาก ตลาดจะเลือกทิศทางอย่างไร หุ้น EA NEX BYD น่าสนใจ? คุณสวัสด์ (140965)15.15 น(ช่วง1).
- ประเด็นข่าวล่าสุด**: A list of recent news items, including EA's Q3-Q4/65 outlook, YUANTA's recommendation to buy EA, and various market updates.

ที่มา : เว็บไซต์ <https://stock.gapfocus.com/>

ทั้งนี้ สำหรับข้อมูลจากประเด็นตัวอย่างข้างต้น (Gig Economy และ Foreign Worker Migration) ได้มีการกำหนดลักษณะและรูปแบบตัวอย่างเนื้อหาเบื้องต้น (คล้ายเมนูอาหารที่มีการอธิบายส่วนประกอบเบื้องต้น ก่อนการตัดสินใจ) ตามตารางที่ ๔ และ ๕ ข้างล่างนี้

ตารางที่ ๔ การสรุปประเด็นด้านแรงงาน (วิจัยหรือรายงาน) รายภูมิภาค

ประเด็นด้านแรงงาน (วิจัยหรือรายงาน)	ภูมิภาค	ตัวอย่างประเด็นการวิจัยหรือรายงานที่จะเฝ้าติดตาม (ตามไทม์ไลน์รายปี)
Gig Economy	เอเชีย	How Human Coexistence with ICT in the Era of Telework Enabled Should Be: From the Viewpoint of Now and the Future of Telework in Japan (JILPT-Japan)
		มนุษย์มีความสัมพันธ์อย่างไรกับการทำงานแบบ Telework ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล : ข้อคิดเห็นในประเด็นงานแบบ Telework ในปัจจุบันและอนาคตของประเทศญี่ปุ่น (เน้นศึกษาความยืดหยุ่นในการเลือกสถานที่ในการทำงาน)
	ยุโรป	Gig economy report: Employment status (EU)
		รายงาน Gig economy : สถานการณ์จ้างงาน (ภาพรวมการจ้างงานของแรงงาน Platform และกฎหมายที่แตกต่างกันในประเทศสมาชิก EU)
	อเมริกา	Gig economy in the U.S. - Statistics & Facts (USA)
		ข้อมูลสถิติและข้อเท็จจริงของ Gig economy ในสหรัฐอเมริกา (เหตุผลการทำงานแบบชั่วคราวชั่วคราวและเงินพิเศษ)
Foreign Worker Migration	เอเชีย	Public attitudes towards migrant workers in Thailand (ILO)
		ทัศนคติสาธารณะต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (ความรู้ของคนไทยเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและความรู้สึกด้านลบ)
	ยุโรป	WORLD MIGRATION REPORT 2020 (IOM)
		รายงานการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ ปี ค.ศ. ๒๐๒๐ (เปรียบเทียบการเคลื่อนย้ายแรงงานทั่วโลก ระหว่างปี ค.ศ. ๒๐๒๐ กับค.ศ. ๒๐๐๐)
	อเมริกา	Migration data relevant for the COVID-19 pandemic (USA)
		ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานที่สำคัญในช่วงโรคระบาดโควิด-๑๙ (ปัจจัยสำคัญในการเคลื่อนย้ายแรงงานช่วงโควิด-๑๙)

ตารางที่ ๕ การสรุปประเด็นด้านแรงงาน (ปรับปรุงกฎหมายหรือข่าวปัจจุบัน) รายภูมิภาค

ประเด็นด้านแรงงาน (ปรับปรุงกฎหมาย หรือข่าวปัจจุบัน)	ภูมิภาค	ตัวอย่างประเด็นการปรับปรุงกฎหมายที่จะเฝ้าติดตาม
Gig Economy	เอเชีย	Gig work in Southeast Asia: Its rise and concerns (Article Asia)
		งานอิสระในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : การเพิ่มขึ้นและความกังวล (สถิติการเพิ่มขึ้นของงานชั่วคราวชั่วคราวและความกังวลของสังคมและภาครัฐ)
	ยุโรป	Gig economy: Europe tells companies to negotiate with workers or face new laws (EU)
		ระบบเศรษฐกิจแบบ Gig : ยุโรปแจ้งให้บริษัทเจรจากับแรงงานหรือจะเผชิญหน้ากับกฎหมายใหม่ (ผลการกระทบกระทั่งแรงงานแบบชั่วคราวชั่วคราวกับบริษัทในยุโรปเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานขนส่งผ่าน Platform)
	อเมริกา	New U.S. rule could boost 'gig economy' companies while costing American workers billions (World Economy News)
		กฎหมายของสหรัฐอเมริกาสามารถกระตุ้นบริษัท "gig Economy" ได้ ในขณะที่มีค่าใช้จ่ายคนงานอเมริกันหลายพันล้าน (อเมริกาเตรียมออกกฎหมายใหม่เพื่อช่วยเหลือแรงงานชั่วคราวชั่วคราวต่อการสูญเสียค่าแรงและผลประโยชน์พึงมีพึงได้)
Foreign Worker Migration	เอเชีย	How Have Japanese Policies Changed in Accepting Foreign Workers? (JILPT-Japan)
		นโยบายการรับแรงงานต่างชาติเปลี่ยนไปเป็นอย่างไรในประเทศญี่ปุ่น (ภาพรวมนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติของญี่ปุ่นเนื่องจากขาดแคลนกำลังแรงงานวัยทำงาน)
	ยุโรป	New avenues for legal and labour migration (EU Parliament)
		ช่องทางใหม่สำหรับกฎหมายและการเคลื่อนย้ายแรงงาน (การเคลื่อนไหวด้านกฎหมายของ EU ในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติ)

ประเด็นด้านแรงงาน (ปรับปรุงกฎหมาย หรือข่าวปัจจุบัน)	ภูมิภาค	ตัวอย่างประเด็นการปรับปรุงกฎหมายที่จะเฝ้าติดตาม
	อเมริกา	The Biden plan for securing our values as a nation of immigrants (joebiden.com) โจ ไบเดน ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาวางแผนเพื่อรักษา ความเป็นชาติแห่งผู้โยกย้ายถิ่นฐาน (การปรับปรุงกฎหมายเพื่อความยุติธรรมของแรงงานต่างชาติ ในอเมริกา โดยโจ ไบเดนยินดีต้อนรับที่จะมีแรงงานต่างชาติ ในสังคมของอเมริกา)

สิ่งที่ผู้ขอประเมินจะดำเนินการในขั้นถัดไป คือ การเฝ้าติดตามประเด็นการปรับปรุงกฎหมายจากทุกภูมิภาคทั่วโลกในกรณีศึกษา และสรุปรายงานผลให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานทราบ โดยผู้ขอประเมินขอยกตัวอย่าง การติดตามการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ Gig economy ของศาลสูงสหราชอาณาจักร เรื่อง การตัดสินคดีระหว่างบริษัท Uber ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มกับผู้ขับขี่ Uber ซึ่งผู้ขับขี่ได้ฟ้องต่อศาลเพื่อให้พิจารณาประเด็นการเป็นแรงงานหรือเป็นผู้ประกอบการ การต่อสู้บนชั้นศาลดำเนินมายาวนานกว่า ๕ ปี ล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ศาลสูงแห่งสหราชอาณาจักรได้ตัดสินให้ Uber ต้องปฏิบัติตามผู้ขับขี่ Uber แบบแรงงาน ไม่ใช่สัญญาผู้ประกอบการ จากผลการตัดสินในครั้งนี้ทำให้ผู้ขับขี่ Uber หลายพันคนในสหราชอาณาจักรสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์เงินชดเชยต่าง ๆ ค่าจ้างขั้นต่ำ และการจ่ายเงินในช่วงวันหยุดพักผ่อนด้วย (ที่มา : สำนักข่าว BBC)

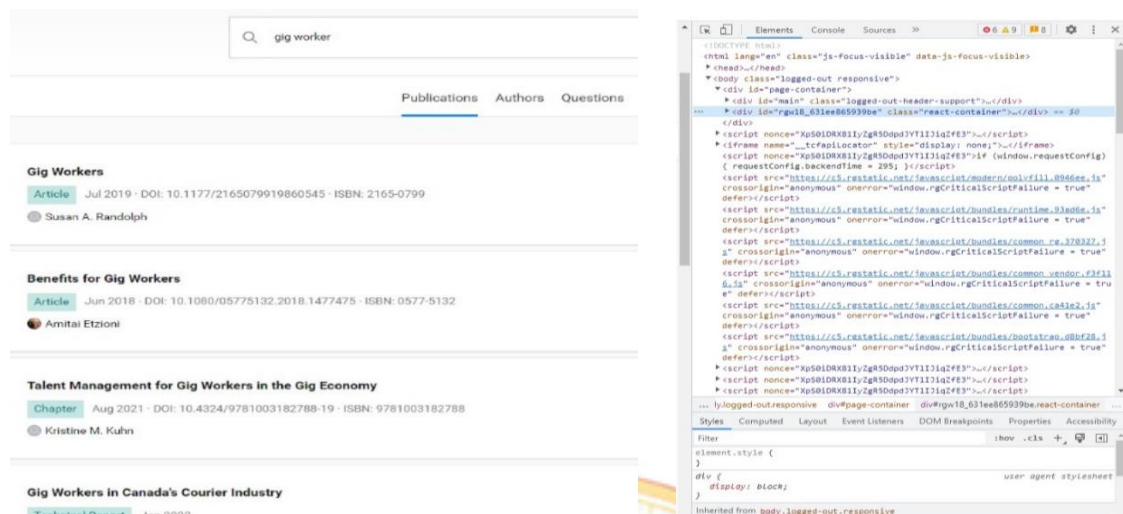
ซึ่งบริษัท Uber ได้ยอมรับผลการตัดสินและ ๑) ยอมจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแก่คนงานอายุเกิน ๒๕ ปี โดยเริ่มนับเวลาที่ทำงาน ไม่นับเวลารอเรียก ๒) คนขับ Uber ทุกคนจะได้รับการชดเชยวันหยุดโดยคิดเป็นร้อยละ ๑๒ ของรายได้จาก Uber จ่ายทุกๆ ๒ สัปดาห์ ๓) คนขับ Uber ทุกคนจะได้เข้าโครงการบำนาญโดยอัตโนมัติ โดยเงินสมทบจาก Uber กับคนขับเอง เป็นต้น (ที่มา : Matichon Online)

ข้อมูลปัจจุบันจากข่าว CNBC เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๕ พบว่าบริษัท Uber ได้ต่อสู้สัญญาหนังสือรับรองผู้ประกอบการด้านการขนส่งในลอนดอนออกไปอีก ๓๐ เดือน และจะดำเนินธุรกิจในลอนดอนต่อไป

๓.๔ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

เนื่องจากการดำเนินการในลักษณะเว็บไซต์ stock.gapfocus.com ซึ่งเป็นการใช้เทคนิค Web Scraping ในการจัดทำให้งานได้ผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ มีต้นทุนที่สูงในเบื้องต้น ผู้ขอประเมินได้ศึกษาวิธีการดึงข้อมูลจากเว็บไซต์ (Web Scraping) และเล็งเห็นว่า โปรแกรม Python มีเหมาะสมสำหรับการดำเนินการเพื่อให้ได้งานตามที่คาดหวังไว้ เนื่องจากโปรแกรมมีวิธีการใช้งานที่ไม่ยุ่งยากและซับซ้อน สามารถดูแลจัดการโปรแกรมง่าย และไม่มีค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา จึงเหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน ผู้ขอประเมินขอเสนอตัวอย่างหลักการเบื้องต้นในการดึงข้อมูลจากเว็บไซต์ (Web Scraping) ด้วยโปรแกรม Python รายละเอียดตามภาพที่ ๒๑ และ ๒๒ ดังนี้

ภาพที่ ๒๑ ตรวจสอบโครงสร้างหน้าเว็บ Researchgate.net โดยใช้ Developer Tools



ที่มา : เว็บไซต์ www.researchgate.net

ภาพที่ ๒๒ ตัวอย่างข้อมูลที่ถูกรวบรวมด้วยวิธี Web Scraping โดยโปรแกรม Python

	A	B	C	D
1	ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/เจ้าของบทความ	ผลงานปี
2	1	Gig Workers	Susan A. Randolph	Jul-19
3	2	Benefits for Gig Workers	Amitai Etzioni	Jun-18
4	3	Gig Workers in Canada's Courier Industry	Clarence Woodsma	Jan-22
5	4	Gig workers: Highly engaged and leadership independent.	Robin A. Roberts / Stephanie K. Douglas	Aug-22
6	5	'Running to stand still': Gig workers in the GIG Economy	Dr B.K.Mukhopadhyay / Boidurjo Rick Mukhopadhyay	Sep-21
7	6	Experiences with COVID-19 Among Gig Workers	Mohan J. Dutta /Leon Salter	Mar-22
8	7	'The Man from the App': Gig Workers and Digital Marketplace	Boidurjo Rick Mukhopadhyay	Feb-22
9	8	Expanding perspectives on gig work and gig workers	Kristine M. Kuhn	May-19
10	9	Motivating Gig Workers – Evidence from a Field Experiment	Sebastian Butschek	Dec-21
11	10	The future of hospitality jobs: The rise of the gig worker	Georges El Hajal	Sep-21
12				
13				
14				

ที่มา : เว็บไซต์ www.researchgate.net

หากผู้ขอประเมินดำเนินการแล้ว ได้ผลตอบรับจากผู้ใช้งานว่าดีหรือมีประโยชน์ จะดำเนินการเสนอโครงการเพื่อจัดทำให้อยู่ในรูปแบบการใช้งานผ่านเว็บไซต์ได้ต่อไป

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ ผู้บริหารกระทรวงแรงงานมีข้อมูลประเด็นปัญหาด้านแรงงานทั่วโลกกรณีตัวอย่าง Gig Economy, Foreign Worker Migration เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบการบริหารราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานและผู้บริหารกระทรวงแรงงาน สามารถติดตามสรุปผลการวิจัยและการปรับปรุงกฎหมาย หรือข่าวปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาด้านแรงงานกรณีตัวอย่าง Gig Economy, Foreign Worker Migration เพื่อนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในบริบทของไทยได้

๔.๓ การปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ จำนวนรายงานผลการติดตามงานวิจัยและติดตามผลการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับด้านแรงงานที่เป็นประเด็นในโลกปัจจุบัน

๕.๒ ร้อยละความสำเร็จของการนำข้อมูลการติดตามสรุปผลการวิจัย และผลการปรับปรุงกฎหมายกรณีตัวอย่าง Gig Economy, Foreign Worker Migration เผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงานและช่องทางการสื่อสารภายในกระทรวงแรงงาน



บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๔). แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕). สืบค้น ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2022/03/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%8F%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99-%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.-%E0%B9%92%E0%B9%95%E0%B9%96%E0%B9%93-%E2%80%93%E0%B9%92%E0%B9%95%E0%B9%96%E0%B9%95.pdf>.
- กฤษฎา อธิ์โสภณพงศ์. (๒๕๖๓). การบริหารแรงงาน: Gig Economy ตามทัศนคติแรงงาน,วารสารธรรมศาสตร์ ปีที่ ๓๙ ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๓. (๑๓๑ - ๑๕๘). สืบค้น ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <http://tujournals.tu.ac.th/thammasatjournal/detailart.aspx?ArticleID=4909>.
- กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล. (๒๕๖๓). Labor Market Digital Transformation: หนทางด้านวิกฤต, FOCUSED AND QUICK (FAQ) Issue ๑๓๑, ธนาคารแห่งประเทศไทย. สืบค้น ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/FAQ/FAQ_171.pdf.
- กัลยรักษ์ นัยรักษ์เสรี. (๒๕๖๐). Gig Economy: โลกยุคใหม่ของคนทำงาน. สืบค้น ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.scbeic.com/th/detail/product/4070>.
- คุณพล กระบวนรัตน์. (๒๕๕๙). ระบบบริหารจัดการการปฏิบัติราชการของบุคลากร. สืบค้น ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก https://icit.kmutnb.ac.th/main/wp-content/uploads/2021/02/research_icit_personnel_management_system.pdf.
- จิรพร จารุกรสกุล. (๒๕๖๓). บทความ : Data Driven Organization. สืบค้น ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.wha-group.com/th/news-media/company-news/907/data-driven-organization>.
- ชลจิต วรวิงโส วีรกุล, ปัทมา อภัยทาน, กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล, พรชนก เทพขาม และ พรพรรณ รุจิวิณชัย. (๒๕๖๔). แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย Thailand Labor Market Restructuring. กรุงเทพฯ : บริษัท สุนทรฟิล์ม จำกัด.
- ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร, สุรัสวดี อินทร์ชัย,พิมพัลล์ญช์ ศรีบุญ และจักรพันธ์ ลิ้มมังกร. (๒๕๖๕). Gig Worker : ความท้าทายของภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานอิสระคนไทยภายใต้ชีวิตวิถีใหม่,วารสารปัญญา ปีที่ ๒๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – เมษายน ๒๕๖๕). สืบค้น ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/panya-thjo/article/view/254354/172452>.
- ธัชพล โปษยานนท์. (๒๕๖๕). การบริหารจัดการข้อมูลภาครัฐ Digital Transformation in Government. สืบค้น ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2019/03/file_fcc0e096a0aa46827_fa37c1f157aabcb.pdf.
- พชรอร รักษาชล. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานภาครัฐ. สืบค้น ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://sites.google.com/a/chauatwit.ac.th/602-nang-saw-ph-chr-xr-raksa-chl/4-kar-prayukt-chi-thes-no-lo-yi-sarsnthes-dan-kar-bihar-ngan-phakh-rath>.

- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (๒๕๖๔). รายงานผลการทำกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย ฉบับสมบูรณ์, โครงการย่อย ๒ นโยบายและมาตรการเพื่อรองรับและป้องกันผลกระทบของ COVID-19 ต่อแรงงานและการจ้างงาน ระยะที่ ๑. สืบค้น ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก http://www.thai-explore.net/file_upload/submitter/file_upload/da1789d69f2bfd40b9e564227848d69b72348c2c186a9597.pdf.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐), ประกาศ. (๒๕๖๑, ตุลาคม ๑๓). ราชกิจจานุเบกษา, ๑๓๕ (๘๒ก), ๖๔ - ๗๑. สืบค้น ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF.
- รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (๒๕๕๕). เข้าใจการบริหารแบบญี่ปุ่น หรือพฤติกรรมการทำงานในองค์กรของคนญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด.
- วัชรพร กิตติวรรณ. (๒๕๕๗). เทคนิคการจัดการลดต้นทุนเพื่อความอยู่รอดของฟาร์มเลี้ยงไก่ไข่รายย่อยในจังหวัดเชียงใหม่. สืบค้น ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก http://webpac.library.mju.ac.th:8080/mm/fulltext/thesis/2557/watcharaporn_kittivan/fulltext.pdf.
- สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสรา ใจซื่อ. (๒๕๖๒). การขับเคลื่อนองค์การดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ Driving Digital Organization for Thailand 4.0 Development. สืบค้น ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก http://journal.msu.ac.th/upload/articles/article2497_29486.pdf.
- สรารุณ ไพฑูรย์พงษ์. (๒๕๖๓). เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม กับมาตรฐานแรงงาน. สืบค้น ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://tdri.or.th/2020/09/social-security-for-digital-platform-workers/>.
- สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (๒๕๖๔). ประกาศการประกาศแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง). (๒๕๖๑, ตุลาคม ๑๓). ราชกิจจานุเบกษา, ๑๓๕(๔๔ง), ๒๓ - ๖๒. สืบค้น ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2564/E/044/T_0001.PDF.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๑). แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). สืบค้น ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2020/01/krathrwngaemngaan.pdf.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๔). รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศไตรมาสที่ ๒/๒๕๖๔. สืบค้น ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2021-07-05-1625454529.pdf>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๔). รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศไตรมาสที่ ๔/๒๕๖๔. สืบค้น ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER003/GENERAL/DATA0001/00001139.PDF>.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (๒๕๖๕). GIG Economy. สืบค้น ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20220601144751.pdf.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (๒๕๖๔). สรุปผลที่สำคัญการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.๒๕๖๔. สืบค้น ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014en/Survey/social/labour/informalEmployment/2021/PocketBook2021.pdf>.

- เสาวณี จันทะพงษ์. (๒๕๖๕). เทรนด์ตลาดแรงงานกับทางเลือกสู่ “อาชีพอิสระ” ใน Gig Economy. สืบค้น ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_1Mar2022.aspx.
- อติกานต์ ม่วงเงิน. (๒๕๖๒). การประยุกต์ใช้เทคนิคแบบลิ้น (ECRS^{HT}) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานระบบตู้รับคืนหนังสืออัตโนมัติ สำนักบรรณสารการพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้น ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.km.nida.ac.th/th/images/PDF/research/atire.pdf>.
- อิมานิ ฮีโรชิ. (๒๕๕๕). การบริหารสไตล์ญี่ปุ่น, แปลจาก Business Protocol in Thailand (พิมพ์ครั้งที่ ๒) (รังสรรค์ เลิศในสัตย์, ผู้แปล). ปทุมธานี : ร้านหนังสือทองทราย.
- Business & Human Rights Resource Centre. (2021). Gig economy: Europe tells companies to negotiate with workers or face new laws. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/gig-economy-europe-tells-companies-to-negotiate-with-workers-or-face-new-laws/>.
- Chong You Zhen. (2020). Gig work in Southeast Asia : Its rise and concerns. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://unravel.in/gig-work-in-southeast-asia-its-rise-and-concerns>.
- Coraline Co., Ltd. Data Driven Business. สืบค้น ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก www.coraline.co.th/single-post/what-is-data-driven-business.
- DujnapaChauthamcharoen. (2563). กลยุทธ์การขับเคลื่อนธุรกิจด้วยการใช้ข้อมูล (Data-Driven Strategy). สืบค้น ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://blog.readyplanet.com/17679979/strategy-to-drive-business-with-data-driven>.
- Fabio Almeida. (2022). Gig Economy: Definition, Statistics & Trends [2021 Update]. สืบค้น ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.linkedin.com/pulse/gig-economy-definition-statistics-trends-2021-update-fabio>.
- International Labor Organization. (2021). Public attitudes towards migrant workers in Thailand. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_766634.pdf.
- International Organization for Migration. (2020). WORLD MIGRATION REPORT 2020. สืบค้น ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf.
- International Organization for Migration. (2022). WORLD MIGRATION REPORT 2022. สืบค้น ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/>.
- Joe Biden. (2021). The Biden plan for securing our values as a nation of immigrants. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://joebiden.com/immigration>.
- Kan Ouivirach. (2563). องค์กรของเราขับเคลื่อนด้วยข้อมูลหรือยังนะ? แล้ว Data-Driven Organization หน้าตาเป็นแบบไหน?. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://medium.com/dataengineercafe>.
- Keiichiro Hamaguchi. (2019). How Have Japanese Policies Changed in Accepting Foreign Workers?. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/014-01.pdf>.

- Levi Sumagaysay. (2021). New U.S. rule could boost ‘gig economy’ companies while costing American workers billions. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.marketwatch.com/story/new-u-s-rule-could-boost-gig-economy-companies-while-costing-american-workers-billions-11609962867>.
- Mandala Analytics. (2020). Data Analytics การวิเคราะห์เชิงลึก สถิติ และการวิเคราะห์. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.mandalasystem.com/blog/th/54/data-analytics-27082020>.
- Marion SCHMID-DRÜNER. (2020). New avenues for legal and labour migration. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/649576/IPOL_IDA\(2020\)649576_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/649576/IPOL_IDA(2020)649576_EN.pdf).
- Martin Zych. (2017). Data Analytics Maturity Models. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.jirav.com/blog/data-analytics-maturity-models>.
- Migration Data Portal. (2022). Migration data relevant for the COVID-19 pandemic. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.migrationdataportal.org/themes/migration-data-relevant-covid-19-pandemic>.
- PWC (Research Institute). (2019). Gig economy Employment status. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.pwclegal.be/en/documents/may-2019-gig-economy-report.pdf>.
- Statista Research Department. (2021). Gig economy in the U.S. - Statistics & Facts. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.statista.com/topics/4891/gig-economy-in-the-us/>.
- Statista Research Department. (2022). Projected gross volume of the gig economy from 2018 to 2023. สืบค้น ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.statista.com/statistics/1034564/gig-economy-projected-gross-volume/>.
- Thailand e-Economy SEA. (2020). At full velocity : Resilient and racing ahead. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก https://www.bain.com/globalassets/noindex/2020/e_economy_sea_2020_report.pdf.
- Yanagihara Sachiko. (2021). How Human Coexistence with ICT in the Era of Telework Enabled Should Be : From the Viewpoint of Now and the Future of Telework in Japan. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2021/029-03.pdf>.
- YoswimolTueyos. (๒๕๖๕). บทสัมภาษณ์ :6 ขั้นตอนสู่การเป็น Data-Driven Organization โดย BBK. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.everydaymarketing.co/pr/6-steps-towards-becoming-a-data-driven-organization-by-bbik/>.
- 1stCraft Team. (2020). การวิเคราะห์ข้อมูลคืออะไร? พร้อมเทคนิคการวิเคราะห์ที่คุณควรรู้. สืบค้น ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://1stcraft.com/what-is-data-analysis>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๑ เรื่อง การรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ(รายเดือน) และการจัดทำข้อมูลสถิติที่สำคัญของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศลงในสารบัญญักระหวางแรงงาน (MIS)

๑. ตัวอย่างแบบฟอร์มการรายงานสถานการณ์แรงงาน (รายเดือน)

รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน

หน่วยงาน.....(สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ).....

ประจำเดือน.....

	สถานการณ์	บทวิเคราะห์
๑.	นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน แรงงานต่างชาติ	
๒.	สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม	
๓.	สถานการณ์ความไม่สงบและภัยพิบัติ	
๔.	สถานการณ์ปัญหาของแรงงานไทย	

ที่มา : กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

๒. ตัวอย่างการรายงานภาพรวมผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (รายเดือน)

ตารางผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (ภาพรวม)			
ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี			
กรุณาดำตรอบข้อมูลทุกวันที่ ๒๕ ของทุกเดือน และส่งข้อมูลให้สปร. ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป			
ในช่องข้อมูลสถิติ กรุณากรอกข้อมูลเป็นตัวเลข ๐ - ๙ เท่านั้น หากไม่มีข้อมูล ให้เว้นว่าง หรือ ใส่เลข ๐			
รายการ		กันยายน ๖๓	
		ข้อมูลสถิติ	คำอธิบาย
๑	จำนวนแรงงานไทยทั้งหมด (ประมาณการ) หน่วย : คน	แรงงานถูกกฎหมาย	๒๑,๓๔๕ (C-๔/E-๑-E-๙) ในจำนวนนี้ เป็นแรงงาน EPS จำนวน ๒๔,๒๖๖ คน
		แรงงานผิดกฎหมาย	๓,๕๒๙ KIS ให้ข้อมูลแรงงานผิดกฎหมายเป็นไตรมาส
		รวม	๒๔,๘๗๔
	จำนวนแรงงานไทยแยกตามเขตพื้นที่ (ประมาณการ)	โซล อินชอน จ.คยองกี จ.กังวอน	KEIS เปิดเผยข้อมูลเป็นรายไตรมาส
		เซจอง แดจอน และ จ.ชุนชองเหนือ - ได้	ไม่นับรวมแรงงานไทยที่อยู่ระหว่างการขอย้ายงาน
		กวางจู และ จ.จอลลาเหนือ - ได้	และที่หลบหนีไปเป็นแรงงานผิดกฎหมาย
		แดกู และ จ.กยองซางเหนือ - ได้	
		ปูซาน อิลซาน และเกาะเจจู	
		รวม	๑๙,๘๑๕
	จำนวนแรงงานไทยแยกตามภาคการทำงาน (ประมาณการ) หน่วย : คน	เกษตรกรรม	
		อุตสาหกรรม	๒๔,๒๖๖ แรงงานประเภทวีซ่า E-๙
		ก่อสร้าง	(ภาคเกษตร/อุตสาหกรรม/ก่อสร้าง)
		งานช่างกึ่งฝีมือ	
		งานช่างมีฝีมือ	
		บริการ (นวด/สปา)	
		บริการ (ร้านอาหาร)	๔๙๘ แรงงานประเภทวีซ่า E-๗ (ร้านอาหาร/ร้านขายของ)
		บริการ (โรงแรม)	
		ผู้ดูแล/ผู้ช่วยทำงานบ้าน	
		อื่นๆ	
		รวม	๒๔,๗๖๔
๒	จำนวนแรงงานไทยแยกตามวิธีการเดินทาง ๕ วิธี (ตาม กม. กกก.) (ยอดจริงจากการรายงานตัว/รับรองฯกับสนร.) หน่วย : คน	จัดส่งโดยรัฐ (MOU หรือ ข้อตกลงอื่น)	๙๙ ข้อมูล ตม. เกาหลีใต้ ๓๐ มิ.ย. ๖๓
		บริษัทจัดหาจัดส่ง	
		ลูกจ้างเดินทางเอง	
		ลูกจ้างเดินทางเอง (กกก. ไม่ได้รับรองสัญญาจ้าง)	๙ ข้อมูล ตม. เกาหลีใต้ ๓๐ มิ.ย. ๖๓
		นายจ้างส่ง/พาลูกจ้างไปฝึกงาน	
		นายจ้างส่ง/พาลูกจ้างไปทำงานในสาขา ตปท.	เนื่องจากตม. อยู่ระหว่างปรับปรุงระบบจัดเก็บข้อมูล
		อื่นๆ	จึงมีข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓
		รวม	๑๐๘
	จำนวนแรงงานไทยแยกตามภาคการทำงาน (ยอดจริงการรายงานตัว/รับรองฯกับสนร.) หน่วย : คน	เกษตรกรรม	
		อุตสาหกรรม	
		ก่อสร้าง	
		งานช่างกึ่งฝีมือ	
		งานช่างมีฝีมือ	
		บริการ (นวด/สปา)	
		บริการ (ร้านอาหาร)	๑ ผู้ปรุงอาหารไทย

ที่มา : กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

		บริการ (โรงแรม)			
		ผู้อนุบาล/ ผู้ช่วยทำงานบ้าน			
		อื่นๆ			
		รวม	๑		
๓	รายได้ส่งกลับ/เดือน (ประมาณการ)	รายได้ส่งกลับ/คน/เดือน (วอน)	๑,๕๐๐,๐๐๐	ประมาณการจากแรงงานส่งเงินกลับประเทศ	
		รายได้ส่งกลับ/คน/เดือน (บาท)	๓๐,๐๐๐	ไม่มีข้อมูลธนาคาร	
		ยอดรวม: ผ่านระบบธนาคาร (บาท)		เกาหลีใต้ประกาศขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นชั่วโมงละ	
		ยอดรวม : ส่งนอกระบบ (บาท)	๗๘๐,๓๐๐,๐๐๐	๘,๕๙๐ วอน ตั้งแต่วันที่ ๑ ม.ค. ๖๓ - ๓๑ ธ.ค. ๖๓	
		รวม	๗๘๐,๓๐๐,๐๐๐		
๔	การเยี่ยมแรงงานไทย	ประเภท	ครั้ง	คน	
		กิจกรรมสัญจร	๑	๗	ดำเนินโครงการแรงงานสัมพันธ์สัญจร ๓/๒๕๖๓
		ณ สถานประกอบการ	๑	๑	นายสังเวียน เหล่าเจริญ
		ณ สถานพยาบาล			
		อื่นๆ	๑	๑๗	จัดประชุมกลุ่มย่อย อสร ณ วัดพุทธรังษีโชติ
		รวม	๓	๒๕	
๕	การประชุมเจรจา กับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	วัตถุประสงค์	ครั้ง		
		คุ้มครองแรงงานไทย			
		ภาครัฐ	๐		
		เอกชน	๐		
		ขยายตลาดแรงงาน			
		ภาครัฐ	๐		
		เอกชน	๐		
		อื่นๆ			
		ภาครัฐ	๐		
		เอกชน	๐		
		รวม	๐		
			_____ (.....) อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) _____ (.....) ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ผู้รายงาน		

ที่มา : กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

กระทรวงแรงงาน

๓. ตัวอย่างการรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ด้านสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน)

ตารางผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงาน)				
ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี				
ขอความกรุณาอัปเดตข้อมูลทุกวัน ที่ ๒๕ ของทุกเดือน และส่งข้อมูลให้สปร. ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป				
ในช่องข้อมูลสถิติ กรุณากรอกข้อมูลเป็นตัวเลข ๐ - ๙ เท่านั้น หากไม่มีข้อมูล ให้เว้นว่าง หรือ ใส่เลข ๐				
รายการ		กันยายน ๖๓		
		ข้อมูลสถิติ	คำอธิบาย	
๑	แรงงานที่มายื่นคำร้องสิทธิประโยชน์กับ สนร. (เฉพาะคำร้องที่ยื่นใหม่เดือนนี้)	รายละเอียด	คน	
		จัดส่งโดยรัฐ (MOU หรือ ข้อตกลงอื่น)	๑๑๓	แรงงานที่เดินทางเข้าภายใต้ระบบ EPS
		บริษัทจัดหางานจัดส่ง		
		ลูกจ้างเดินทางเอง	๕	ไม่ผ่านกกจ. (คนที่ไม่มีวีซ่าทำงาน)
		ลูกจ้างเดินทางเอง (กกจ. ไม่ได้รับรองสัญญาจ้าง)		
		นายจ้างส่ง/พาลูกจ้างไปทำงาน		
		นายจ้างส่ง/พาลูกจ้างไปทำงานในสาขา ตปท.	๑	แรงงานประเภทวิชา E-๗
		อื่นๆ	๒	
		รวม	๑๒๑	
	แรงงานที่มายื่นคำร้องสิทธิประโยชน์กับ สนร. (เฉพาะคำร้องใหม่เดือนนี้)	รายละเอียด	คน	
		เกษตรกรรม	๓	
		อุตสาหกรรม	๑๐๗	
		ก่อสร้าง	๓	
		งานช่างกึ่งฝีมือ		
		งานช่างฝีมือ		
		บริการ (นวด/สปา)		
		บริการ (ร้านอาหาร)	๑	
		บริการ (โรงแรม)		
		ผู้อนุบาล/ผู้ช่วยทำงานบ้าน		
		อื่นๆ	๗	
		รวม	๑๒๑	
	ช่องทางที่แรงงานใช้ยื่นคำร้อง (เฉพาะคำร้องใหม่เดือนนี้)	รายละเอียด	คน	
		ร้องเรียนด้วยตัวเอง ณ สนร.		
		ร้องเรียนทางโทรศัพท์	๕๖	
		ร้องเรียนทาง Facebook/ Website สนร./ ฯลฯ	๓๖	ร้องเรียนทาง Social Media
		ร้องเรียนทาง Line / Whatsapp ฯลฯ		
		อื่นๆ	๒๙	คำร้องจากสปร.
		รวม	๑๒๑	
๒	จำนวนคำร้องสิทธิประโยชน์ใหม่ที่ได้รับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงาน	คน	
		สปร./ สรจ.	๑๘	
		สอท./ กต.		
		อื่นๆ		
		รวม	๑๘	
๓	การช่วยเหลือแรงงานไทยตามคำร้องในเดือนนี้	สนร. ดำเนินการเองได้ทั้งหมด	คน	
		สนร. ดำเนินการเองจนได้ข้อยุติ	๑๒๓	
		อยู่ระหว่างการดำเนินการ(ติดต่อประสานงาน - รอผล)	๒๓	
		อยู่ระหว่างการดำเนินการ - พ้องร้อง(จ้างทนาย - ขึ้นศาล)	๓	
		อยู่ระหว่างการดำเนินการ - ระยะยาว(เช่น ผู้ป่วยนอนติดเตียง ฯลฯ)	๑	
		สนร. ไม่สามารถดำเนินการเองได้	คน	
๔	กรณีที่สนร. ดำเนินการเองจนได้ข้อยุติในเดือนนี้	สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน	คน	บาท
		ค่าจ้างค้างจ่าย	๑	๔๘,๓๔๔
		ค่าล่วงเวลา		
		เงินหักฝาก		

ที่มา : กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

		เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/บาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน			
		เงินทดแทนอุบัติเหตุไม่เนื่องจากการทำงาน (ประกัน)			
		เงินทดแทนกรณีเลิกจ้าง			
		เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน	๑๙	๒,๑๖๓,๔๓๖	เป็นยอดเงินรวมกับเงินประกัน
		เงินประกันทำงานครบสัญญาจ้าง			การทำงานครบสัญญาจ้าง
		เงินประกันการเดินทางกลับ	๒๐	๒๔๒,๘๕๕	
		เงินคืนประกันสังคม - สะสมเลี้ยงชีพ			
		เงินคืนภาษี			
		เงินบำเหน็จ-บำนาญชราภาพ			
		เงินทดแทนกรณีเสียชีวิต	๒	๑,๓๕๐,๐๐๐	(นายณัฐพล เชื้อพฤกษ์ / นางอัญสินี บุญเรือง)
		ตรวจสอบเงินคงเหลือและปิดบัญชี			
		อื่นๆ	๑	๗๕,๗๑๔	ปิดบัญชีธนาคาร
		รวม	๔๓	๓,๘๘๐,๓๔๙	
		สิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน	คน		
		ทั่วไป ส่วนแปลภาษา/ ตอบข้อซักถาม	๑๐๕		
		ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจ้างงาน:			
		ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วย	๕		(นายคิน บุญสิงห์ / นายศิริพันธ์ เบิกบาน / นายบารมี เขื่อนชัยงาม / นางสาวแจ่มจันทร์ ไชยมือง / นางสาวพรทิพย์ ไพเราะศรี)
		ความช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต(จัดส่งศพ - คัดลอกใบมรณบัตร)			
		ความช่วยเหลือกรณีถูกเงินอื่นๆ			
		ติดตามตัวแรงงานขาดการติดต่อ			
		การทดสอบทักษะ			
		ความช่วยเหลืออื่นๆ			
		รวม	๑๑๐		
๕	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หน่วย-Online เรื่อง/ครั้ง/คน หน่วย-เอกสาร เล่ม - ฉบับ/แผ่น	รายละเอียด		จำนวน	
		ประชาสัมพันธ์-Online Facebook	เรื่อง	๙๖	
			ครั้ง	๙๖	
			ยอดผู้ติดตาม		
		ประชาสัมพันธ์-Online กลุ่ม Line/ Whatsapp	เรื่อง	๓	
			ครั้ง	๕๒	
			ยอดผู้ติดตาม	๑๒๗,๕๓๓	
		ประชาสัมพันธ์-เอกสาร แจกในเดือนนี้	เล่ม	๓๐	
			ฉบับ	๕๐	
			แผ่น		
		ประชาสัมพันธ์-เอกสาร จัดพิมพ์เพิ่มในเดือนนี้	เล่ม	๖,๐๐๐	
			ฉบับ		
			แผ่น		
๖	การศึกษาทางไกล	สถานศึกษา		คน	
		มสธ			
		กสน.			
		รวม		๐	
๗	อาสาสมัครแรงงาน	จำนวน อสร. (ยอด ณ เดือนปัจจุบัน)		๙๑ คน	
		กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ อสร. (หากมี)			
		เลขหนังสืออ้างอิง		คำสั่งสถานเอกอัครราชทูตที่ ๒๓/๒๕๖๒ ลว ๒๓ ก.ค. ๖๒	
๘	โครงการที่ได้ดำเนินการ (๑) (โครงการที่ดำเนินการ แล้วเสร็จในเดือนนี้)	ชื่อโครงการ		โครงการแรงงานสัมพันธ์สัญจร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓	
		สถานที่จัดกิจกรรม		ณ วัดพุทธอารามเกาหลี	
		จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม (คน)		๗ คน	
		งบประมาณที่ใช้ (เงินท้องถิ่น)		๖๔๒ บาท	
		เลขหนังสืออ้างอิง		ที่ ๒๗๐๑๑/๗๔๔ ลว. ๑๘ ก.ย. ๖๓	
	โครงการที่ได้ดำเนินการ (๒) (โครงการที่ดำเนินการ	ชื่อโครงการ		โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ SMART อสร.	
		สถานที่จัดกิจกรรม		จัดประชุมรูปแบบ google meet ๕ ครั้ง และประชุม Key Person ๑ ครั้ง	

ที่มา : กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ