

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

เรื่อง การจัดทำแบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงาน
ในต่างประเทศประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/พ.ศ. ๒๕๖๔ และสรุปผล
การดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓

และ

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง การพัฒนาระบบการตรวจราชการกระทรวงแรงงานเชิงรุก เพื่อกำกับ ติดตาม แนะนำ
และเสนอในประเด็นสำคัญ/เร่งด่วน เพื่อให้การจัดทำรายงานของผู้สนับสนุน
การตรวจเป็นข้อมูลเสนอเชิงวิเคราะห์ในระดับพื้นที่ และใช้สำหรับเป็นข้อมูล
เชิงพยากรณ์ในระดับบริหาร

โดย

นางสาวโสภณา บุญหลง
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๒๒๘ กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การจัดทำเอกสารผลงานวิชาการเพื่อขอรับการประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จ ของงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนา โดยนำเสนอ ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง “การจัดทำแบบรายงาน การตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/ พ.ศ. ๒๕๖๔ และสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓”

วัตถุประสงค์ของการตรวจราชการในต่างประเทศหรือการตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เป็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ กระทรวงในการตรวจราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งรวมถึงหน่วยงาน ในการบริหารราชการในต่างประเทศที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบ คือ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๑ แห่ง ใน ๑๐ ประเทศ เพื่อตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รับทราบสถานการณ์ ด้านแรงงาน การบริหารงานด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ การให้คำแนะนำหรือทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ ในด้านปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน แต่จาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) และไม่ได้รับงบประมาณ สำหรับเดินทางไปตรวจราชการต่างประเทศตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทำให้ผู้ตรวจราชการไม่สามารถเดินทางไปตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศตามภารกิจหลักของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานได้ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ ดังนั้น การเดินทางไปตรวจราชการต่างประเทศ เพื่อตรวจติดตาม ภารกิจทำให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อตรวจเยี่ยมสดับรับฟังทุกข์สุข ความคิดเห็น ความต้องการ สภาพความเป็นอยู่ และเป็น การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานและแรงงานไทย มีความจำเป็นต้องเลื่อนกำหนด ออกไปจนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลาย

จากข้อกำหนดและสถานการณ์ข้างต้น เพื่อให้การตรวจราชการสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการต่อไปได้ ผู้ขอประเมินจึงได้ออกแบบรายงาน เพื่อตรวจติดตามภารกิจทำให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงาน ในต่างประเทศ และแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ อันประกอบไปด้วย สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์ ที่ไม่เป็นตัวเงิน อาทิ เงินค่าจ้างค้างจ่าย เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จชราภาพ เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือ เสียชีวิต และติดตามตัว แรงงานกรณีขาดการติดต่อ หรือถูกจับกุม เป็นต้น รวมถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางการดำเนินงาน ในรูปแบบการรายงานผลการดำเนินงานผ่านแบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ระดับนโยบาย ได้รับทราบถึงผลดำเนินงาน อุปสรรค ปัญหา แนวทางการให้ความช่วยเหลือ และข้อเสนอแนะรายงาน ให้ผู้บริหารทราบต่อไป แต่อย่างไรก็ตามการตรวจราชการ ณ สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ยังคง มีความสำคัญ เนื่องด้วยการเดินทางไปพบกับเจ้าหน้าที่และแรงงานไทยในสถานการณ์จริง สถานการณ์จริง การได้เห็นคุณภาพชีวิตสภาพความเป็นอยู่ และการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ เป็นการ สดับรับฟังทุกข์สุข ความคิดเห็น ความต้องการ และเป็น การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่แรงงานไทย และ เจ้าหน้าที่สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ เพื่อให้ผู้บริหารในระดับนโยบายได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยในต่างประเทศได้ทันที ที่ยังคงต้องให้ความสำคัญ

กับการขอรับการจัดสรรงบประมาณในงบรายจ่ายอื่นหรือการเดินทางไปตรวจราชการในต่างประเทศของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง ระบบการตรวจราชการกระทรวงแรงงานเชิงรุก เพื่อกำกับติดตาม แนะนำ และเสนอในประเด็นสำคัญ/เร่งด่วน เพื่อให้การจัดทำรายงานของผู้สนับสนุนการตรวจเป็นข้อมูลเสนอเชิงวิเคราะห์ในระดับพื้นที่ และใช้สำหรับเป็นข้อมูลเชิงพยากรณ์ในระดับบริหาร

การตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน เป็นการตรวจราชการตามแผนการตรวจราชการประจำปีงบประมาณ ตามวัตถุประสงค์การตรวจราชการที่ระบุไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ และเพื่อเป็นการกำหนดแนวทางการตรวจราชการ การติดตาม และนำข้อมูลจากการตรวจราชการมาจัดทำเป็นรายงานและข้อเสนอแนะต่อการบริหารราชการต่อผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นการตรวจราชการตามแผนการตรวจราชการประจำปี การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดทำรายงานพร้อมข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางตามข้อเสนอจะทราบรายงานผลในไตรมาสที่ ๓ และไตรมาสที่ ๔ อาจจะเป็นการแก้ไขปัญหาได้ไม่ทันต่อสถานการณ์รวมถึงการให้ข้อเสนอของผู้ตรวจราชการในระดับพื้นที่ อาจมีข้อมูลไม่เพียงพอ

ดังนั้น การพัฒนาระบบการตรวจราชการกระทรวงแรงงานเชิงรุก เพื่อกำกับติดตาม แนะนำ และเสนอในประเด็นสำคัญ/เร่งด่วน เพื่อให้การจัดทำรายงานของผู้สนับสนุนการตรวจเป็นข้อมูลเสนอเชิงวิเคราะห์ในระดับพื้นที่ และใช้สำหรับเป็นข้อมูลเชิงพยากรณ์ในระดับบริหาร ให้เป็นการตรวจราชการเชิงรุกมากขึ้นโดยใช้เครื่องมือ SWOT และ TOWS Matrix เป็นเครื่องมือสำหรับ “วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่” เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพทั่วไปของพื้นที่จากการวิเคราะห์ด้วยการตั้งคำถาม และสรุปเป็นข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานเชิงพื้นที่สำหรับประกอบเป็นข้อมูลการตรวจราชการเชิงรุกให้กับผู้ตรวจราชการ และสำหรับเป็นข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยรับตรวจจากผู้ตรวจราชการในการแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ รวมถึงการจัดทำรายงานและข้อเสนอแนะเสนอให้ฝ่ายบริหารพิจารณา จากการตรวจราชการเชิงรุกที่ได้มุ่งเน้นการให้ข้อเสนอแนะ และเป็นการเพิ่มสมรรถนะของหน่วยรับตรวจทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือ SWOT และ TOWS Matrix “ในการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่” จากการคาดการณ์ การวิเคราะห์ปรากฏการณ์ด้านแรงงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของสภาพพื้นที่ทางกายภาพรวมจากโครงสร้างพื้นฐาน (basis infrastructure) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่แวดล้อมที่มีผลต่อพื้นที่ เช่น การทำให้เกิดการลงทุน การค้าและบริการ ซึ่งจะนำมาสู่การวิเคราะห์ความต้องการจ้างแรงงานในพื้นที่ และการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อให้ผู้สนับสนุนการตรวจราชการได้วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลให้กับผู้ตรวจราชการได้เห็นถึงบริบทเชิงพื้นที่ สภาพปัญหา และปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นข้อมูล การจ้างงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ประเภทกิจการ ประชากร ตัวเลขสถิติต่าง ๆ เช่น จำนวนผู้สูงอายุ กำลังแรงงาน จำนวนสถานประกอบการ ความสามารถในการจ้างงานของพื้นที่ การพัฒนาการตรวจราชการเชิงรุกจะเป็นการตรวจราชการที่ต้องก้าวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นข้อมูลเชิงพยากรณ์สำหรับการให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะกับหน่วยรับตรวจ เมื่อมีการลงพื้นที่ในกรณีที่มีข้อสั่งการเพื่อตรวจราชการกรณีพิเศษ จึงเป็นการตรวจราชการเชิงรุกเพื่อติดตาม ตรวจสอบ และสร้างความมั่นใจว่านโยบายและโครงการภาครัฐมีการนำไปสู่การปฏิบัติตามที่กำหนด โดยมีข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในระดับพื้นที่ที่เพียงพอสำหรับให้ผู้ตรวจราชการที่จะสามารถให้ข้อเสนอแนะ ข้อสังเกต กับหน่วยรับตรวจหากพบปัญหา เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาหรือให้ข้อเสนอแนะได้ทันทั่วทั้ง อีกทั้งการพัฒนาการตรวจราชการเชิงรุกจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่จะสามารถจัดทำข้อเสนอต่อฝ่ายบริหารสำหรับเป็นข้อมูลเชิงพยากรณ์พิจารณาต่อไป

คำนำ

เอกสารผลงานฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๒๒๘ สังกัดกลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล ซึ่งผลงานฉบับนี้แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง “การจัดทำแบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/พ.ศ. ๒๕๖๔ และสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓”

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง “การพัฒนากระบวนการตรวจราชการกระทรวงแรงงานเชิงรุก เพื่อกำกับ ติดตาม แนะนำ และเสนอในประเด็นสำคัญ/เร่งด่วน เพื่อให้การจัดทำรายงานของผู้สนับสนุนการตรวจเป็นข้อมูลเสนอเชิงวิเคราะห์ในระดับพื้นที่ และใช้สำหรับเป็นข้อมูลเชิงพยากรณ์ในระดับบริหาร”

จากผลงานและข้อเสนอซึ่งเป็นงานด้านการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน ที่ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการตรวจราชการตามที่ระบุไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดให้การตรวจราชการ เป็นมาตรการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารราชการแผ่นดินที่จะทำให้การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้งเป็นไปตามหลักการการบริหารแบบบูรณาการและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนั้น เพื่อให้ภารกิจการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานสามารถกำกับ ติดตาม และขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด และเป็นไปตามเป้าหมาย การพัฒนากระบวนการตรวจราชการเชิงรุกโดยใช้เครื่องมือ SWOT และ TOWS Matrix สำหรับ “วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่” จากการศึกษา การวิเคราะห์ ปรากฏการณ์ด้านแรงงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของสภาพพื้นที่จะทำให้ผู้ตรวจราชการมีข้อมูลเพียงพอสำหรับให้ข้อเสนอแนะต่อหน่วยรับตรวจ จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลระดับพื้นที่ของผู้สนับสนุนการตรวจ โดยการพัฒนาระบบการตรวจราชการเชิงรุกโดยใช้เครื่องมือในการจัดทำข้อมูลเชิงพื้นที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำข้อเสนอ และสำหรับเป็นข้อมูลเชิงพยากรณ์ภารกิจด้านแรงงาน รวมถึงการจัดทำข้อเสนอต่อฝ่ายบริหารให้พิจารณาและเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ และเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานส่วนกลางในการพิจารณาปรับปรุงและจัดทำโครงการกิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ได้ตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน

ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานและข้อเสนอที่ได้จัดทำจะเป็นประโยชน์กับเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและเป็นประโยชน์กับภารกิจงานของกระทรวงแรงงานต่อไป

โสภณา บุญ-หลง
กรกฎาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	
๑. เรื่อง การจัดทำแบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงาน ในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/พ.ศ. ๒๕๖๔ และสรุปผล การดำเนินงาน ในภาพรวมของสำนักงานฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๑๗
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๒๓
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๒๔
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๒๕
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๒๕
๙. ข้อเสนอแนะ	๒๖
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๒๖
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๒๖
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง การพัฒนาระบบการตรวจราชการกระทรวงแรงงานเชิงรุก เพื่อกำกับ ติดตาม แนะนำและเสนอในประเด็นสำคัญ/เร่งด่วน เพื่อให้การจัดทำรายงาน ของผู้สนับสนุนการตรวจเป็นข้อมูลเสนอเชิงวิเคราะห์ในระดับพื้นที่ และใช้สำหรับเป็นข้อมูลเชิงพยากรณ์ในระดับบริหาร	๒๗
๒. หลักการและเหตุผล	๒๗
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๒๘
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔๑
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๒
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑	สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ	๗
ตารางที่ ๒	ตัวอย่างการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่ (จังหวัด) ด้วย SWOT Analysis	๓๘
ตารางที่ ๓	ตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix ต่อจาก SWOT	๓๙



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑	๑๐
ภาพที่ ๒	๑๓
ภาพที่ ๓	๑๕
ภาพที่ ๔	๑๘
ภาพที่ ๕	๓๒
ภาพที่ ๖	๓๖



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การจัดทำแบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/พ.ศ. ๒๕๖๔ และสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงาน ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ หลักการและเหตุผล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๘ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการกระทรวงในการตรวจราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐ ในระเบียบข้อ ๕ (๒) หน่วยงานในการบริหารราชการในต่างประเทศ และกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ในพันธกิจข้อ ๔ บูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง ซึ่งกระทรวงแรงงานมีหน่วยงานในต่างประเทศ คือ สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๑ แห่ง ใน ๑๐ ประเทศ ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการรักษาและส่งเสริมการจ้างงาน ค้ำครอง ช่วยเหลือ แนะนำ และพัฒนาคุณภาพและสวัสดิการสังคมของแรงงานไทย รวมถึงการประสานงานและการวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้มการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ แต่จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จนถึงปี ๒๕๖๕ ทำให้ผู้ตรวจราชการไม่สามารถเดินทางไปตรวจราชการต่างประเทศ เพื่อตรวจนิเทศสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ตามแผนการตรวจราชการประจำปีเพื่อรับทราบสถานการณ์การบริหารงานด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ การให้คำแนะนำหรือทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ การรับทราบปัญหา อุปสรรคการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน การตรวจเยี่ยม สดับตรับฟังทุกข์สุข ความคิดเห็น ความต้องการ และเป็น การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องปรับแนวทางการตรวจราชการในต่างประเทศจนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลาย

จากสถานการณ์ข้างต้น เพื่อให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานได้รับทราบผลการดำเนินงานของ สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๑ แห่ง (ไม่รวมฝ่ายแรงงาน ณ นครเจนีวา) ผู้ขอประเมินซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการ ของกลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่นอกจากต้องเข้าใจอำนาจหน้าที่ ระเบียบ แนวปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ รวมถึง แผนงาน โครงการ กิจกรรม ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน การจัดทำประเด็นการตรวจราชการในแบบรายงาน การชี้แจง และให้ข้อสังเกตเบื้องต้นกับผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานก่อนการออกตรวจราชการ และจัดทำสรุปรายงานการตรวจราชการให้ผู้บริหารทราบผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการจากรายงานผลของหน่วยรับตรวจ ซึ่งจากสถานการณ์ฯ ดังที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ไม่สามารถเดินทางไปตรวจราชการต่างประเทศได้ ผู้ขอประเมินจึงได้จัดทำแบบรายงานเพื่อตรวจติดตามภารกิจการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ และแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ

ประกอบไปด้วย สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน อาทิ เงินค่าจ้างค้างจ่าย เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จชราภาพ เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต และติดตามตัวแรงงานกรณีขาดการติดต่อ หรือถูกจับกุม และการคุ้มครองแรงงาน เช่น เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด ค่าแรง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น ในรูปแบบการรายงานผลการดำเนินงานผ่านแบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ๑๑ แห่ง ใน ๑๐ ประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ระดับนโยบายได้รับทราบถึงผลการดำเนินงาน อุปสรรค ปัญหา และข้อเสนอ จากสรุปผลการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๑ แห่ง เพื่อพิจารณากำหนดนโยบายการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย การขยายตลาดแรงงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน และแนวทางการให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ และแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศต่อไป

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

การจัดทำแบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ผู้ขอรับประเมินใช้ความรู้ทางวิชาการ ในเรื่องที่จะทำให้สามารถเข้าใจกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๒.๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘

ผู้สนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานต้องทราบและเข้าใจ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยที่การตรวจราชการเป็นมาตรการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารราชการแผ่นดินที่จะทำให้การปฏิบัติราชการหรือการสั่งการของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามเป้าหมาย และแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อันเกิดจากการดำเนินการดังกล่าว เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนสมควรที่จะได้มีการปรับปรุงการตรวจราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการหรือการสั่งการมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นไปตามหลักการการบริหารแบบบูรณาการและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามข้อในระเบียบต่อไปนี้

คำนิยาม ในระเบียบ ข้อ ๕

“ผู้ตรวจราชการ” หมายความว่า ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ตรวจราชการกรม หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีหน้าที่ในการตรวจราชการแต่ไม่รวมถึงผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบภายใน

“ผู้รับการตรวจ” หมายความว่า หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานของรัฐ

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า

(๑) ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

(๒) หน่วยงานในการบริหารราชการในต่างประเทศ

(๓) รัฐวิสาหกิจ

(๔) หน่วยงานของรัฐที่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร

วัตถุประสงค์การตรวจราชการ ตามระเบียบข้อ ๗ มีดังนี้

(๑) เพื่อชี้แจง แนะนำ หรือทำความเข้าใจกับหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับแนวทางและการปฏิบัติงานหรือการสั่งการตามนโยบายของรัฐบาล และแผนต่าง ๆ ของชาติ และของหน่วยงานของรัฐ

(๒) เพื่อตรวจติดตามว่าหน่วยงานของรัฐได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติของคณะรัฐมนตรี และคำสั่งของนายกรัฐมนตรี และเป็นไปตามความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนหรือยุทธศาสตร์ใด ๆ ที่กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติ หรือวาระแห่งชาติหรือไม่

(๓) เพื่อติดตามความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรค รวมทั้งประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานหรือการจัดทำภารกิจของหน่วยงานของรัฐ

(๔) เพื่อสดับตรับฟังทุกข์สุข ความคิดเห็น และความต้องการ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชน

(๕) เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง และสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในพื้นที่

จากวัตถุประสงค์ข้างต้นผู้ขอประเมินต้องเข้าใจถึงวัตถุประสงค์การตรวจราชการ เพื่อจัดทำแบบรายงานให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานสามารถติดตามความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรค รวมทั้งประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานหรือการจัดทำภารกิจของหน่วยงาน เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะประกอบการสรุปรายงานเสนอต่อผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน พิจารณาก่อนเสนอให้ระดับนโยบายทราบต่อไป

การรายงานและการดำเนินการตามผลการตรวจราชการ ในระเบียบข้อ ๑๗

(๑) กรณีผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ให้รายงานถึงปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และในกรณีที่ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเห็นว่ามีความสำคัญ ให้สรุปรายงานเสนอรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรี ที่ได้รับมอบหมายให้สั่งและปฏิบัติราชการ หรือกำกับการบริหารราชการสำนักนายกรัฐมนตรี และรองนายกรัฐมนตรี ซึ่งกำกับดูแลเขตพื้นที่เพื่อทราบหรือพิจารณาสั่งการต่อไป

(๒) กรณีผู้ตรวจราชการกระทรวง ให้รายงานถึงปลัดกระทรวง หรือหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ที่รับผิดชอบ และในกรณีที่ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้ากลุ่มภารกิจที่รับผิดชอบเห็นว่ามีความสำคัญให้สรุปรายงานเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเจ้าสังกัดเพื่อทราบหรือพิจารณาสั่งการต่อไป

(๓) กรณีผู้ตรวจราชการกรม ให้รายงานถึงอธิบดี และในกรณีที่อธิบดี เห็นว่ามีความสำคัญ ให้สรุปรายงานเสนอหัวหน้ากลุ่มภารกิจเพื่อทราบหรือพิจารณาสั่งการต่อไป ในกรณีที่ไม่มีหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ให้รายงานปลัดกระทรวงเจ้าสังกัดแทน

การจัดทำรายงานผู้สนับสนุนการตรวจหรือผู้ขอประเมินรวบรวมและสรุปผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ญี่ปุ่น ฮองกง กรุงมะนิลา ส่วนที่ ๒ (ไทเป) / (เมืองเกาสง) มาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน อิสราเอล และเกาหลีใต้ โดยแยกประเด็นการตรวจติดตาม ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา รวบรวมข้อเสนอแนะของแต่ละหน่วย วิเคราะห์ข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาในแต่ละหน่วย เพื่อจัดทำข้อเสนอเพิ่มเติมให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน พิจารณาปรับปรุงข้อเสนอแนะจากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ทั้ง ๑๑ แห่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อรายงานเสนอให้ระดับบริหารทราบและพิจารณาสำหรับเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการคุ้มครองแรงงานไทย การขยายตลาด แรงงานไทยในต่างประเทศ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่อไป

๓.๒.๒ การมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการรับผิดชอบเขตตรวจราชการ

การมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการรับผิดชอบเขตตรวจราชการตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ผู้ตรวจราชการกรม และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการ ในการแนะนำ ชี้แจง กระตุ้น เร่งรัด และประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในต่างประเทศให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงได้กำหนดให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานเดินทางไปตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เพื่อรับทราบสถานการณ์แนวคิด/ข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านแรงงานไทยจากเอกอัครราชทูต/กงสุลใหญ่ของแต่ละประเทศ ตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ และตรวจเยี่ยมแรงงานไทย โดยการตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศกระทรวงแรงงานได้กำหนดพื้นที่และแผนการตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีการกำหนดแผนการตรวจนิเทศฯ ไว้ในช่วงเดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดเป็น ๖ คณะ ประกอบด้วย

คณะที่ ๑ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ซาอุดีอาระเบีย

คณะที่ ๒ รัฐอิสราเอล

คณะที่ ๓ สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

คณะที่ ๔ ประเทศญี่ปุ่น

คณะที่ ๕ ใต้หวัน (ไทเป) (เกาสง)

คณะที่ ๖ ประเทศมาเลเซีย สาธารณรัฐสิงคโปร์ และเนการาบรูไนดารุสซาลาม

ผู้สนับสนุนการตรวจหรือผู้ขอประเมินต้องศึกษาสถานการณ์ และนโยบายด้านแรงงานของประเทศที่ผู้ตรวจราชการได้รับมอบหมาย สำหรับเตรียมการวิเคราะห์สภาพปัญหาและจัดทำข้อเสนอแนะ

๓.๒.๓ คู่มือการตรวจติดตามตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การศึกษาแนวปฏิบัติการตรวจราชการตามคู่มือตรวจติดตามฯ จะทำให้ผู้สนับสนุนการตรวจสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ตรวจราชการให้ขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในกระทรวงแรงงานให้ดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติของคณะรัฐมนตรี และคำสั่งของนายกรัฐมนตรี รวมทั้งเป็นกลไกส่งต่อแนวปฏิบัติให้กับผู้ตรวจราชการระดับกรม และหน่วยรับตรวจให้เข้าใจในประเด็นการตรวจราชการที่สำคัญที่เจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการต้องปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนภารกิจการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานแต่ละท่านและให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุนภารกิจการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมด้วย โดยการปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนภารกิจการตรวจราชการ ประกอบด้วย

๓.๒.๓.๑ หน้าที่ของผู้สนับสนุนการตรวจ

(๑) ประสานงานกับหน่วยรับตรวจและเจ้าหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ทั้งก่อนการตรวจราชการ ระหว่างการตรวจราชการ และภายหลังการตรวจราชการ เพื่อประโยชน์ในการตรวจราชการ

(๒) จัดเตรียมข้อมูลประกอบการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ก่อนการตรวจราชการในแต่ละครั้ง ประกอบด้วย กำหนดการ รายงานผู้ว่าราชการจังหวัด/หัวหน้า ส่วนราชการในจังหวัด และข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณนั้น ๆ

(๓) จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการตรวจราชการก่อนการตรวจราชการ และภายหลัง การตรวจราชการในแต่ละครั้งก่อนการตรวจราชการ ดำเนินการจัดทำหนังสือขออนุมัติการเดินทาง กำหนดการ เดินทาง ประมาณการค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หนังสือยืมเงินทรงราชการในการเดินทางไปราชการ ภายหลังการตรวจราชการ ดำเนินการจัดทำหนังสือสรุปค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปตรวจราชการ

(๔) จัดทำรายงานผลการตรวจราชการและติดตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการ ได้ให้ไว้แก่หน่วยรับตรวจภายหลังการตรวจราชการเสร็จสิ้นในแต่ละครั้ง

(๕) การประสานงานกับหน่วยรับตรวจ ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ

๓.๒.๓.๒ กระบวนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

กระบวนการตรวจราชการ แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนก่อนออก ตรวจราชการ ขั้นตอนระหว่างตรวจราชการ และขั้นตอนภายหลังออกตรวจราชการ ซึ่งกลุ่มงานตรวจราชการ ในฐานะฝ่ายเลขานุการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และคณะ จะประสานการดำเนินงานในขั้นตอน ต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานที่สำคัญที่ผู้สนับสนุนการตรวจต้องทำความเข้าใจในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

(๑) ขั้นตอนก่อนตรวจราชการ

(๑.๑) จัดทำข้อมูลประกอบการตรวจราชการ กำหนดการตรวจราชการ จัดทำรายชื่อคณะเดินทางไปตรวจราชการ รายชื่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตตรวจ ราชการ ประเด็นการตรวจราชการ ตามแผนการตรวจราชการ ประเด็นนโยบายเร่งด่วนหรือข้อสั่งการ ของกระทรวงแรงงานที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจะต้องแจ้งให้หน่วยรับตรวจทราบ

(๑.๒) จัดทำหนังสือขออนุมัติเดินทางไปราชการ พร้อมหนังสือแจ้งอธิบดี/ เลขานุการ ผู้ว่าราชการจังหวัด สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ เพื่อทราบกำหนดการเดินทาง ไปตรวจราชการ

(๑.๓) แจ้งหน่วยรับตรวจให้ประสานการดำเนินงานในพื้นที่ ตามภารกิจ ที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานกำหนด ได้แก่ การขอเข้าพบผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อหารือข้อราชการ การประชุมร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน และที่ปรึกษาภาคประชาชน สถานประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง สถานเอกอัครราชทูต รวมทั้งการลงพื้นที่เพื่อตรวจเยี่ยมการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และการตรวจเยี่ยมแรงงานไทยในต่างประเทศ

(๒) ขั้นตอนระหว่างตรวจราชการ

(๒.๑) เข้าพบผู้ว่าราชการจังหวัด เอกอัครราชทูต เพื่อหารือข้อราชการ เกี่ยวกับนโยบายของจังหวัด/ประเทศที่มีสำนักงาน/ฝ่ายแรงงาน ๑๑ แห่ง ภารกิจสำคัญของกระทรวงแรงงาน ในการขอความร่วมมือ และภารกิจสำคัญที่ขอความร่วมมือเพื่อดำเนินการ (การตรวจราชการ รอบที่ ๒)

(๒.๒) ประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ เพื่อตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจราชการฯ และการเชิญที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน/เครือข่ายภาคประชาชน/อาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน มาให้ข้อมูลด้านแรงงาน สภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อให้ผู้ตรวจผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานได้รับทราบ และให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

(๒.๓) การลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สถานประกอบการ ที่พัก/พักแรงงานไทย (นายจ้าง/แรงงาน)

(๒.๔) บันทึกผลการตรวจราชการและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน/ผู้ตรวจราชการกรม ในสมุดตรวจราชการของหน่วยรับตรวจ

(๓) ขั้นตอนภายหลังการตรวจราชการ

(๓.๑) จัดทำรายงานผลการตรวจราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงาน

(๓.๒) จัดทำข้อเสนอแนะ ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและแจ้งให้หน่วยรับตรวจดำเนินการ

(๓.๓) ติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

(๓.๔) จัดทำรายงานเสนอสำนักนายกรัฐมนตรี ตามแบบรายงาน และรอบระยะเวลาที่กำหนด (กรณีที่มีประเด็นการตรวจราชการแบบบูรณาการฯ ที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบ)

๓.๒.๓.๓ ขอบเขตอำนาจการตรวจราชการในต่างประเทศ

กระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางและวิธีการตรวจราชการ ในลักษณะของการตรวจราชการแบบบูรณาการระหว่างผู้ตรวจราชการกระทรวง และผู้ตรวจราชการกรม/สำนักงานประกันสังคม โดยขอความร่วมมือแต่ละกรม/สำนักงานประกันสังคม มอบหมายความรับผิดชอบเขตตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมในสังกัดให้สอดคล้องกับผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อเดินทางไปตรวจติดตามงานของหน่วยงานในสังกัดร่วมกันซึ่งการตรวจราชการในลักษณะดังกล่าว ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของการทำงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน และยังสามารถช่วยลดปัญหาอุปสรรคในการทำงานระหว่างหน่วยงานลงได้ในระดับหนึ่งด้วย ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ การตรวจราชการในต่างประเทศ หรือการตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศมีกรอบภารกิจสำคัญ ๓ ประการที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

(๑) การตรวจเยี่ยมและประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

(๒) การเยี่ยมคารวะ และหารือข้อราชการกับเอกอัครราชทูต/กงสุลใหญ่ เพื่อรับทราบสถานการณ์ด้านแรงงาน แนวคิด/ข้อเสนอแนะ การบริหารงานด้านแรงงานไทยของแต่ละประเทศ

(๓) การเยี่ยมเยียนแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศโดยการตรวจราชการในต่างประเทศจะต้องนำไปสู่การให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการบริหารหรือพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานด้วย

การศึกษาคู่มือการตรวจติดตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ขอประเมินได้นำแนวทางการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และแนวทางการรายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน การบริหารจัดการด้านแรงงาน ปัญหาด้านแรงงานที่พบในแต่ละประเทศ นำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำประเด็นติดตามผลการดำเนินงานในแบบรายงานโดยมีเนื้อหาประกอบด้วย การคุ้มครองแรงงานไทย การขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน และอุปสรรคปัญหาการทำงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ สามารถสรุปเป็นรายงานและนำข้อมูลไปจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเสนอผู้บริหารได้

๓.๒.๔ สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (๒๕๖๓) ประกอบด้วย ข้อมูลสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานจะได้รับและการจัดเตรียมเอกสารในการขอรับสิทธิประโยชน์แต่ละประเภท เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค เพื่อให้การช่วยเหลือคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศและที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งทนายทนายแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงได้รับ อีกทั้งเป็นการยกระดับความสามารถในการบริหารจัดการและการดำเนินงานด้านการคุ้มครอง สิทธิประโยชน์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญา เช่น ไม่ได้ทำงานในตำแหน่งที่ตกลงกันได้หรือไม่ได้รับค่าจ้าง หรือสิทธิประโยชน์จากการทำงานตามที่ได้ตกลงกันได้หรือไม่ได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานไทยและทนายทนายของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้จากการทำงานในต่างประเทศทั้งก่อนการเดินทาง ระหว่างการทำงาน และกลับจากการทำงานในต่างประเทศ เพื่อติดตามสิทธิประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน อาทิ ค่าจ้างค้างจ่าย เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จชราภาพเงินประกันการเดินทางกลับ การให้ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต แรงงานถูกจับกุม และแรงงานขาดการติดต่อ เป็นต้น ซึ่งสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ที่สำนักงานแรงงานในต่างประเทศตามรูปภาพสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ดังนี้

ตารางที่ ๑ สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ

ลำดับที่	ประเทศ	ประเภทของสิทธิประโยชน์
๑	สาธารณรัฐเกาหลี	๑) เงินประกันสิ้นสุดสัญญาจ้าง (เงินแทจิกิม) ๒) เงินประกันการเดินทางกลับ (ค่าตัวเครื่องบิน) ๓) เงินสะสมเลี้ยงชีพ หรือเงินบำนาญแห่งชาติสาธารณรัฐเกาหลี (เงินกุกมินยอนกิม) ๔) เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ทุพพลภาพ/เสียชีวิต
๒	ญี่ปุ่น	เงินสะสมเลี้ยงชีพ
๓	ฮ่องกง	พิจารณาจากสัญญาที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
๔	มะนิลา (ส่วนที่ ๒)	๑) เงินคืนภาษี (ต้องยื่นขอคืนภายใน ๕ ปี หลังจากเดินทางกลับจากไต้หวัน)
๕	ไต้หวัน (ไทเป)	๒) เงินบำเหน็จชราภาพ
	ไต้หวัน (เกาสง)	๓) เงินทดแทนกรณีทนายทนายสายเลือดตรงเสียชีวิต ๔) เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ทุพพลภาพ/เสียชีวิต

ตารางที่ ๑ สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ (ต่อ)

ลำดับที่	ประเทศ	ประเภทของสิทธิประโยชน์
๖	มาเลเซีย	๑) เงินคืนภาษี ๒) เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ทุพพลภาพ/เสียชีวิต
๗	สิงคโปร์	เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ทุพพลภาพ/เสียชีวิต
๘	บรูไน	เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ทุพพลภาพ/เสียชีวิต
๙	ซาอุดีอาระเบีย	เงินโกซี
๑๐	สหรัฐอเมริกา	เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ทุพพลภาพ/เสียชีวิต
๑๑	อิสราเอล	เงินชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง (ปิซูอิม)

ที่มา : คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ, ๒๕๖๖ น. ๘.

หน่วยงานที่ดูแลสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ

(๑) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจหนึ่งในการประสาน ติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายแต่ไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญา เช่น ไม่ได้ทำงานในตำแหน่งที่ตกลงกันไว้ หรือไม่ได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์จากการทำงานตามที่ได้ตกลงกันไว้หรือไม่ได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานไทยและทายาทของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้จากการทำงานในต่างประเทศทั้งก่อนการเดินทาง ระหว่างการทำงาน และกลับจากการทำงานในต่างประเทศ เพื่อติดตามสิทธิประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน อาทิ ค่าจ้างค้างจ่าย เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จชราภาพ เงินประกันการเดินทางกลับ การให้ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต แรงงานถูกจับกุม และแรงงานขาดการติดต่อ เป็นต้น

(๒) หากไม่มีสำนักงานแรงงานในประเทศนั้น ๆ แรงงานไทยหรือญาติแรงงานไทยสามารถร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือเพื่อติดตามสิทธิประโยชน์ได้ที่กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ และสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ประจำประเทศ

(๓) กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน โดยแรงงานไทยที่เป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ สามารถขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนฯ ได้ตามเงื่อนไขที่กองทุนฯ ระบุ

(๔) กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ มีภารกิจที่สำคัญในการช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายแต่ไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญา ไม่ได้ทำงานในตำแหน่งที่ตกลงกันไว้ หรือไม่ได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์จากการทำงานตามที่ได้ตกลงกันไว้หรือไม่ได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน การช่วยเหลือดูแลคนไทยที่กระทำความผิด ถูกจับกุมคุมขัง และถูกจำคุกในต่างประเทศ การช่วยเหลือมีตั้งแต่การดูแลให้ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาคดีการเยี่ยมเยียนให้กำลังใจหากถูกตัดสินให้จำคุก ไปจนถึงการพิจารณาความเป็นไปได้ในการขอลดโทษ และประสานงานในการที่ผู้ต้องโทษจะขอภัยโทษในกรณีประหารชีวิต โดยการช่วยเหลือจะต้องเป็นไปตามกฎระเบียบหรือกฎหมายของประเทศที่ไปทำความผิด และขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความตกลงระหว่างประเทศไทยกับประเทศนั้น ๆ

ผู้ขอประเมินได้ศึกษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อจัดทำแบบรายงานและประเด็นการตรวจราชการ สำหรับติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบสถานการณ์ นโยบายด้านแรงงาน ผลการดำเนินงาน และแนวคิดข้อเสนอแนะการบริหารด้านแรงงานไทยจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงาน ในต่างประเทศทั้ง ๑๑ แห่ง โดยประเด็นการตรวจนอกจากเรื่องสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน อาทิ เงินค่าจ้างค้างจ่าย เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จชราภาพ เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต และติดตามตัวแรงงานกรณีขาดการติดต่อ หรือถูกจับกุม การคุ้มครองแรงงานในสภาพการจ้าง ที่พัก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุด และค่าชดเชยกรณีต่าง ๆ เป็นต้น สถานการณ์ด้านแรงงาน และนโยบาย การรับแรงงานต่างประเทศ รวมถึงมาตรการกรณีเกิดโรคระบาดก็จะเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญสำหรับการจัดทำข้อเสนอแนะให้ระดับนโยบายได้ทราบถึงกฎหมาย กฎระเบียบ และทิศทางการจ้างแรงงานไทย ในประเทศที่มีสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศของกระทรวงแรงงาน

๓.๒.๕ แนวคิดการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ โดยใช้แบบรายงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ โดยใช้แบบรายงานเพื่อกำหนดรูปแบบ ประเด็นการตรวจราชการจากอำนาจหน้าที่และภารกิจ และนโยบายสำคัญตามแผนการตรวจราชการ และเพื่อให้มีเนื้อหาของรายงานมีความเหมาะสม สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศกระทรวงแรงงาน และการรวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานให้สามารถจัดทำข้อเสนอให้ผู้ตรวจราชการเสนอต่อผู้บริหารในรูปแบบผลสัมฤทธิ์ และข้อเสนอแนะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานที่ใช้ในการดำเนินงาน มีความกระชับ ควรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ สำหรับการจัดทำแบบรายงาน และการรวบรวมสรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

สมิตรา อติศัพท์ (๒๕๕๗) การศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการ เป็นเป้าประสงค์ของการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายรัฐบาล คือ “การใช้กลไกของการตรวจราชการในการสนับสนุนให้หน่วยรับผิดชอบจัดการกับความเสี่ยงของโครงการ ที่มีอยู่ให้ลดลงไปสู่ระดับที่ยอมรับได้ และสามารถขับเคลื่อนงาน โครงการไปในทิศทางที่ตอบสนอง ต่อนโยบายของรัฐบาล” และผลสำเร็จของการตรวจราชการแบบบูรณาการดังกล่าวจะวัดได้จาก “การให้ข้อเสนอแนะหน่วยรับผิดชอบของงาน/โครงการ (หน่วยรับตรวจ) ที่จะส่งผลอย่างเป็นรูปธรรม ให้ค่าดัชนีความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ในทุกประเด็นความเสี่ยงที่ค้นพบมีค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงจนอยู่ในระดับที่ยอมรับได้” ระบบกลไกการตรวจราชการ หมายถึง เครื่องมือ หรือระบบที่จะทำให้การตรวจราชการ ดำเนินการสำเร็จตามประสงค์ จัดสรรทรัพยากร กลุ่มบุคคลให้เป็นผู้ดำเนินงาน อาทิ ข้อมูลประกอบการตรวจติดตามและประเมินผล ประเด็นสอบถามในการตรวจราชการ ตัวชี้วัด และรูปแบบการตรวจติดตาม เป็นต้น ที่จะช่วยสนับสนุนการตรวจราชการแบบบูรณาการ การมีส่วนร่วมของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาค ประชาชน การสอดส่องของคณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัด ระบบสารสนเทศตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล หรือประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งแสดงผลการวัดหรือ ประเมินผล

จากแนวคิดการศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการของนางสุมิตรา อติศัพท์ ผู้ขอประเมินจึงใช้กลไกสนับสนุนให้หน่วยที่รับผิดชอบคือ หน่วยรับตรวจ ซึ่งก็คือ สำนักงาน/ฝ่ายแรงงาน ในต่างประเทศ สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประเด็นสำคัญอย่างครบถ้วน หากสามารถให้ข้อเสนอที่เป็นรูปธรรมที่สามารถดำเนินการแก้ไขสถานการณ์ในพื้นที่ได้ รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่เป็นเรื่องอุบัติใหม่ ก็จะทำให้การรวบรวมและสรุปผลจากการตรวจติดตามผ่านแบบรายงาน ซึ่งแบบรายงานเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานประเทศสิงคโปร์ที่ได้ให้ความคิดเห็นของแบบรายงานว่าแบบฟอร์ม และประเด็นการตรวจสอบสามารถดำเนินการตอบข้อมูลตามประเด็นได้ ทั้งนี้ เนื่องด้วยการจัดทำแบบรายงานมีระยะเวลาจัดทำที่จำกัดจึงประสานสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศช่วยให้ความเห็นได้เพียง ๑ ประเทศ แต่ทุกสำนักงานสามารถจัดทำผลการดำเนินงานตามแบบรายงานได้

กรมที่ดิน (๒๕๖๑) กิจกรรมทุกกิจกรรมมีปัจจัยสนับสนุนที่เกี่ยวข้องในมิติที่คล้ายกัน ในส่วนของการดำเนินกิจกรรมการตรวจราชการ ผู้รับบริการ และผู้บริหารทุกระดับ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงจากการใช้ทรัพยากร ปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ และผลการปฏิบัติงานทุกประเภท เพื่อกำหนดกลยุทธ์ นโยบายทางการบริหาร ดังนั้น การนำทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้ไม่ว่าจะเป็น งาน งบประมาณ ระบบ คน หรืออื่น ๆ จำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลว่าได้ดำเนินการตามภารกิจ งาน แผนงาน โครงการ สำเร็จตามเป้าหมายงานระบบงบประมาณ Function ตามยุทธศาสตร์ประเทศ และเพื่อให้เกิดการกำกับติดตาม และควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย กรมจึงจำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในสำนักงานที่ดินและการใช้ปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จของงานและมีประสิทธิภาพดังภาพที่ ๑

ภาพที่ ๑ ประสิทธิภาพการตรวจราชการ



ที่มา : สำนักงานตรวจราชการ กรมที่ดิน , ๒๕๖๑ น. ๒.

จากปัจจัยสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการ ผู้ขอประเมินได้นำแนวทางการเลือกกิจกรรมที่มีปัจจัยสนับสนุนสำหรับการตรวจนิเทศฯ ในต่างประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัย ๑. งาน (นโยบาย ภารกิจ) ของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศที่ต้องดำเนินการ ๒. งบประมาณ (ดำเนินงาน บุคลากร) ๓. ระบบ (สร้างระบบการตรวจนิเทศฯ ในรูปแบบใหม่โดยการออกแบบรายงาน) ๔. คน (ทรัพยากรบุคคลในสำนักงาน ผู้รับบริการ) โดยผู้ขอประเมินได้นำปัจจัยทั้ง ๔ เรื่องนี้มาจัดทำประเด็นการตรวจราชการในรูปแบบรายงาน เพื่อให้สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ จัดทำผลการดำเนินงานในประเด็นที่ได้จากการนำปัจจัยทั้ง ๔ เรื่องดังกล่าว มาวิเคราะห์ประเด็นการตรวจราชการ

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (๒๕๔๔) การติดตามประเมินผล เป็นกลไกที่ใช้ประเมินผลในภาพรวม ทำให้ทุกฝ่ายได้ทราบถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์กรว่าได้มีการปฏิบัติที่ถูกต้องครบถ้วนตามแผนและกฎระเบียบที่วางไว้หรือไม่ ไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ และมีข้อบกพร่องจุดใดและได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมแล้วหรือไม่ประการใด จึงเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณภาพและคุณค่าของงานว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพียงใดซึ่งรวมตลอดความโปร่งใส ในการดำเนินงานด้วย ทำให้ผู้บริหารสามารถเห็นภาพรวมในการดำเนินงานขององค์กรชัดเจนขึ้น เนื่องจากการติดตามและประเมินผลเป็นการกระทำอย่างต่อเนื่องและเป็นการวัดผลไม่เฉพาะด้านการเงินเท่านั้น แต่รวมถึงกระบวนการบริหารงานด้านอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้ การกำหนดวิธีติดตามประเมินผลควรกำหนดวิธีที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงระบบที่ถูกต้อง (Accuracy) นำเชื่อถือได้ความรวดเร็ว ทันเวลา ประหยัดและคุ้มค่า เป็นต้น เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างเหมาะสม ประหยัด เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในการติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานผลการดำเนินงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจะได้ผลสัมฤทธิ์จากการตรวจติดตามงานของหน่วยงานในสังกัดร่วมกันซึ่งการตรวจราชการในลักษณะดังกล่าว จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของการทำงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน และยังอาจช่วยลดปัญหาอุปสรรคในการทำงานระหว่างหน่วยงานลงได้ในระดับหนึ่งด้วย รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และแรงงานไทยในต่างประเทศ เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค หรือสถานการณ์ที่อาจมีภัยสงครามเกิดขึ้น การเดินทางระหว่างประเทศอาจจำเป็นต้องระงับไว้ชั่วคราว การตรวจนิเทศฯ สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงต้องระงับเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ เพื่อให้การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานกระทรวงแรงงานในต่างประเทศยังคงขับเคลื่อนต่อไปและสามารถทราบถึงสถานการณ์ของประเทศ นโยบายด้านแรงงาน มาตรการด้านการป้องกันโรค ความปลอดภัยจากสงคราม และมีมาตรการให้ความช่วยเหลือผ่านความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐของประเทศ ที่สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ทั้ง ๑๑ แห่ง ได้รายงานให้ผู้ตรวจราชการทราบ ผู้ขอประเมินจึงได้นำหลักการของ ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (๒๕๔๔) การติดตามประเมินผล เป็นกลไกที่ใช้ประเมินผลในภาพรวมทำให้ทุกฝ่ายได้ทราบถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ว่าได้มีการปฏิบัติที่ถูกต้องครบถ้วนตามแผนและกฎระเบียบที่วางไว้หรือไม่ ด้วยการออกแบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงาน

ในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีประเด็นที่ให้รายงานผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้สนับสนุนการตรวจสอบผลและจัดทำข้อเสนอแนะเสนอผู้ตรวจราชการพิจารณา และบรรลุแผนการตรวจราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สามารถขับเคลื่อนต่อไป

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (๒๕๕๒) การจัดเตรียมข้อมูลและประเด็นการตรวจราชการในการตรวจติดตามแผนงาน/โครงการของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ตรวจราชการกระทรวงในแต่ละรอบการตรวจราชการ ส่วนแผนและข้อมูลการตรวจราชการ ส่วนฝ่าย/กลุ่มงาน ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนข้อมูลการตรวจราชการ จะมีการจัดเตรียมข้อมูล และประเด็นการตรวจราชการให้กับผู้ตรวจราชการ นำไปใช้ประกอบการตรวจติดตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ โดยมีขั้นตอนสำคัญในการจัดเตรียมข้อมูลและประเด็นการตรวจราชการ ดังนี้

(๑) การจัดหา และรวบรวมข้อมูล การศึกษา ค้นคว้ารวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวเนื่องกับแผนงาน/โครงการ ที่กำหนดตรวจติดตามในแต่ละรอบ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อาทิ หน่วยงานเจ้าของโครงการ (ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคของแผนงาน/โครงการ) ส่วนราชการ/แหล่งข้อมูล ที่จัดเก็บหรือเผยแพร่ข้อมูล (ข้อมูลกฎหมาย ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี จากเว็บไซต์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี/ราชกิจจานุเบกษา) เป็นต้น

(๒) การบรรยายสรุปข้อมูล (ถ้ามี) การให้หน่วยงานเจ้าของแผนงาน/โครงการ มาบรรยายอภิปราย ตอบข้อซักถาม เกี่ยวกับแผนงาน/โครงการที่กำหนดออกตรวจติดตามในแต่ละรอบ

(๓) การจัดทำสรุปสาระสำคัญของแผนงานโครงการ เมื่อได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นได้แล้ว นำข้อมูลที่ได้มาศึกษา วิเคราะห์ และสรุปสาระสำคัญ เพื่อจัดทำเป็นข้อมูลประกอบการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ

(๔) การจัดทำประเด็นการตรวจราชการ

(๔.๑) ศึกษา และวิเคราะห์เป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่เป็นผลสัมฤทธิ์ของนโยบายและแผนงาน/โครงการ รวมทั้งการผลักดันเพื่อให้แผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้้นโยบายเดียวกันมีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องไปสู่ผลสัมฤทธิ์เดียวกัน

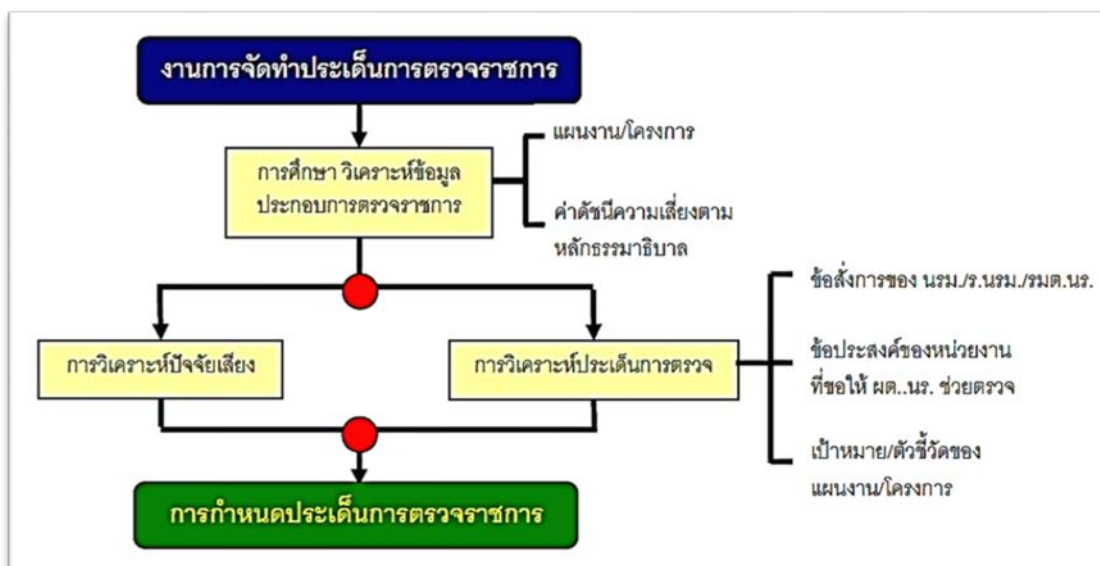
(๔.๒) กำหนดโครงการผลักดันหลัก (Key Driver) ที่ตรวจติดตาม

(๔.๓) ตั้งสมมติฐานความเสี่ยงก่อนออกตรวจ

(๔.๔) กำหนดประเด็นการตรวจราชการ

(๕) การนำเสนอข้อมูล และประเด็นการตรวจราชการจัดส่งข้อมูลประกอบการตรวจ และประเด็นการตรวจ ให้ผู้ตรวจราชการ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ เพื่อนำไปใช้ประกอบการตรวจราชการในพื้นที่ต่อไป

ภาพที่ ๒ การกำหนดประเด็นการตรวจราชการ



ที่มา : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๕๒. น. ๑๒.

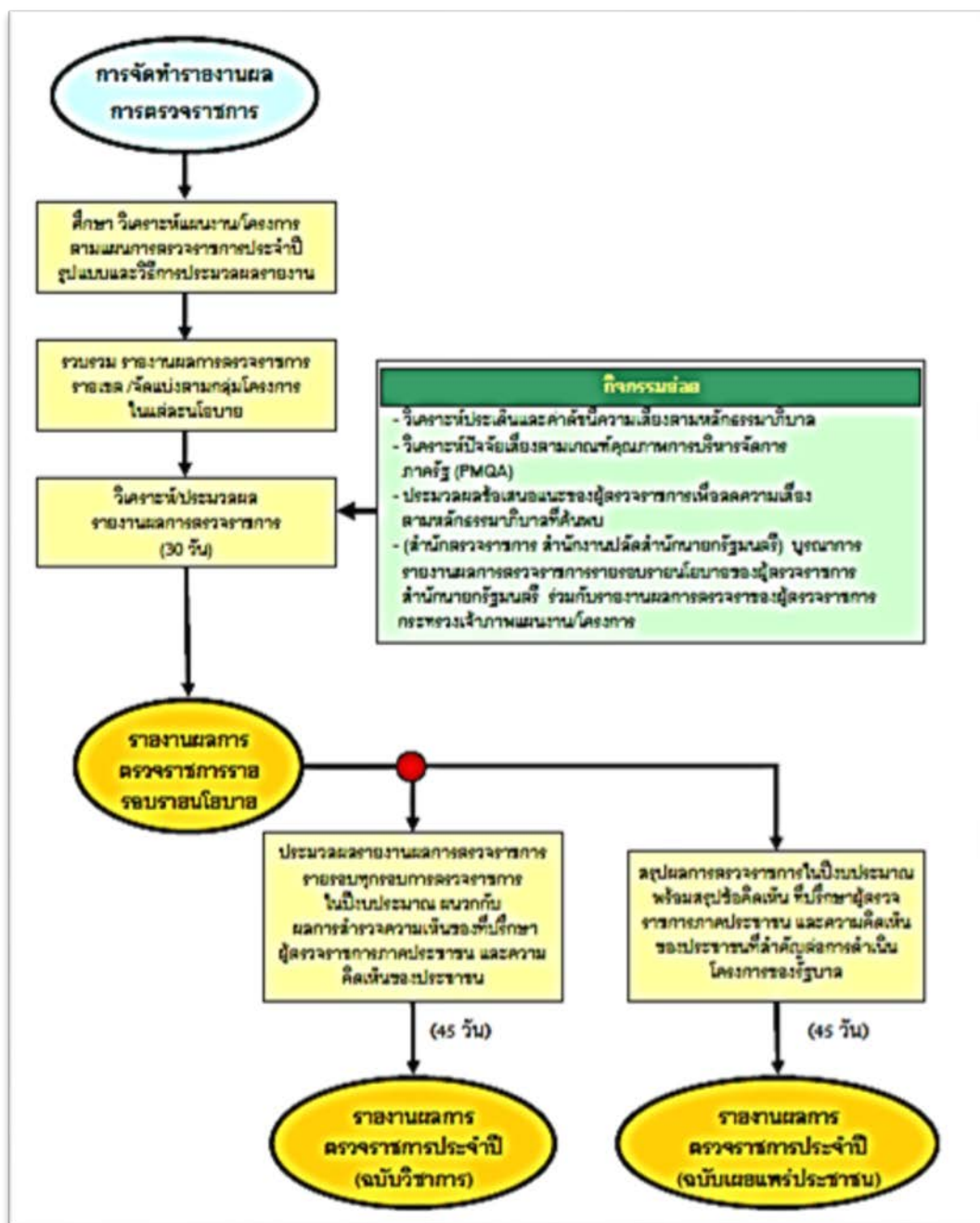
การจัดเตรียมข้อมูลและประเด็นการตรวจราชการในการตรวจติดตามแผนงาน/โครงการของผู้ตรวจราชการตามแนวคิดของสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดมาศึกษาถึงผลกระทบที่อาจจะเป็นปัจจัยเสี่ยงมาวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อแรงงานไทยในต่างประเทศ การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ประจำ สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ต่อสถานการณ์ที่มีผลกระทบในปัจจุบัน คือ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ภาวะสงคราม หรือภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นในต่างประเทศหรือระหว่างประเทศ ซึ่งผลกระทบต่อแรงงานไทย คือ เรื่อง สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานไทยต้องได้รับทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน คือ การได้รับความคุ้มครองในสภาพการจ้างที่เหมาะสมตามหลักสากลหรือไม่ มาตรการของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศที่ได้ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐของแต่ละประเทศที่จะเอื้ออำนวยความสะดวก เช่น การเดินทางกลับ การรักษาพยาบาล การเรียกร้องค่าจ้างค้างจ่าย การช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน เป็นต้น และผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือการดูแลคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยแล้ว การเตรียมมาตรการสำหรับคุ้มครองเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องจัดทำเป็นประเด็นในแบบรายงานเพื่อให้สามารถทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอแนะที่ต้องการให้ผู้ตรวจราชการทราบและรายงานต่อในระดับนโยบาย

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (๒๕๕๒) การจัดทำรายงานผลการตรวจราชการถือเป็นหัวใจสำคัญของการตรวจราชการ เพราะเป็นผลผลิตของการดำเนินงานตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ เพื่อนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาว่า การดำเนินงานตรวจติดตามแผนงาน/โครงการ มีผลเป็นอย่างไร มีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลที่จะทำให้แผนงาน/โครงการอาจไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มากน้อยเพียงใด และได้มีข้อเสนอแนะในการเพิ่มขีดสมรรถนะหน่วยรับตรวจอย่างไร หน่วยรับตรวจรับไปปฏิบัติมากน้อยแค่ไหน ในกรณีที่มีข้อเสนอแนะที่เป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานส่วนกลางจะส่งให้ส่วนกลางดำเนินการ และกรณีที่มีข้อเสนอแนะหน่วยรับตรวจในระดับจังหวัดก็จะส่งให้หน่วยรับตรวจรับดำเนินการตามข้อเสนอแนะ รวมทั้งนำเสนอรายงานต่อสาธารณชน ดังนั้น รายงานผลการตรวจต้องมีมาตรฐาน (Standard) ตรงประเด็น (Validity) น่าเชื่อถือ (Reliability) และอยู่บนฐานข้อมูลที่มีหลักฐานอ้างอิงสนับสนุน ดังนั้น การจัดทำรายงานที่ดี จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก คือ ข้อมูลความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดทำและการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล การนำหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาประยุกต์ใช้ในการให้ข้อเสนอแนะ โดยแบ่งประเภทการจัดทำรายงานได้ ดังนี้

(๑) การรายงานภาพรวมรายรอบรายนโยบาย (ระดับบูรณาการ) เป็นรายงานสรุปผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี และผู้ตรวจราชการกระทรวงที่มีแผนงานโครงการร่วมบูรณาการในแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการฯ ในแต่ละรอบ (๓ รอบการตรวจ) รายงานภาพรวมรายรอบรายนโยบายเป็นการนำเอารายงานผลการตรวจราชการรายรอบรายเขตของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี และผู้ตรวจราชการกระทรวง มาประมวลผล วิเคราะห์หาประเด็นและค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล วิเคราะห์หาปัจจัยเสี่ยงตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประมวลผลข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีและของผู้ตรวจราชการกระทรวง เพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลที่ค้นพบ รวมถึงการสรุปความคิดเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชนในแต่ละแผนงาน/โครงการ (ถ้ามี)

(๒) รายงานประจำปี (Annual Inspection Report) เป็นรายงานสรุปภาพรวมการตรวจราชการประจำปีของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีและผู้ตรวจราชการกระทรวงที่มีแผนงานโครงการร่วมบูรณาการในแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการฯ โดยจัดทำเป็น ๒ ฉบับ คือ ฉบับวิชาการ และฉบับเผยแพร่ประชาชน รายงานประจำปี ฉบับวิชาการเป็นการจัดทำรายงานเชิงวิเคราะห์ผลการลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการตามนโยบายรัฐบาลพร้อมข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีทราบและแจ้งข้อเสนอแนะให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในส่วนกลางรับไปพิจารณาดำเนินการฉบับประชาชนเป็นรายงานสรุปสาระสำคัญของแผนงาน/โครงการของภารกิจ/กลุ่มโครงการ ที่ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ตรวจราชการกระทรวงที่เข้าร่วมตรวจราชการแบบบูรณาการฯ ได้ร่วมกันตรวจติดตามแผนงาน/โครงการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลโดยใช้หลักการตรวจราชการเชิงรุก และการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนงาน/โครงการ และเป็นไปตามนโยบายรัฐบาล เผยแพร่ประชาชน พร้อมทั้งมีรูปภาพประกอบเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ

ภาพที่ ๓ การจัดทำรายงานผลการตรวจราชการ



ที่มา : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๕๒. น. ๒๒.

จากแนวคิดการจัดทำรายงานผลการตรวจราชการถือเป็นหัวใจสำคัญของการตรวจราชการ เพราะเป็นผลผลิตของการดำเนินงานตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ เพื่อนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาว่า การดำเนินงานตรวจติดตามแผนงาน/โครงการ มีผลเป็นอย่างไร ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ดังนั้น เพื่อให้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีรายงานการตรวจราชการต่างประเทศ ผู้ขอประเมินจึงได้จัดทำแบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/พ.ศ. ๒๕๖๔ และสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานฝ่ายแรงงาน

ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓ จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานทางเอกสารของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงาน ในต่างประเทศ ทั้ง ๑๑ แห่ง เพื่อให้สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ รายงานผลมายังกลุ่มงาน ตรวจราชการ และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการ โดยผู้ขอประเมินได้สรุปผลการดำเนินงานและจัดทำ ข้อเสนอจากผลการรายงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๑ แห่ง เสนอต่อผู้ตรวจราชการทราบ ผลการดำเนินงาน การตรวจติดตามในแต่ละประเด็นมีผลเป็นอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย พบปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข และมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ตรวจราชการพิจารณาเสนอในระดับบริหารต่อไป

๓.๒.๖ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

๓.๒.๖.๑ ผู้ขอประเมินได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงาน วิเทศสัมพันธ์ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ระหว่างวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑ – ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ หน้าที่ความรับผิดชอบ คือ การต้อนรับคณะเอกอัครราชทูต จากสถานทูตประเทศต่าง ๆ ที่ขอเข้าเยี่ยมคารวะ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน การเตรียมการจัดประชุมระหว่างประเทศในระดับทวิภาคี การตอบประเด็น ด้านแรงงานตามที่มีการประสานงานจากกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ และสถานเอกอัครราชทูต ซึ่งภารกิจต่าง ๆ ผู้ขอประเมินจะต้องจัดทำข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายระหว่างประเทศ นโยบาย ด้านแรงงานระหว่างประเทศ สถานการณ์ด้านแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงข้อเสนอ ข้อเสนอแนะที่จะเป็น ประโยชน์ด้านแรงงานต่อผู้บริหารระดับสูงสำหรับพิจารณาในการเข้าเยี่ยมคารวะแต่ละครั้ง

๓.๒.๖.๒ ผู้ขอประเมินได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่มีความสำคัญเพื่อนำมาปรับใช้ กับแนวความคิดจัดทำแบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงาน ในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/พ.ศ. ๒๕๖๔ และสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวม ของสำนักงานฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

(๑) เข้าร่วมอบรมหลักสูตรงานพิธีการ Protocol รุ่น ๒ / ๒๕๖๑ กับกระทรวง การต่างประเทศ ระหว่างวันที่ ๒ - ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ในกลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ เนื่องด้วยภารกิจการต้อนรับแขกระหว่างประเทศ มีข้อควรระวังที่ต้องรู้ เข้าใจ เกี่ยวกับมารยาทการเข้าพบ การจัดเตรียมข้อมูลเนื้อหาสำหรับผู้บริหาร เรียนรู้มารยาทสากล การเข้าสังคม และปฏิสัมพันธ์กับชาวต่างชาติที่ต่างวัฒนธรรม นอกจากนี้ ผู้ขอประเมินได้ทดลองฝึกปฏิบัติการจำลอง สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรองการเยือนของอาคันตุกะต่างประเทศ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการทำงานด้านพิธีการทูตและการต่างประเทศระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้ ไปปรับใช้ในการกิจการงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

(๒) เข้าร่วมอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่ จำนวน ๑๒ วัน ระหว่างเดือน กรกฎาคม - สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดำเนินการโดยสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

(๒.๑) เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะในเชิงการวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การคิด เชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ในเชิงการบริหารจัดการและพัฒนากระบวนการให้สอดคล้องกับบริบท การเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาล เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงทุกกระทรวง และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการ

(๒.๒) เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการ และเสริมสร้าง เครื่องมือของผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการให้มีการบูรณาการแบบครบวงจร เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒.๓) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้นำทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการตรวจราชการ มาปรับใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๒.๔) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศเพื่อศึกษาแนวคิดเทียบเคียงต้นแบบ (Benchmarking) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Best Practice เพื่อนำมาปรับใช้ในการตรวจราชการ

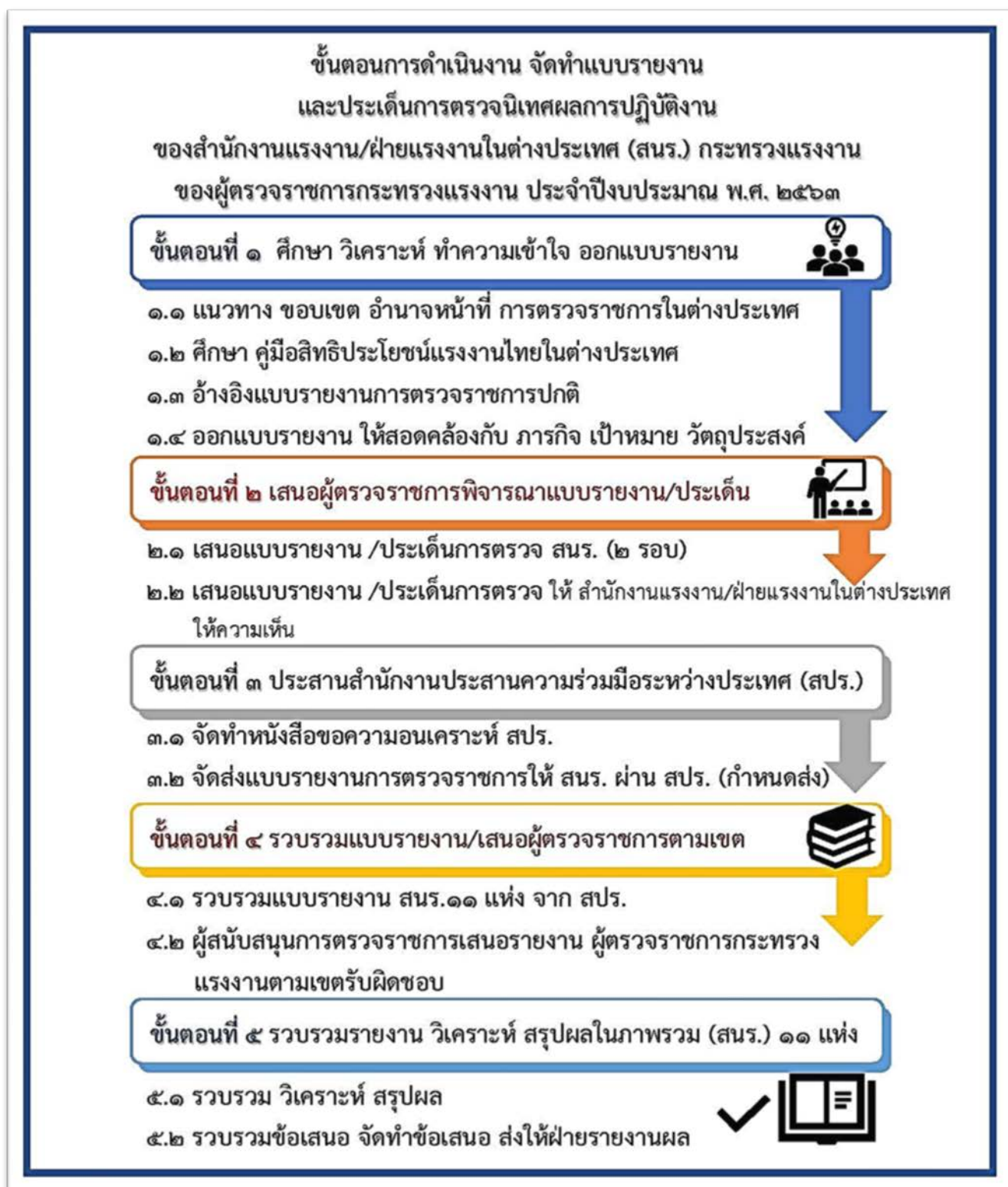
๓.๒.๖.๓ ผู้ขอประเมินได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล ระหว่างวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยได้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหาร และเป็นผู้สนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (นางพัฒนา พันธุ์พัก) ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจราชการจำนวน ๓ รอบ คือ ๑. Project Preview (การจัดประชุมชี้แจง) ๒. Progress Review (ติดตามความก้าวหน้า) ๓. Monitoring/ Evaluation Review (ติดตามประเมินผล) จากการปฏิบัติหน้าที่ผู้สนับสนุนผู้ตรวจราชการ ซึ่งท่านเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และเคยประจำการที่สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ การตรวจติดตามความก้าวหน้าในเรื่องสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เคยไปทำงานต่างประเทศจึงเป็นประเด็นที่ให้ความสำคัญ เนื่องด้วยเป็นเรื่องที่หน่วยงานในสำนักงานแรงงานจังหวัดได้ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานผู้ตกทุกข์ได้ยากมาขอความช่วยเหลือ ทั้งในเรื่องตัวเงินที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับเงินค่าชดเชยเงินประกันสังคม เงินชราภาพ ในจำนวนเงินที่สูง รวมถึงการให้ความช่วยเหลือที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การติดตามแรงงานที่สูญหาย และผู้ประสานงานล่าม เป็นต้น รวมถึงการดูแลสภาพการจ้างงานของแรงงานไทยให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย นโยบายการนำเข้าแรงงาน และโอกาสของแรงงานไทยเพื่อให้ระดับนโยบายสามารถจัดทำแผนงานสำหรับขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ขอประเมินมีความเข้าใจภารกิจการดูแลและให้ความช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยที่ได้รับสภาพการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย การนำสภาพปัญหาการจ้างงานและทักษะที่จำเป็นสำหรับเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยและสถานการณ์ด้านแรงงานในต่างประเทศเพื่อให้การขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศมีประสิทธิภาพ เป็นข้อมูลในการออกแบบรายงาน

จากการปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ และกลุ่มงานตรวจราชการ รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรมกับกระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการตรวจราชการ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะจากการปฏิบัติงานระหว่างประเทศทำให้สามารถจัดทำประเด็นการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน และแนวทางการรายงานผลดำเนินงานในรูปแบบผลสัมฤทธิ์ เพื่อออกแบบรายงานการตรวจวิเทศฯ สำนักงานฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ทั้ง ๑๑ แห่ง ใน ๑๐ ประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) การเดินทางไปตรวจวิเทศฯ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานไม่สามารถเดินทางไปตรวจราชการต่างประเทศได้ แต่เพื่อให้การตรวจราชการต่างประเทศดำเนินการได้ตามแผนการตรวจราชการประจำปี ผู้ขอประเมินจึงได้จัดทำแบบรายงานและประเด็นการตรวจวิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น รูปแบบการตรวจราชการในปีนี้จะปรับเป็นการตรวจราชการตามเอกสารการรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ทั้ง ๑๑ แห่ง ใน ๑๐ ประเทศ เพื่อรวบรวมสรุปรายงานผลเสนอต่อผู้บริหาร โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

ภาพที่ ๔ ขั้นตอนการจัดทำแบบรายงานและประเด็นการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน
แรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



๔.๑ ชั้นตอนที่ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเข้าใจ ออกแบบรายงาน มี ๔ ชั้นตอน ดังนี้

๔.๑.๑ แนวทาง ขอบเขต อำนาจหน้าที่การตรวจราชการในต่างประเทศ ศึกษาจากคู่มือแผนการตรวจราชการประจำปีว่า การตรวจราชการในต่างประเทศหรือการตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๑ แห่ง ใน ๑๐ ประเทศ จะเป็นการตรวจเพื่อรับทราบสถานการณ์ แนวคิด/ข้อเสนอแนะ การบริหารงานด้านแรงงานไทยของแต่ละประเทศ รวมทั้งตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ และตรวจเยี่ยมแรงงานในเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ โดยการตรวจราชการต่างประเทศจะต้องนำไปสู่การให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการบริหารหรือพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานด้วย ทั้งนี้ การตรวจราชการยังอยู่ภายใต้ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ที่กำหนดให้ตรวจราชการในหน่วยงานรัฐ ซึ่งรวมถึงหน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศด้วย

๔.๑.๒ ศึกษา คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ เมื่อทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ การตรวจราชการ สำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ผู้ขอประเมินจำเป็นต้องเข้าใจภารกิจด้านสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ทั้งที่เป็นการให้ความช่วยเหลือที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินค่าจ้างค้างจ่าย ค่าล่วงเวลา เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/บาดเจ็บจากการทำงาน เงินทดแทนอุบัติเหตุ เงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จ เงินทดแทนกรณีเสียชีวิต เป็นต้น และไม่เป็นตัวเงิน เช่น ให้ความช่วยเหลือ ล่าม/ตอบข้อซักถาม ช่วยเหลือเรื่องการจ้างงาน เปลี่ยนงาน ย้ายงาน ใบอนุญาตทำงาน ช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน การถูกทำร้าย/ถูกดำเนินคดี ติดตามแรงงานที่ขาดการติดต่อ การทดสอบทักษะ ความช่วยเหลืออื่น ๆ เป็นต้น

๔.๑.๓ อ่างอิงแบบรายงานการตรวจราชการปกติ แบบรายงานการตรวจราชการจะประกอบด้วย ประเด็นการตรวจ กิจกรรม/โครงการ (ตามนโยบายสำคัญ/เร่งด่วน) ผลการดำเนินงาน ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามภารกิจว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามเป้าหมายตามตัวชี้วัดหรือไม่

๔.๑.๔ ออกแบบรายงาน ให้สอดคล้องกับ ภารกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เมื่อศึกษาขอบเขตแนวทาง อำนาจหน้าที่การตรวจราชการในต่างประเทศ และรูปแบบการรายงาน เพื่อกำหนดประเด็นและแนวทางการรายงานผ่านแบบที่แสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามภารกิจว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามเป้าหมายตามตัวชี้วัดหรือไม่ ประกอบด้วยประเด็น ดังนี้

๔.๑.๔.๑ ข้อมูลพื้นฐาน (สถานการณ์แรงงานในประเทศ นโยบายการนำเข้า/การจ้างแรงงานต่างชาติ กฎหมาย แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศ ถูกกฎหมาย ผิดกฎหมาย อื่น ๆ ระบุ)

๔.๑.๔.๒ ผลการดำเนินงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ (การดำเนินงานให้ความคุ้มครองแรงงานไทย สิทธิประโยชน์ เรื่องร้องทุกข์ การขยายตลาดแรงงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย)

๔.๑.๔.๓ ผลการดำเนินงานด้านป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีการระบาดของโรค (COVID-19)

๔.๑.๔.๔ ผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๔.๑.๔.๕ ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไข ตลอดจนข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ

๔.๒ ชั้นตอนที่ ๒ เสนอผู้ตรวจราชการพิจารณาแบบรายงาน/ประเด็นการตรวจ มี ๒ ชั้นตอน ดังนี้

๔.๒.๑ เสนอแบบรายงาน/ประเด็นการตรวจ ของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ (๒ รอบ) เมื่อออกแบบฟอร์มรายงาน ประเด็นการรายงานเรียบร้อยแล้ว นำแบบรายงานเสนอต่อหัวหน้าผู้ตรวจราชการ ซึ่งหัวหน้าผู้ตรวจราชการได้เสนอให้ผู้ตรวจราชการ (นางพัฒนา พันธุ์พิภ) เป็นผู้พิจารณา เนื่องด้วยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านต่างประเทศ เมื่อได้พิจารณาให้ความเห็นแล้วจึงดำเนินการขึ้นตอนขอความเห็นจากสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ต่อไป

๔.๒.๒ เสนอแบบรายงาน/ประเด็นการตรวจ ให้สำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ให้ความเห็น หลังจากที่ผู้ตรวจราชการได้พิจารณาให้ความเห็นแบบรายงานการตรวจราชการต่างประเทศแล้ว ได้นำส่งให้กับสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศพิจารณาให้ความเห็นผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อความรวดเร็วเนื่องด้วยมีปัจจัยด้านเวลาที่จำกัด และเมื่อได้รับฟังความเห็นที่สามารถดำเนินการได้ จึงเตรียมการจัดส่งให้สำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ทั้ง ๑๑ แห่ง ตามกรอบระยะเวลา และตามขั้นตอนต่อไป

๔.๓ ชั้นตอนที่ ๓ ประสานสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (สปร.) มี ๒ ชั้นตอน ดังนี้

๔.๓.๑ จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ สปร. เมื่อแบบรายงานได้รับความเห็นชอบจากผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และได้รับความเห็นจากสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศแล้ว ผู้ขอประเมินได้แจ้งให้ฝ่ายตรวจราชการจัดทำบันทึกข้อความถึงผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อขอความอนุเคราะห์ประสานแจ้งให้สำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ทั้ง ๑๑ แห่ง ดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแบบรายงานและประเด็นการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เนื่องจากในปีงบประมาณไม่สามารถเดินทางไปตรวจราชการต่างประเทศได้ตามปกติ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) โดยขอความร่วมมือให้ส่งกลับให้กลุ่มงานตรวจราชการภายในเดือนสิงหาคม เพื่อให้มีเวลารวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (หมายเหตุ : ขอให้สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ จัดทำข้อมูลและส่งไฟล์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: inspector.mol๓@gmail.com) ภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อรวบรวมและสรุปผลเสนอผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และรายงานผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เพื่อโปรดทราบต่อไป) ซึ่งทางสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศจะจัดส่งมายัง สปร. ภายในกำหนด และสปร. จะดำเนินการรวบรวมในรูปแบบเอกสารและไฟล์ส่งให้กลุ่มงานตรวจราชการต่อไป

๔.๓.๒ จัดส่งแบบรายงานการตรวจราชการให้สำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ผ่าน สปร. (ซึ่งต้องกำหนดเวลาการส่งแบบรายงานด้วย) เมื่อจัดทำบันทึกข้อความถึงสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศแล้ว จึงแนบเอกสารและไฟล์เสนอผู้อำนวยการกลุ่มลงนามและจัดส่งให้สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศดำเนินการส่งต่อให้สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ทั้ง ๑๑ แห่ง ใน ๑๐ ประเทศ เพื่อจัดทำรายงานฯ และจัดส่งให้ตามวันที่กำหนดในหนังสือต่อไป

๔.๔ ขั้นตอนที่ ๔ รวบรวมแบบรายงาน/เสนอผู้ตรวจราชการตามเขต มี ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๔.๔.๑ รวบรวมแบบรายงานจากสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ๑๑ แห่ง จาก สปร. เมื่อครบกำหนดที่สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ทั้ง ๑๑ แห่ง ต้องส่งรายงานตามที่กำหนดไว้ในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยจะส่งมายังสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งกลุ่มงานตรวจราชการ โดยผู้ขอประเมินจะทำการติดตามรายงานผลการดำเนินงานตามแบบรายงานและประเด็นการตรวจนิเทศ ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ กระทรวงแรงงานของผู้ตรวจราชการ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้ง ๑๑ แห่ง เพื่อรวบรวมรายงานแต่ละแห่งและแจ้งให้ผู้สนับสนุนการตรวจทั้ง ๖ คน ได้ทราบและนำรายงานเสนอต่อผู้ตรวจราชการที่รับผิดชอบตามเขต ประเทศ เพื่อให้ผู้ตรวจราชการพิจารณาให้ข้อเสนอ สำหรับการจัดทำรายงานในภาพรวม

๔.๔.๒ ผู้สนับสนุนการตรวจราชการเสนอรายงานผู้ตรวจราชการตามเขตที่รับผิดชอบ เมื่อได้รับรายงาน ประเด็นการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้ง ๑๑ แห่ง จากสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ แล้ว ผู้ขอประเมินจึงได้รวบรวมและมอบหมายให้ผู้สนับสนุนการตรวจราชการที่รับผิดชอบตามกำหนดพื้นที่การตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศของกระทรวงแรงงานทั้ง ๑๑ แห่ง ใน ๑๐ ประเทศ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แบ่งออกเป็น ๖ คณะ ดังนี้

คณะที่ ๑ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ซาอุดีอาระเบีย

คณะที่ ๒ รัสเซียราเอล

คณะที่ ๓ สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

คณะที่ ๔ ประเทศญี่ปุ่น

คณะที่ ๕ ไต้หวัน (ไทเป) (เกาสง)

คณะที่ ๖ ประเทศมาเลเซีย สาธารณรัฐสิงคโปร์ และเนการาบรูไนดารุสซาลาม

เพื่อเสนอให้ผู้ตรวจราชการที่รับผิดชอบในแต่ละคณะได้พิจารณาจากรายงานผลตามแบบรายงานและประเด็นการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พิจารณาให้ความเห็น และมีข้อเสนอแนะในแต่ละกลุ่มประเทศ และส่งกลับให้ผู้ขอประเมินสรุปผลในภาพรวมต่อไป

๔.๕ ขั้นตอนที่ ๕ รวบรวมรายงาน วิเคราะห์ สรุปผลในภาพรวม (สนร.) ๑๑ แห่ง มี ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๔.๕.๑ รวบรวม วิเคราะห์ สรุปผล หลังจากให้ผู้สนับสนุนการตรวจได้เสนอรายงานฯ ต่อ ผู้ตรวจราชการ ในแต่ละกลุ่มประเทศพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้ขอประเมินก็ได้ดำเนินการสรุปรายงานการตรวจราชการ ในต่างประเทศ หรือการตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (สนร.) เป็นการตรวจเพื่อรับทราบสถานการณ์ แนวคิดข้อเสนอแนะการบริหารด้านแรงงานไทยจากเอกอัครราชทูตของแต่ละประเทศ ตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๙ วรรค ๒ ได้กำหนดขอบเขตของการตรวจราชการให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงรับผิดชอบและมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เฉพาะในขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของกระทรวง ในฐานะผู้สอดส่องดูแลแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง

และปลัดกระทรวง ข้อ ๕ วรรค ๒ ได้กำหนดนิยาม “ผู้รับการตรวจ” หมายความว่า หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานของรัฐ วรรค ๓ ได้กำหนดนิยาม “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า (๑) ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (๒) หน่วยงานในการบริหารราชการในต่างประเทศ (๓) รัฐวิสาหกิจ (๔) หน่วยงานของรัฐที่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 การเดินทางไปตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานไม่สามารถเดินทางไปตรวจราชการต่างประเทศได้ ทำให้ต้องตรวจราชการตามเอกสารของ สนร. เพื่อทราบผลการดำเนินงานจากรายงานเอกสาร โดยไม่สามารถตรวจเยี่ยมเพื่อเห็นสภาพชีวิตความเป็นอยู่ รับรู้ข้อมูลที่แท้จริงจากการพูดคุยสอบถาม แรงงาน/นายจ้าง สถานประกอบการ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและสภาพปัญหาการจ้าง สภาพการทำงานของแรงงานว่าได้รับการดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครอง ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้รับการคุ้มครองหรือไม่ อย่างไรก็ดี การเดินทางไปตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ยังเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญ ซึ่งได้รวบรวมรายงานตามประเด็น โดยสรุปดังนี้

๔.๕.๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

(๑) สถานการณ์แรงงานในประเทศ.
 (๒) นโยบายการนำเข้า/การจ้าง แรงงานต่างชาติ (กฎหมาย แนวน้อมและโอกาสของแรงงานไทย)
 (๓) จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศ (ถูกกฎหมาย/ผิดกฎหมาย) เป็นการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานและสถานการณ์แรงงานในประเทศของ สนร. ทั้ง ๑๑ แห่งว่ามีนโยบายด้านแรงงานและความต้องการแรงงานไทย มาตรการ กฎหมาย ระเบียบ การนำเข้าแรงงานไทยที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ รวมถึง จำนวนแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย จะมีบทลงโทษและการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทย และมาตรการป้องกันที่เป็นข้อเสนอของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ

๔.๕.๑.๒ ผลการดำเนินงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ

(๑) การดำเนินการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย (สิทธิประโยชน์/เรื่องร้องทุกข์)
 (๒) การขยายตลาดแรงงาน
 (๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิต (กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย)
 เป็นการรวบรวมการดำเนินงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศที่ได้ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไปทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ครบถ้วนตามสัญญาจ้าง ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งมีจำนวนเรื่องร้องทุกข์ที่ได้ดำเนินการ และเรื่องที่อยู่ในระหว่างดำเนินการซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของหน่วยงานภาครัฐในประเทศนั้น

๔.๕.๑.๓ ผลการดำเนินงานด้านป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)

เป็นการรวบรวม สรุปผลการดำเนินด้านป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นช่วงแรกที่มีการเริ่มการระบาด

ของโรคและมาตรการต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของประเทศ เพื่อให้ความคุ้มครอง ให้ความช่วยเหลือ แรงงานไทย เช่น การประชาสัมพันธ์ข้อมูลการป้องกันตัวจากโรค การเดินทางกลับ การรับการรักษา การแจก ฤกษ์ซีพี และปัญหาอุปสรรค แนวทางที่สำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ได้ดำเนินการ

๔.๕.๑.๔ ผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อติดตามผลการ ใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งบางแห่งดำเนินการได้ครบถ้วน หลายแห่ง อยู่ในระหว่างดำเนินการ รวมถึงอุปสรรคปัญหา แนวทางการแก้ไข และตรวจสอบความต้องการของทั้ง ๑๑ แห่ง

๔.๕.๑.๕ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไข ตลอดจนข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ เพื่อตรวจสอบ ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ทั้ง ๑๑ แห่ง ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้และที่แก้ไขไม่ได้ จึงได้มีข้อเสนอเพื่อขอให้กระทรวงแรงงานพิจารณาดำเนินการ ในระดับนโยบายเพื่อจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในต่างประเทศ

๔.๕.๒ รวบรวมข้อเสนอ จัดทำข้อเสนอ ส่งให้ฝ่ายรายงานผล

ผู้ขอประเมินได้สรุปรายงานจากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศทั้ง ๑๑ แห่ง ที่ได้วิเคราะห์ในภาพรวม และข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจราชการที่ได้พิจารณา ให้ความเห็นจากประเด็นการตรวจที่ได้รวบรวมข้อมูลในแต่ละประเด็น แต่ละประเทศ พร้อมทั้ง วิเคราะห์ตามบริบทเชิงพื้นที่ในแต่ละประเทศตามกฎหมายแรงงาน ตามข้อตกลงที่มีความแตกต่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สรุปผลครบถ้วนทุกประเด็นตามเอกสารในภาคผนวก ทั้งแบบรายงาน และรายงาน สรุปผลการติดตามการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ญี่ปุ่น ฮองกง กรุงมะนิลา (ส่วนที่๒) (ไทเป และเมืองเกาสง) มาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน อิสราเอล และเกาหลีใต้ ผลการการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดทำ แบบรายงานฯ และการสรุปผลได้รับผิดชอบการจัดทำได้สรุปและส่งต่อไปให้ฝ่ายติดตามและประเมินผล เพื่อรวบรวมเป็นรายงานผลประจำปี และเสนอผู้บริหารพิจารณาต่อไป

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

๕.๑.๑ ได้แบบรายงานการตรวจราชการต่างประเทศของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน สำหรับตรวจราชการในต่างประเทศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พ.ศ. ๒๕๖๔ และ พ.ศ. ๒๕๖๕ และสามารถ เป็นต้นแบบสำหรับใช้ในการตรวจราชการในกรณีที่ไม่สามารถเดินทางไปตรวจราชการต่างประเทศได้ เนื่องด้วยสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ภัยสงคราม ภัยพิบัติ เป็นต้น

๕.๑.๒ ได้ผลการดำเนินงานของ สำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๕.๑.๓ ได้ข้อเสนอแนะจากสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนาแผนการปฏิบัติงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๕.๑.๔ ได้ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการ สำหรับสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๕.๑ เชิงคุณภาพ

๕.๑.๑ ผู้บริหารกระทรวงแรงงานนำเสนอจากผลการตรวจราชการจากแบบรายงานไปกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านแรงงานในต่างประเทศ

๕.๑.๒ ได้ข้อมูลที่เป็นโอกาสและความต้องการแรงงานของแรงงานไทยใน ๑๑ ประเทศ เพื่อหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยสำหรับการวางแผนขยายตลาดแรงงานและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ไทยในต่างประเทศ

๕.๑.๓ ได้ทราบปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ทั้ง ๑๑ แห่ง เพื่อนำไปกำหนดนโยบายและปรับปรุง ระเบียบ แนวปฏิบัติ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ

๕.๑.๔ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศมีข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ทั้ง ๑๑ แห่ง สามารถจัดทำข้อมูลเสนอระดับนโยบายได้

๕.๑.๕ ได้ข้อเสนอของผู้ตรวจราชการให้ระดับนโยบายพิจารณาสำหรับกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

๖.๑.๑ นำข้อมูลที่ได้จากสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ จัดทำเป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดประชุมระหว่างประเทศได้

๖.๑.๒ การนำข้อมูลจากรายงานมารวบรวมและวิเคราะห์สำหรับเตรียมการวางแผนการขยายตลาดแรงงานหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) คลี่คลาย

๖.๑.๓ นำข้อมูลจากรายงานมาวางแผนปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยเพื่อลดขั้นตอนการทำงานและให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง

๖.๑.๔ นำข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางผิดกฎหมายจากรายงานนำไปหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันปัญหาแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานไม่ถูกต้อง และไม่ให้อาไรด์เอาเปรียบ

๖.๒ ผลกระทบ

๖.๒.๑ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค ได้ทราบสถานการณ์ด้านแรงงานในต่างประเทศ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) สามารถชี้แจงทำความเข้าใจแก่แรงงาน ญาติแรงงานไทย ถึงสถานการณ์และการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ประสบปัญหาอยู่ในต่างประเทศ

๖.๒.๒ ข้อมูลที่เป็นโอกาสของแรงงานไทย และข้อมูลความต้องการแรงงานไทยในแต่ละประเภทกิจการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเตรียมการอบรม พัฒนาทักษะแรงงานไทย การเตรียมความพร้อมด้านภาษาเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานสามารถนำข้อมูลไปเผยแพร่เพื่อให้ประชาชนที่สนใจไปทำงานต่างประเทศได้รับรู้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ไม่ถูกหลอกลวงไปทำงานทำให้ขาดสิทธิประโยชน์ที่ควรได้ตามหลักสากล โดยแรงงานที่สนใจไปทำงานต่างประเทศสามารถเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ทำให้งบประมาณที่ได้รับในงบรายจ่ายอื่นสำหรับเดินทางไปตรวจราชการต่างประเทศ ต้องระงับการเดินทางเป็นการชั่วคราว จึงต้องมีการปรับแผนการตรวจราชการให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานในรูปแบบรายงานซึ่งเป็นปีงบประมาณแรกที่ต้องออกแบบประเด็นการตรวจราชการของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ๑๑ แห่งใน ๑๐ ประเทศ เนื่องด้วยผู้ขอประเมินมีระยะเวลาจำกัดในการศึกษาภารกิจและวิเคราะห์ประเด็นการตรวจของสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ รวมถึงการออกแบบรายงานเพื่อให้หน่วยงานในต่างประเทศเข้าใจและสามารถจัดทำรายงานได้ในระยะเวลาที่จำกัด

๗.๒ การศึกษาภารกิจหน้าที่ของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ มีกฎหมายด้านแรงงาน นโยบายการนำเข้าแรงงาน สถานการณ์ด้านแรงงาน และโอกาสการขยายตลาดแรงงานตามนโยบายของแต่ละประเทศที่ต่างกัน ผู้ขอประเมินต้องวิเคราะห์เนื้อหาจากคู่มือสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ที่มีรายละเอียดของแต่ละประเทศต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถรวบรวมผลการดำเนินงานที่ครอบคลุมในทุกภารกิจ รวมถึงปัญหาและอุปสรรค และแผนงานเฉพาะของฝ่ายต่างประเทศที่ต้องประสานงานกับสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำประเด็นในแบบรายงานการตรวจราชการ

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ การรวบรวมและสรุปผลจากแบบรายงาน เป็นปีแรกที่ได้ดำเนินการ จึงเกิดความสับสนในการใช้แบบและประเด็นการตรวจให้กับสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ และผู้รับการสนับสนุนการตรวจได้เข้าใจเพื่อให้สามารถชี้แจงต่อผู้ตรวจราชการที่รับผิดชอบในแต่ละประเทศ

๘.๒ ขั้นตอนการดำเนินงาน ขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และสำนักงานแรงงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ และกลุ่มงานตรวจราชการ

๘.๓ การติดตามข้อเสนอจากการรายงานผล เนื่องด้วยเป็นปีแรกในการจัดทำแบบรายงานตรวจราชการในต่างประเทศ ผู้จัดทำมีการย้ายหน่วยปฏิบัติงานขาดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ การตรวจราชการ ณ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นปีแรกที่ตรวจราชการโดยใช้รูปแบบรายงาน ดังนั้น จากการศึกษา ทำความเข้าใจถึงกรอบ ขอบเขต และภารกิจของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ทำให้มีแบบรายงานครั้งแรก ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาแบบรายงานให้มีความสมบูรณ์และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

๙.๒ การจัดทำคู่มือการตรวจราชการต่างประเทศด้วยแบบรายงานที่มีแนวทาง ขั้นตอน การอธิบายอย่างละเอียด และมีผังการดำเนินการ รวมถึงการให้หน่วยงานให้ข้อเสนอในการปรับปรุงรูปแบบรายงาน และประเด็นการตรวจราชการในต่างประเทศในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สนับสนุนการตรวจราชการที่พึงมาปฏิบัติหน้าที่สามารถดำเนินการได้จากการศึกษาคู่มือ

๙.๓ การเพิ่มแนวทางการตรวจราชการต่างประเทศด้วยการประชุมทางไกลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ Program/Application ที่เหมาะสมและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการในกรณีที่ไม่เดินทางไปต่างประเทศไม่ได้

๙.๔ การเดินทางไปตรวจราชการต่างประเทศของผู้ตรวจราชการยังคงมีความสำคัญ เนื่องด้วยการเดินทางไปพบกับแรงงานไทยในสถานการณ์จริง สถานที่จริง ได้พบเห็นคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ เป็นการสัมผัสรับฟังทุกข์สุข ความคิดเห็น ความต้องการ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่แรงงานไทยและเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อให้ผู้บริหารในระดับนโยบายได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยในต่างประเทศ และความต่อเนื่องของการขอขบประมาณรายจ่ายอื่นที่จะได้รับการจัดสรรสำหรับการเดินทางไปต่างประเทศที่ต้องเน้นย้ำว่ายังมีความสำคัญต่อแรงงานไทยและเจ้าหน้าที่ที่ประจำการในต่างประเทศ

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

๑๐.๑ ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ออนไลน์ของกลุ่มงานตรวจราชการ รายงานประจำปีและเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๑๐.๒ การขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดเผยแพร่ข้อมูลจากรายงานฯ บนบอร์ดประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ เพื่อให้ผู้สนใจไปทำงานต่างประเทศได้ทราบและเห็นความสำคัญของการเดินทางไปทำงานถูกต้องตามกฎหมาย

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

- ไม่มี -



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. **เรื่อง** การพัฒนาระบบการตรวจราชการกระทรวงแรงงานเชิงรุก เพื่อกำกับ ติดตาม แนะนำและเสนอ
 ในประเด็นสำคัญ/เร่งด่วน เพื่อให้การจัดทำรายงานของผู้สนับสนุนการตรวจเป็นข้อเสนอ
 เชิงวิเคราะห์ในระดับพื้นที่ และใช้สำหรับเป็นข้อมูลเชิงพยากรณ์ในระดับบริหาร

๒. หลักการและเหตุผล

ระบบการตรวจราชการของกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการตรวจราชการ
 ที่ระบุไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยการตรวจราชการ
 ในแต่ละปีได้กำหนดให้ดำเนินการตามแผนการตรวจราชการประจำปีหรือตามคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา
 หากมีกรณีสำคัญหรือเร่งด่วน โดยอาจกล่าวได้ว่าการตรวจราชการของกระทรวงแรงงานเป็น “เครื่องมือ”
 หรือ “กลไก” ทางการบริหารในการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดให้ดำเนินงานภายใต้
 โครงการตามภารกิจของส่วนราชการและนโยบายของรัฐบาลให้เป็นไปตามแผน เพื่อสร้างความมั่นใจว่านโยบาย
 และโครงการของกระทรวงแรงงานมีการนำไปสู่การปฏิบัติตามที่กำหนด ซึ่งแนวทางการตรวจราชการ
 ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานก็ยังคงยึดแนวทางในการติดตามภารกิจแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์
 ตามเป้าหมายและตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยเป็นการตรวจราชการด้วยการรับฟังผลการดำเนินงาน ปัญหา
 อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขในระดับพื้นที่ และเป็นการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
 ในการทำงานของพื้นที่ สำหรับติดตามผลการดำเนินงานในการตรวจราชการในรอบต่อไปเท่านั้น

ทั้งนี้ หากรูปแบบการตรวจราชการของกระทรวงแรงงานที่ใช้เป็นเครื่องมือ หรือกลไกทางการบริหาร
 สามารถพัฒนาให้มีระบบการตรวจและการติดตามในประเด็นสำคัญ เร่งด่วนในเชิงรุก เพื่อให้ผู้ตรวจราชการ
 มีข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการลงพื้นที่ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่
 หรือการจัดทำข้อเสนอต่อระดับนโยบาย โดยการพัฒนาระบบการตรวจราชการเชิงรุกจากการวิเคราะห์
 ข้อมูลเชิงพื้นที่เพื่อให้มีข้อมูลที่สามารถคาดการณ์ การพยากรณ์ด้านแรงงาน และปรากฏการณ์ด้านแรงงาน
 ในพื้นที่ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน สำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตรวจราชการเชิงรุก
 การจัดทำข้อเสนอสำหรับกำหนดนโยบาย รวมถึงการมีข้อมูลที่ได้จากกรณีวิเคราะห์สำหรับแก้ไขปัญหาให้เหมาะสม
 กับพื้นที่ โดยการพัฒนารูปแบบการตรวจราชการเชิงรุกโดยใช้เครื่องมือ SWOT และ Tows Matrix สำหรับ
 “วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่” ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัด สถานการณ์
 ด้านแรงงานไตรมาสของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งจัดทำโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน และ
 สถานการณ์ด้านแรงงานของสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยการจัดทำข้อมูลจากปัจจัย
 แวดล้อมในพื้นที่ที่จะทำให้เกิดสภาพพื้นที่ทางกายภาพโดยรวมของโครงสร้างพื้นฐาน (basis infrastructure)
 และปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นพื้นที่ การทำให้เกิดการลงทุน การค้าบริการ ความต้องการจ้างแรงงาน
 การจ้างงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ประเภทกิจการ ประชากร จำนวนผู้สูงอายุ กำลังแรงงาน จำนวนสถานประกอบการ
 และความสามารถในจ้างงานของพื้นที่ ด้วยการสร้างเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์ให้เห็นถึงข้อมูลสถานการณ์
 ด้านแรงงาน สภาพปัญหา ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ในพื้นที่ของหน่วยงาน
 ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดังนั้น การตรวจราชการไม่ควรเป็นเพียงระบบการตรวจติดตามตามกระบวนการ
 (Function) เท่านั้น แต่ควรเป็นการตรวจราชการเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น
 สามารถเตือนภัยล่วงหน้าให้แก่ผู้บริหาร หน่วยงาน จึงควรพัฒนารูปแบบการตรวจราชการให้มีกลไก
 การตรวจราชการเชิงรุกควบคู่กับการตรวจราชการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓.๑.๑ บทวิเคราะห์

การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เป็นการตรวจติดตามตามกระบวนการ (Function) ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย และตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยมีผู้สนับสนุน การตรวจราชการ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในกลุ่มตรวจราชการทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจการตรวจราชการ การจัดทำกำหนดการตรวจราชการในรอบที่ ๒ และรอบที่ ๓ ในพื้นที่เขตตรวจราชการ การประสาน หน่วยรับตรวจเพื่อเตรียมการลงพื้นที่ตรวจราชการแบบบูรณาการ การประสานผู้ตรวจราชการระดับกรม การรวบรวมเล่มรายงานตามประเด็นการตรวจราชการ และการจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจราชการ รอบที่ ๒ และรอบที่ ๓ ซึ่งเป็นภารกิจการตรวจติดตามตามกระบวนการ (Function) ตามแผนการตรวจราชการ ประจำปี ทั้งนี้ ผู้ตรวจราชการตรวจราชการกระทรวงแรงงานยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจราชการ เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค เพื่อสอดส่อง ดูแลแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและปลัดกระทรวงแรงงาน ในประเด็นที่สำคัญ และเร่งด่วน ตามข้อสั่งการที่ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งกระบวนการตรวจ (Function) มีดังนี้

๓.๑.๑.๑ แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ

(๑) การตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการประจำปี ร่วมกับ ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีและผู้ตรวจราชการกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

(๒) การตรวจราชการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ประจำปี ประกอบด้วย

(๒.๑) การตรวจติดตามการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ประกอบด้วย (นโยบายเร่งด่วน นโยบายระดับพื้นที่ และนโยบายบริหารการพัฒนา)

(๒.๒) การตรวจติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกระทรวง แรงงาน

(๓) การตรวจติดตามการบูรณาการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน

(๔) การตรวจนิเทศการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

(๕) การตรวจราชการตามภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบหรือมอบหมาย รวมถึงงานอื่น ๆ อาทิ การแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชนอันเกิดจากการดำเนินการของหน่วยงาน กระทรวงแรงงาน ข้อสั่งการในการประชุม ตลอดจนเรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญในพื้นที่ เป็นต้น

จะเห็นว่าแนวทางการตรวจราชการมีการดำเนินการตามรูปแบบที่ได้กำหนดไว้เป็น แบบแผนชัดเจนรวมถึงกรอบระยะเวลาการรายงานตามรอบระยะเวลา

๓.๑.๑.๒ รอบการตรวจราชการได้กำหนดไว้ ๓ รอบ คือ

(๑) การตรวจราชการรอบที่ ๑ (Project Review) เป็นการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการตรวจราชการแก่หน่วยรับตรวจใน ๔ ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานของจังหวัดในแต่ละภูมิภาค พร้อมด้วย

เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการจัดทำรายงานผลการตรวจราชการมาเข้าร่วมประชุมรับฟังการชี้แจง ซึ่งจะดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคมถึงเดือนมกราคมของทุกปี

(๒) การตรวจราชการรอบที่ ๒ (Progress Review) เป็นการการตรวจติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงานตามประเด็นแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ... และการให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้หน่วยรับตรวจพิจารณาดำเนินการ โดยการตรวจติดตามเป็นรายจังหวัดตามเขตตรวจราชการที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-เมษายน ของทุกปี

(๓) การตรวจราชการรอบที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) เป็นการตรวจติดตามเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม รวมถึงการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ใน การตรวจราชการ รอบที่ ๒ โดยตรวจติดตามในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งแบ่งเป็นรายภาค โดยมีกำหนดดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายนของทุกปี

การตรวจราชการมีรอบและระยะเวลาที่ได้กำหนดการตรวจราชการที่ต้องชี้แจงแผนการตรวจแนวทางการตรวจ การตรวจติดตามความก้าวหน้า และการตรวจเพื่อประเมินผล หน่วยรับตรวจและผู้สนับสนุนการตรวจต้องจัดทำรายงานผลการตรวจราชการตามประเด็นแผนการตรวจราชการ ดังนี้

๓.๑.๑.๓ การจัดทำรายงานตามรอบการตรวจราชการ

(๑) เมื่อเสร็จสิ้นการตรวจราชการในแต่ละครั้ง ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจะรายงานผลการตรวจราชการต่อปลัดกระทรวงแรงงาน ในกรณีที่ปลัดกระทรวงแรงงานเห็นว่าเป็นประเด็นสำคัญ จะดำเนินการสรุปรายงานผลเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อโปรดทราบหรือพิจารณาสั่งการ

(๒) หลังจากปลัดกระทรวงแรงงานได้รับทราบรายงานผลการตรวจราชการแล้ว กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล จะดำเนินการแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและพิจารณาดำเนินการตามข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของแต่ละหน่วยงานและสรุปนำเรียนปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อโปรดทราบ

(๓) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล จะจัดทำรายงานการตรวจราชการประจำปีงบประมาณ Annual Inspection Report 2018) เพื่อสรุปผลการตรวจราชการประจำปี นำเรียนผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

ด้วยระบบการตรวจราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เป็นแบบกระบวนการตรวจ (Function) ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแผนการตรวจราชการ ตามแนวทางการตรวจบูรณาการการตรวจราชการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการที่ได้กล่าวมาข้างต้น ยังมีการตรวจราชการตามภารกิจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย การแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชนอันเกิดจากการดำเนินการของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน ข้อสั่งการในการประชุม ข้อสั่งการเร่งด่วน เพื่อติดตามนโยบายของรัฐบาลตลอดจนเรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญในพื้นที่ ถ้าเป็นรูปแบบการตรวจราชการแบบ Function จะมีกรอบและระยะเวลาการจัดทำรายงานและข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ที่ได้จากการตรวจติดตามและมีข้อค้นพบของคณะผู้ตรวจราชการซึ่งใช้ระยะเวลาตามรอบการตรวจ เพื่อสะท้อนปัญหา อุปสรรค ผ่านรายงานสรุปผลการตรวจราชการและข้อเสนอแนะที่เสนอต่อระดับนโยบายสำหรับแก้ไขปัญหา ซึ่งผู้ขอประเมินได้สังเกตเห็นความสำคัญในการลงพื้นที่ในกรณีเร่งด่วนที่เป็นเรื่องสำคัญ หากมีเครื่องมือหรือระบบสำหรับจัดทำข้อมูลในระดับพื้นที่ที่ได้จากการคาดการณ์ การวิเคราะห์ ปรากฏการณ์ด้านแรงงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อม

ในพื้นที่ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในการลงพื้นที่ เป็นการตรวจราชการเชิงรุก สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ และเพื่อเพิ่มสมรรถนะของหน่วยงาน หรือ การแนะนำวิธีดำเนินงานที่เหมาะสม ทั้งนี้ หากมีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ที่จะช่วยให้ การจัดทำข้อมูลที่ทราบถึงสภาพพื้นที่ทางกายภาพรวมทั้งโครงสร้างพื้นฐาน (basis infrastructure) ที่เป็นปัจจัย มีผลต่อความเป็นพื้นที่ เช่น การทำให้เกิดการลงทุน การค้าและบริการ เป็นต้น ซึ่งนำมาวิเคราะห์หาความต้องการ การจ้างแรงงานในพื้นที่ ด้วยเครื่องมือ SWOT และ Tows Matrix สำหรับ “วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม เชิงพื้นที่” จากการวิเคราะห์เชิงพื้นที่ใน จุดแข็ง (strength) จุดอ่อน (weakness) โอกาส (opportunity) และอุปสรรค (threats) และวิเคราะห์ต่อยอดด้วย Tows Matrix เพื่อให้เห็นข้อมูลเชิงกลยุทธ์ที่จะนำมาจัดทำ เป็นข้อมูลสำหรับผู้ตรวจราชการได้ทราบข้อมูลบริบทเชิงพื้นที่ สภาพปัญหา ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม ของกระทรวงแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลการจ้างงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ประเภท กิจการ ประชากร ตัวเลขสถิติต่าง ๆ เช่น จำนวนผู้สูงอายุ กำลังแรงงาน จำนวนสถานประกอบการ และความสามารถ ในจ้างงานของพื้นที่ เป็นต้น หากมีการพัฒนารูปแบบ/ระบบ/เครื่องมือ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการพิจารณาให้ข้อเสนอแนะกับหน่วยงานในพื้นที่ และข้อเสนอเพื่อให้ระดับบริหารพิจารณา กำหนด เป็นนโยบายได้

ดังนั้น หากมีข้อสั่งการที่สำคัญ เร่งด่วน เพื่อให้ผู้ตรวจราชการลงพื้นที่เพื่อติดตามนโยบาย สำคัญ เร่งด่วน การมีเครื่องมือ/ระบบการตรวจที่ได้จากพัฒนาโดยใช้ SWOT และ Tows Matrix สำหรับ “วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่” จะช่วยให้ผู้ตรวจราชการมีข้อมูลในระดับพื้นที่ที่สามารถให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพจากการตรวจราชการ และเป็นการเพิ่มขีดสมรรถนะของหน่วยงานรับตรวจ ทั้งในด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และทำให้กลุ่มงานตรวจราชการได้พัฒนารูปแบบการตรวจราชการ เป็น “การตรวจราชการเชิงรุก”

๓.๑.๒ แนวความคิด

จากบทวิเคราะห์ข้างต้น การตรวจติดตามนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงาน ที่เป็นนโยบายสำคัญ เร่งด่วน รวมถึงการตรวจราชการตามภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบหรือมอบหมาย อาทิ การแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชนอันเกิดจากการดำเนินการของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน ข้อสั่งการเร่งด่วนในการประชุม ตลอดจนเรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญในพื้นที่ที่ต้องมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการ ลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบหาข้อเท็จจริง ผู้ขอประเมินเห็นว่า การพัฒนารูปแบบการตรวจให้เป็น “การตรวจราชการ เชิงรุก” จะเป็นกลไกติดตาม กำกับ แนะนำ และให้ข้อเสนอที่สำคัญ หากมีการจัดทำข้อมูลเชิงพื้นที่ในรูปแบบ การพยากรณ์ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าให้แก่ผู้บริหาร และหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่ รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะ ของหน่วยงาน หรือการแนะนำวิธีดำเนินงานที่เหมาะสม ที่จะส่งผลให้การตรวจราชการเชิงรุก โดยผู้สนับสนุน การตรวจราชการหรือบุคลากรในพื้นที่สามารถจัดทำชุดข้อมูลสำหรับการตรวจราชการเชิงรุก จากการใช้ เครื่องมือ SWOT และ Tows Matrix สำหรับ “วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่” ต่อประเด็นการตรวจราชการ เชิงรุกที่สำคัญ เร่งด่วน โดยใช้ MODEL นี้พัฒนาให้เป็นเครื่องมือและระบบการตรวจเชิงรุก สำหรับวิเคราะห์ ข้อมูลในการตรวจราชการเชิงรุกกับการบริหารเชิงพื้นที่

๓.๑.๒.๑ แนวความคิดการนำสภาพแวดล้อมศักยภาพเชิงพื้นที่มาใช้เป็นข้อมูล

นันทพร เมธาคุณวุฒิ (๒๕๕๙) จากโครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ การใช้ศักยภาพเชิงพื้นที่ (area base analysis) เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพพื้นที่ทางกายภาพในพื้นที่ (จังหวัด) ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐาน (basis infrastructure) มาพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นพื้นที่ที่จะทำให้เกิดการค้า การลงทุน และการบริการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการจ้างแรงงานในพื้นที่ ประกอบด้วย

(๑) ลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะของแผ่นดินที่อาจมีลักษณะสูง ๆ ต่ำ ๆ เป็นภูเขา ที่ราบ ที่ราบสูง แม่น้ำ หนอง บึง ซึ่งลักษณะภูมิประเทศแต่ละแบบต่างมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของประชากร ความเป็นอยู่ของประชากรที่อาศัยในภูมิประเทศนั้นก่อให้เกิดอาชีพสำคัญที่แตกต่างกัน บริเวณที่ราบลุ่มหรือที่ราบริมฝั่งแม่น้ำมักมีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่น มีอาชีพทำการประมง และทำการเพาะปลูกเป็นอาชีพหลัก ส่วนบริเวณที่สูงหรือแถบเทือกเขามักมีประชากรเบาบางประกอบอาชีพ เช่น ทำป่าไม้ ทำเหมืองแร่ หรือเลี้ยงสัตว์ ภูมิประเทศชายแดน เป็นต้น ตามทรัพยากรในบริเวณนั้น ๆ

(๒) ลักษณะภูมิอากาศ สภาพอากาศในแต่ละฤดู (ร้อน หนาว ฝน) เป็นอย่างไร

(๓) ลักษณะสังคมและการปกครอง รูปแบบการบริหารราชการ ที่หน่วย ที่แห่ง

(๔) ลักษณะการขนส่ง

(๔.๑) การขนส่งทางบก ได้แก่

(๔.๑.๑) การขนส่งทางรถไฟ (Railroads) เป็นเส้นทางการลำเลียงที่สำคัญที่สุดของประเทศ เหมาะสำหรับการขนส่งสินค้าหนัก ๆ ปริมาณมากและในระยะทางไกล รวดเร็ว อัตราค่าบริการไม่แพง และขนส่งสินค้าได้จำนวนมากหลายชนิด ทันตามกำหนดเวลาที่ต้องการ แต่ความยืดหยุ่นมีน้อย เพราะมีเส้นทางตายตัว

(๔.๑.๒) การขนส่งทางรถยนต์ (Motor Transportation) หรือรถบรรทุก (Truck Transportation) เป็นที่นิยมในปัจจุบัน เหมาะสำหรับของขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ ซึ่งสะดวก รวดเร็ว ขนส่งสินค้าได้ตลอดเวลาตามความต้องการของลูกค้า เหมาะกับการขนส่งระยะสั้นและระยะกลาง แต่ค่าขนส่งสูงเมื่อเทียบกับการขนส่งทางรถไฟ มีความปลอดภัยต่ำ เกิดอุบัติเหตุบ่อย กำหนดเวลาแน่นอนไม่ได้ ขึ้นอยู่กับสภาพการจราจรและดินฟ้าอากาศ

(๔.๑.๓) การขนส่งทางจักรยานยนต์ เหมาะสำหรับของขนาดเล็กและขนาดกลาง ระยะการขนส่งสั้น ไม่สามารถส่งในระยะไกลได้ ราคาไม่แพงมาก การขนส่งทางจักรยานยนต์เหมาะกับของที่ต้องการความรวดเร็วในระยะการขนส่งระยะสั้น

(๔.๑.๔) การขนส่งทางน้ำ (Water Transportation) คือ การขนส่งโดยใช้แม่น้ำลำคลอง เส้นทางทางทะเลเป็นเส้นทางลำเลียงสินค้า ส่วนใหญ่ใช้สำหรับการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ซึ่งเหมาะสมกับสินค้าที่มีขนาดใหญ่ ขนส่งได้ปริมาณมากเป็นสินค้าที่ยากแก่การเสียหาย เช่น ทราย แร่ ข้าวเปลือก เครื่องจักร ยางพารา เป็นต้น ซึ่งการขนส่งทางน้ำอัตราค่าขนส่งถูกกว่าเมื่อเทียบกับการขนส่งทางอื่น ทั้งยังขนส่งได้ปริมาณมาก สามารถส่งได้ระยะไกล ๆ ได้ แต่ไม่สามารถกำหนดเวลาที่แน่นอนในการขนส่งได้ จึงขึ้นอยู่กับภูมิอากาศ และภูมิประเทศ

(๔.๑.๕) การขนส่งทางอากาศ (Air Transportation) เหมาะกับการขนส่งระหว่างประเทศ หรือการขนส่งที่ต้องการความรวดเร็ว สะดวกและปลอดภัย เหมาะกับการขนส่งสินค้าประเภทที่เปราะบาง เช่น ผัก ผลไม้ เป็นต้น ไม่เหมาะกับสินค้าที่มีขนาดใหญ่ น้ำหนักมากและสินค้าน่ากลัว ไม่รีบร้อนในการขนส่ง แต่ค่าใช้จ่ายแพงกว่าการขนส่งประเภทอื่น

(๔.๑.๖) การขนส่งระบบคอนเทนเนอร์ (Container System) เป็นการขนส่งโดยบรรจุสินค้าที่จะขนส่งลงในตู้หรือกล่องเหล็กขนาดใหญ่ แล้วทำการขนส่งโดยรถบรรทุก รถไฟ หรือเครื่องบินไปยังจุดหมายปลายทางโดยไม่มีภาระขนถ่ายสินค้าออกจากตู้ระหว่างทำการขนส่งที่ยาวนั้น ซึ่งตู้คอนเทนเนอร์ทนทานต่อสภาพลมฟ้าอากาศ สามารถวางไว้กลางแจ้ง ตู้คอนเทนเนอร์จึงสามารถป้องกันสินค้าชำรุดเสียหายได้เป็นอย่างดี

(๔.๑.๗) การขนส่งทางท่อ (Pipeline Transportation) เป็นการขนส่งสิ่งของประเภทของเหลวและก๊าซผ่านสายท่อ เช่น น้ำประปา น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น ซึ่งการขนส่งทางท่อจะแตกต่างกับการขนส่งประเภทอื่น คือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการขนส่งไม่ต้องเคลื่อนที่ โดยเส้นทางขนส่งทางท่ออาจจะอยู่บนดิน ใต้ดินหรือใต้น้ำ ขึ้นอยู่กับสภาพภูมิอากาศ ทำให้กำหนดเวลาการขนส่งได้แน่นอนชัดเจนประหยัดต้นทุน เวลาในการขนย้ายสินค้า และมีความปลอดภัยสูงจากการสูญหายหรือลักขโมย ใช้กำลังคนน้อย ซึ่งข้อเสีย คือ ขนส่งได้เฉพาะสินค้าที่เป็นของเหลวหรือก๊าซเท่านั้นค่าใช้จ่ายในการลงทุนครั้งแรกสูง ไม่เหมาะกับการขนส่งในภูมิภาคที่มีแผ่นดินไหวบ่อย

(๕) ลักษณะสถานศึกษา จำนวนสถานศึกษา กำลังแรงงานตามระดับการศึกษา ที่สำเร็จ จำนวนนักเรียนนักศึกษาที่จะเป็นกำลังแรงงานในพื้นที่

จากแนวคิดการนำสภาพแวดล้อมศักยภาพเชิงพื้นที่มาใช้เป็นข้อมูลของโครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ผู้ขอประเมินเห็นว่าการนำชุดข้อมูลซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐาน (basis infrastructure) มาสำหรับทำชุดข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ด้วย เครื่องมือ SWOT และ Tows Matrix สำหรับ “วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่” สำหรับเป็นข้อมูลเชิงพยากรณ์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อสถานการณ์ด้านแรงงาน และการคาดการณ์ความต้องการการจ้างแรงงานในพื้นที่

๓.๑.๒.๒ แนวความคิด เกี่ยวกับ SWOT Analysis

ภาพที่ ๕ MODEL SWOT



เอกชัย บุญยาพิชฐาน (๒๕๕๓) กล่าวว่า SWOT คือ เทคนิคที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรแล้วนำผลที่ได้ในรูปแบบของจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และ ภาวะคุกคาม (Threats) มากำหนด

เป็นกลยุทธ์เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาองค์กร ถึงแม้ว่าแต่เดิมนั้น SWOT จะถูกคิดค้นมาเพื่อแก้ไข ปัญหาทางภาคธุรกิจ แต่ต่อมาก็ถูกนำมาพัฒนาและประยุกต์ให้เข้ากับภาคส่วนอื่น ๆ หรือสาขาอื่น ๆ ได้ หลักการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) SWOT Analysis: เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมาย ดังนี้

Strengths จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบขององค์กร (ปัจจัยภายใน)

Weaknesses จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบขององค์กร (ปัจจัยภายใน)

Opportunities โอกาสที่จะทำให้องค์กรดำเนินการได้(ปัจจัยภายนอก)

Threats - อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร

(ปัจจัยภายนอก)

โดยหลักการสำคัญของ SWOT ก็คือ การวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถ ด้านต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนด กลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรที่เหมาะสมต่อไป โดยมีขั้นตอน วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis ดังนี้

(๑) การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และ พิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ ระบบข้อมูล เพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศ ในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุการจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

(๑.๑) จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน จากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั่นเอง ว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กร ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

(๑.๒) จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายใน จากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในจากมุมมอง ของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็น จุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

(๒) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาส และอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและ ระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร อัตรากาารขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน

การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางการเมือง พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

(๒.๑) โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่า ปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านั้นมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

(๒.๒) อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจะต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งและความพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

(๓) ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค แล้ว ให้นำ จุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรคจากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนี้องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบ ดังนี้

(๓.๑) สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive -Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิด และหาประโยชน์อย่างเต็มที่

(๓.๒) สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุด คือ กลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนจรรยาบรรณที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

(๓.๓) สถานการณ์ที่ ๓ (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออก คือ กลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-oriented Strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

(๓.๔) สถานการณ์ที่ ๔ (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ แทน

จากแนวคิดของ เอกชัย บุญยาทิษฐาน ผู้ขอประเมินต้องการนำเทคนิค SWOT Analysis มาใช้ร่วมกับการแนวคิดการนำสภาพแวดล้อมศักยภาพเชิงพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และนำผลวิเคราะห์ไปวิเคราะห์ต่อที่ Tows Matrix สำหรับ “วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่” เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงพื้นที่สำหรับคาดการณ์สถานการณ์ด้านแรงงานต่อไป

๓.๑.๒.๓ แนวความคิดเกี่ยวกับเทคนิคการตั้งคำถามกับ SWOT

เอกกมล เอี่ยมศรี (ออนไลน์) วิธีการวิเคราะห์ SWOT เกิดจากแนวคิดของคุณ Albert S Humphrey ในทศวรรษ ๑๙๖๐ การวิเคราะห์ SWOT มีประโยชน์มากขึ้นอยู่กับผู้ใช้งานว่าจะใช้ในลักษณะไหน? กรณีที่ (๑) ใช้งานง่าย ๆ สำหรับให้ทีมงานของโครงการวางแผนรูปแบบของกลยุทธ์ในงานโครงการที่รับผิดชอบเพื่อใช้สำหรับ “kick off” โครงการที่ดูแล กรณีที่ (๒) ทีมงานวางกลยุทธ์ของธุรกิจใช้สำหรับกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรที่มีความซับซ้อนสูงและใช้ผลที่ได้อย่างจริงจังเพื่อนำไปแก้ไขกลยุทธ์ขององค์กรให้มีความทันสมัยและเฉียบคม การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนมักจะเป็นการวิเคราะห์ภายในองค์กร ในขณะที่ภัยคุกคามโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอก ด้วยเหตุนี้การวิเคราะห์ SWOT มีการเรียกอีกชื่อว่า “Internal-External Analysis”, “SWOT Matrix”, “IE Matrix“ โดยมีตัวอย่างคำถาม ดังนี้

(๑) การตั้งคำถามสำหรับ การวิเคราะห์จุดแข็ง

(๑.๑) จุดได้เปรียบขององค์กรคุณคืออะไร
 (๑.๒) อะไรคือสิ่งที่คุณทำได้ดีกว่าคู่แข่งในธุรกิจ
 (๑.๓) การบริหารจัดการด้านทรัพยากรอะไรขององค์กรคุณที่มีต้นทุนต่ำที่สุด และที่องค์กรอื่นไม่มี

(๑.๔) อะไรคือสิ่งที่ลูกค้าของคุณมองเห็นธุรกิจคุณ และสิ่งที่ลูกค้ามองเห็นเป็นจุดแข็งของธุรกิจหรือไม่

(๑.๕) ปัจจัยอะไรที่ทำให้คุณขายสินค้าหรือบริการได้

(๒) การตั้งคำถามสำหรับ การวิเคราะห์จุดอ่อน

(๒.๑) อะไร คือ สิ่งที่คุณควรปรับปรุง

(๒.๒) อะไร คือ สิ่งที่คุณควรหลีกเลี่ยง

(๒.๓) อะไร คือ สิ่งลูกค้าของคุณในตลาดของคุณมองว่า นี่คือนจุดอ่อนของคุณ

(๒.๔) ปัจจัยอะไร ที่จะทำให้ยอดขายของคุณตกต่ำ

(๓) การตั้งคำถามสำหรับ การวิเคราะห์โอกาส

(๓.๑) อะไร คือ โอกาสที่ดี หรือสิ่งดี ๆ ที่คุณสามารถมองเห็น

(๓.๒) แนวโน้มของธุรกิจที่คุณสนใจ และทิศทางพฤติกรรมของลูกค้าเป็น

อย่างไร

(๓.๓) โอกาสของคุณที่จะมีชัยเหนือคู่แข่ง มีไหม

(๓.๔) โอกาสที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของคุณ สามารถมาได้หลายช่องทาง อาทิ

(๓.๔.๑) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและพฤติกรรมของลูกค้า

ในตลาดทั้งในระดับกว้างและแคบ

(๓.๔.๒) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับเขตข้อมูล

(๓.๔.๓) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในรูปแบบรายได้ของประชากร

การเปลี่ยนแปลง life style ของคนในเมือง

(๓.๔.๔) กิจกรรมของคนในท้องถิ่น (Event ด้านสร้างสรรค์สังคม

งานรวมพลจิตอาสาช่วยชาติ) เป็นต้น

(๔) การตั้งคำถามสำหรับ การวิเคราะห์ภัยคุกคาม

(๔.๑) อุปสรรคที่อยู่ตรงหน้าคุณ คือ อะไร

(๔.๒) คู่แข่งของคุณกำลังทำอะไร

(๔.๓) คุณภาพและมาตรฐานที่กำกับหรือกำหนด สำหรับสินค้าหรือบริการ

มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

(๔.๔) เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นอันตรายกับตำแหน่งทางธุรกิจหรือไม่

(๔.๕) คุณมีหนี้เสียกับธนาคาร หรือมีปัญหาด้านสภาพคล่องทางการเงินหรือไม่

(๔.๖) อะไรเป็นจุดอ่อนที่รุนแรง และมีผลกระทบกับธุรกิจ

จากแนวคิดการตั้งคำถามของ เอกกมล เอี่ยมศรี ผู้ขอประเมินเห็นว่าการใช้ SWOT analysis จะเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพเชิงพื้นที่ (area base analysis) ที่เกี่ยวกับสภาพข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ การคาดการณ์อุปสงค์และอุปทานของแรงงานในพื้นที่ โดยการนำหลักการตั้งคำถามไว้เป็นเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการตรวจราชการเชิงรุก

๓.๑.๒.๔ แนวความคิด TOWS Matrix เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการทำ SWOT

ภาพที่ ๖ TOWS Matrix

	STRENGTH	WEAKNESS
OPPORTUNITY	<p>SO</p> <p>ใช้จุดแข็งไปคว้าโอกาส</p> <p>(กลยุทธ์เชิงรุก)</p>	<p>OW</p> <p>ใช้โอกาสไปแก้จุดอ่อน</p> <p>(กลยุทธ์เชิงแก้ไข)</p>
THREAT	<p>ST</p> <p>ใช้จุดแข็งไปปรับมือกับอุปสรรค</p> <p>(กลยุทธ์เชิงป้องกัน)</p>	<p>WT</p> <p>แก้ไขจุดอ่อนและป้องกันอุปสรรค</p> <p>(กลยุทธ์เชิงรับ)</p>

ปรีดี นุกุลสมปารณนา (๒๕๖๓) TOWS Matrix เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบเพื่อเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ TOWS Matrix มาจากพื้นฐานของ SWOT Analysis ที่ใช้สำหรับการตรวจสอบ วิเคราะห์ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกส่วน TOWS Matrix ก็เป็นกระบวนการวางแผนในลำดับต่อไปมีอยู่ ๔ อย่างคือ กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงแก้ไข กลยุทธ์เชิงป้องกัน และกลยุทธ์เชิงรับ ดังนี้

(๑) กลยุทธ์เชิงรุก SO Strategies (Strengths and Opportunities)

กลยุทธ์แรกและสำคัญที่สุด คือ การใช้จุดแข็งภายในและใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดจากโอกาสภายนอกที่มี เช่น บริษัทของคุณเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี AI ที่เข้ามาเป็นเจ้าแรก และตลาดมีแนวโน้มที่จะเติบโต ประกอบกับภาครัฐประกาศนโยบายประเทศไทย ๔.๐ จึงเป็นโอกาสในการรุกธุรกิจอย่างเต็มอัตรา เป็นต้น

(๒) กลยุทธ์เชิงแก้ไข WO Strategies (Weaknesses and Opportunities)

กลยุทธ์ที่สอง คือ การใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีเพื่อลดจุดอ่อนในองค์กร เช่น หากบริษัทไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญที่สุดในด้านใด ๆ แต่เห็นโอกาสในการเป็นพันธมิตรกับบริษัทเลยจับมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจร่วมกัน เป็นต้น

(๓) กลยุทธ์เชิงป้องกัน ST Strategies (Strengths and Threats)

กลยุทธ์ที่สาม คือ การใช้ประโยชน์จากจุดแข็งภายในทั้งหมดเพื่อเอาชนะภัยคุกคามหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น บริษัทกำลังเผชิญหน้ากับการแข่งขันจากคู่แข่งรายใหม่ ที่เสนอผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมที่มีความคล้ายคลึงกับของคุณ ฉะนั้น คุณควรเสนอจุดแข็งภายในที่มี เอาความเป็นเจ้าแรกที่มีประสบการณ์ที่มากกว่า และมีรางวัลการันตีมาใช้เพื่อเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น เป็นต้น

(๔) กลยุทธ์เชิงรับ WT Strategies (Weaknesses and Threats)

กลยุทธ์ที่สี่ เป็นกลยุทธ์ที่ดึงดูดความสนใจได้น้อยที่สุดซึ่งจำเป็นต้องลดจุดอ่อน เพื่อเอาชนะหรือหลีกเลี่ยงภัยคุกคามหรืออุปสรรคภายนอกที่กระทบต่อธุรกิจ

จากแนวคิด TOWS Matrix เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการทำ SWOT ซึ่งผู้ขอประเมินได้กำหนดแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่ สำหรับพัฒนาเป็นเครื่องมือให้กับผู้สนับสนุน การตรวจราชการหรือหน่วยงานในพื้นที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในระดับพื้นที่ และเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจและการพิจารณาให้ข้อเสนอแนะกับผู้ตรวจราชการในการลงพื้นที่เพื่อตรวจราชการเชิงรุกตามข้อสั่งการ โดยการนำแนวคิด ๑. แนวคิดการใช้ข้อมูลจากศักยภาพเชิงพื้นที่ ๒. แนวคิดการใช้ SWOT Analysis และ ๓. แนวคิดการใช้ TOWS Matrix สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลกลยุทธ์ในระดับพื้นที่

๓.๑.๓ ข้อเสนอ

จากแนวคิดการพัฒนาระบบการตรวจราชการกระทรวงแรงงานเชิงรุก เพื่อกำกับ ติดตาม แนะนำ และเสนอในประเด็นสำคัญ/เร่งด่วน เพื่อให้การจัดทำรายงานของผู้สนับสนุนการตรวจเป็นข้อมูลเสนอเชิงวิเคราะห์ในระดับพื้นที่ และใช้สำหรับเป็นข้อมูลเชิงพยากรณ์ในระดับบริหารการตรวจราชการเชิงรุกโดยโดยใช้ ๑. แนวคิดการใช้ข้อมูลจากศักยภาพเชิงพื้นที่ (จังหวัด) ๒. แนวคิดการใช้ SWOT Analysis ๓. แนวคิดการตั้งคำถาม และ ๔. แนวคิดการใช้ TOWS Matrix มาใช้ในการพัฒนาระบบการตรวจราชการ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่ต่อประเด็นการตรวจราชการตามข้อสั่งการที่สำคัญเร่งด่วน และเป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการตรวจราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีในอนาคตต่อไป

ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดประกอบด้วย ๑. แนวคิดการใช้ข้อมูลจากศักยภาพเชิงพื้นที่ (จังหวัด) ๒. แนวคิดการใช้ SWOT Analysis ๓. แนวคิดการตั้งคำถาม และ ๔. แนวคิดการใช้ TOWS Matrix มาประยุกต์และพัฒนาสำหรับเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่ สำหรับการตรวจราชการเชิงรุก ดังนี้

๓.๑.๓.๑ เริ่มต้นจากการนำสภาพแวดล้อมศักยภาพเชิงพื้นที่ มาใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปวิเคราะห์ใน SWOT Analysis ซึ่งควรนำข้อมูลมาจากแหล่งที่เชื่อถือได้ เช่น แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด สำนักงานสถิติจังหวัด ข้อมูลสถานการณ์แรงงานจังหวัด ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานไตรมาสของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นต้น ซึ่งจัดทำโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สถานการณ์ด้านแรงงานของสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานที่เชื่อถือได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วยข้อมูล ต่อไปนี้

- (๑) ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่และอาชีพ ความหนาแน่นของประชาชน ฯลฯ
- (๒) ลักษณะภูมิอากาศ สภาพอากาศ (ร้อน ฝน หนาว ฯลฯ)
- (๓) ลักษณะสังคมการปกครอง (ศาสนา ส่วนราชการ ฯลฯ) กี่หน่วย กี่แห่ง
- (๔) ลักษณะการขนส่ง (ทางบก ทางอากาศ ทางทะเล ระบบราง และระบบท่อ)
- (๕) ลักษณะสถานศึกษา จำนวนสถานศึกษา จำนวนนักเรียนนักศึกษา ฯลฯ

๓.๑.๓.๒ การนำข้อมูลสภาพแวดล้อมศักยภาพเชิงพื้นที่มาตั้งคำถามใน SWOT Analysis เช่น ๑. ข้อได้เปรียบของที่ตั้งจังหวัดติดภูเขา ทะเล แม่น้ำ ความอุดมสมบูรณ์ และอาชีพที่เกิดจากลักษณะภูมิประเทศ ๒. เป็นจังหวัดที่ระบบขนส่งมีเพียงทางบกแต่มีพื้นที่เชื่อมต่อกับจังหวัดที่มีสนามบิน ๓. พื้นที่เป็นจังหวัดติดชายแดน มีการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอยู่เสมอ ชุมชนในพื้นที่มีรายได้ดีจากการเก็บของป่าขาย และ ๔. กำลังแรงงานในจังหวัดมีทักษะและเรียนจบระดับปริญญาย้ายถิ่นที่อยู่เข้าเมือง หรือจังหวัดที่มีความสะดวกสบายกว่า แต่เป็นจังหวัดที่พื้นที่มีแม่น้ำเหมาะกับการสร้างโรงงาน และมีนายทุนสนใจจะมาลงทุนเปิดโรงงาน มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานส่งผลกระทบต่อปัญหาทางสังคม เรื่องความปลอดภัยและยาเสพติด เป็นต้น จากข้อคำถามข้อสังเกต สามารถตั้งคำถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ SWOT Analysis ทั้งนี้ การตั้งคำถามอาจขึ้นอยู่กับ การไปตรวจราชการตามข้อสั่งการ เร่งด่วน สำคัญในประเด็นใด

๓.๑.๓.๓ นำข้อมูลสภาพแวดล้อมศักยภาพเชิงพื้นที่จากข้อ ๓.๑.๓.๒ มาใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปวิเคราะห์ใน SWOT Analysis ตัวอย่าง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒ ตัวอย่างการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่ (จังหวัด) ด้วย SWOT Analysis

Strength (จุดแข็ง)	Weakness (จุดอ่อน)
S1 ข้อได้เปรียบทางลักษณะภูมิประเทศ มีภูเขา อากาศเย็นตลอดปี	W1 ผู้ประกอบการยังไม่มีความพร้อมในด้าน การค้าการลงทุน และโลจิสติกส์
S2 ชายแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน (ลาวและเมียนมา อื่นๆ)	W2 ความไม่พร้อมในการรองรับการเคลื่อนย้าย แรงงานของชุมชน
S3 วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของท้องถิ่น ต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวในจังหวัด...	W3 แรงงานในจังหวัด.....มีการเคลื่อนย้ายไป ทำงานในพื้นที่อื่น
S4 ระบบโลจิสติกส์มีศักยภาพ (มีระบบราง) เชื่อมต่อกับเมืองใหญ่	W4 ทรัพยากรธรรมชาติทิ้งป่าไม้และน้ำในพื้นที่ ถูกทำลาย
S5 วัตถุประสงค์ในจังหวัด...มีคุณภาพดึงดูดให้ มีการลงทุน (นักลงทุนสนใจแปรรูปสินค้าเกษตร) เปิดโรงงาน	W5 การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีส่งผลต่อ ปัญหา แรงงานล้นตลาด ยาเสพติด ปัญหาการค้า มนุษย์และความมั่นคงของประเทศ

ตารางที่ ๒ ตัวอย่างการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่ (จังหวัด) ด้วย SWOT Analysis (ต่อ)

Opportunity (โอกาส)	Threat (อุปสรรค)
<p>O1 ประเทศเพื่อนบ้านให้ความสำคัญกับการคมนาคมมีโอกาสดึงดูดระบบขนส่งเพื่อเชื่อมโยงให้เกิดการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว</p> <p>O3 การประกาศให้จังหวัด.....เป็นเมืองท่องเที่ยว</p> <p>O4 หน่วยงานรัฐส่งเสริมการย้ายกลับท้องถิ่นของคนในเมืองหลวง</p> <p>O5 การเพิ่มขึ้นของนักเรียน นักศึกษาในสถาบันการศึกษาในพื้นที่</p>	<p>T1 การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีส่งผลต่อปัญหาแรงงานล้นตลาดยาเสพติด ปัญหาการค้ามนุษย์ และความมั่นคงของประเทศ</p> <p>T2 การเป็นเมืองการศึกษาส่งผลต่อกฎหมายการลงทุน</p> <p>T3 การลงทุนในภาคเกษตรมากขึ้น ทำให้ที่ดินเสื่อมคุณภาพ</p> <p>T4 ปัญหามลพิษทางอากาศช่วงฤดูร้อน (ควันไฟจากประเทศเพื่อนบ้าน) เนื่องจากเป็นจังหวัดติดพื้นที่ชายแดน</p> <p>T5 แรงงานไม่มีทักษะ (Unskilled Labour) คนไทยนิยมทำงานภาคบริการในต่างประเทศ</p>

๓.๑.๓.๔ นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis นำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อใน TOWS Matrix

ตารางที่ ๓ ตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix ต่อจาก SWOT

TOWS Matrix	Strength (จุดแข็ง)	Weakness (จุดอ่อน)
<p>Opportunity (โอกาส)</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรุก (SO) ใช้จุดแข็งเพื่อหาประโยชน์จากโอกาสที่มี เป็นกลยุทธ์เชิงรุก</p> <p>O3 จังหวัดมีการส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>S1 ข้อได้เปรียบทางลักษณะภูมิประเทศ มีภูเขา อากาศเย็นตลอดปี</p> <p>S4 ระบบโลจิสติกส์มีศักยภาพ (มีระบบราง) เชื่อมต่อกับเมืองใหญ่</p>	<p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) ใช้ประโยชน์จากโอกาสเพื่อลดจุดอ่อนลง เป็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข</p> <p>W3 แรงงานในจังหวัด.....มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในพื้นที่อื่น</p> <p>O4 หน่วยงานรัฐส่งเสริมการย้ายกลับท้องถิ่นของคนในเมืองหลวง</p> <p>O3 การประกาศให้จังหวัด.....เป็นเมืองท่องเที่ยว</p>
<p>Threat (อุปสรรค)</p>	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) ใช้จุดแข็งเพื่อเลี่ยงอุปสรรค เป็นกลยุทธ์เชิงป้องกัน</p> <p>S5 วัตถุประสงค์เกษตรในจังหวัด...มีคุณภาพ ดึงดูดให้มีการลงทุน (นักลงทุนสนใจแปรรูปสินค้าเกษตร) เปิดโรงงาน</p> <p>T3 การลงทุนในภาคเกษตรมากขึ้น ทำให้ที่ดินเสื่อมคุณภาพ</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรับ (WT) ลดจุดอ่อนและเลี่ยงอุปสรรค เป็นกลยุทธ์เชิงรับ</p> <p>W1 ผู้ประกอบการยังไม่มีความพร้อมในด้านการค้าการลงทุน และโลจิสติกส์</p> <p>T5 แรงงานไม่มีทักษะ (Unskilled Labour) คนไทยนิยมทำงานภาคบริการในต่างประเทศ</p> <p>T2 การเป็นเมืองการศึกษาส่งผลต่อกฎหมายการลงทุน</p>

๓.๑.๓.๕ นำข้อมูลจากการวิเคราะห์จาก TOWS Matrix มาสรุปเป็นข้อมูลเชิงกลยุทธ์ในพื้นที่เพื่อคาดการณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน และความต้องการจ้างงาน ดังตัวอย่าง ต่อไปนี้

(๑) กลยุทธ์เชิงรุก SO Strategies

(๑.๑) จังหวัดได้ประกาศให้เป็นเมืองท่องเที่ยว

(๑.๒) จากข้อได้เปรียบทางลักษณะภูมิประเทศ มีภูเขา อากาศเย็นตลอดปี

(๑.๓) ระบบโลจิสติกส์มีศักยภาพ (มีระบบราง) เชื่อมต่อกับเมืองใหญ่

สามารถคาดการณ์ได้ว่า ในข้อมูลเชิงพื้นที่ของจังหวัด... มีโอกาสที่จะมีการจ้างงานในภาคบริการจากการประกาศเป็นเมืองท่องเที่ยวและโอกาสที่จะมีนักท่องเที่ยวเดินทางมาจำนวนมากเนื่องด้วยระบบขนส่งที่มีศักยภาพจากการเป็นพื้นที่ที่ติดกับเมืองใหญ่ รวมถึงโอกาสในการขยายธุรกิจภาคบริการการท่องเที่ยวของนักลงทุนจากทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ ทำให้มีโอกาสและความต้องการการจ้างงานในภาคบริการเพิ่มมากขึ้น และมีความเป็นไปได้ในการขยายเส้นทางระบบรางส่วนต่อขยายจากระยะทางที่เชื่อมต่อจากเมืองใหญ่จะทำให้มีการจ้างงานภาคการก่อสร้างระยะยาว และโอกาสความต้องการจ้างแรงงานในพื้นที่จากการพัฒนาพื้นที่เพิ่มขึ้น

(๒) กลยุทธ์เชิงแก้ไข WO Strategies

(๒.๑) แรงงานในจังหวัด.....มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในพื้นที่อื่น

(๒.๒) หน่วยงานรัฐส่งเสริมการย้ายกลับท้องถิ่นของคนในเมืองหลวง

(๒.๓) การประกาศให้จังหวัด....เป็นเมืองท่องเที่ยว

สามารถคาดการณ์ได้ว่า เป็นพื้นที่ที่แรงงานมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในพื้นที่อื่นอาจมีสาเหตุจากค่าแรงต่ำและไม่มีสถานประกอบการขนาดใหญ่ กำลังแรงงานในพื้นที่มีการศึกษาและทักษะสูง รวมถึงแรงงานที่ไม่มีทักษะ ต้องการหาตำแหน่งงานและย้ายเข้าพื้นที่เมืองที่มีความเจริญและได้รับค่าตอบแทนสูง ประกอบกับนโยบายการส่งเสริมการย้ายกลับถิ่นฐานของคนในเมืองอาจต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่จากการประกาศให้จังหวัด..เป็นเมืองท่องเที่ยว อาจเป็นแรงงานจูงใจให้กำลังแรงงานกลับมาทำงานในท้องถิ่น จากการลงทุนธุรกิจภาคบริการที่เพิ่มมากขึ้น และเป็นโอกาสในการวางแผนพัฒนากำลังคนในทักษะต่างๆ ให้พร้อมทำงานในตลาดแรงงาน

(๓) กลยุทธ์เชิงป้องกัน ST Strategies

(๓.๑) วัตถุประสงค์ในจังหวัด....มีคุณภาพดึงดูดให้มีการลงทุน

(นักลงทุนสนใจแปรรูปสินค้าเกษตร) เปิดโรงงาน

(๓.๒) การลงทุนในภาคเกษตรมากขึ้น ทำให้ที่ดินเสื่อมคุณภาพ

สามารถคาดการณ์ได้ว่า เป็นพื้นที่ที่ยังเป็นที่ต้องการของนักลงทุนในการเปิดโรงงานเพื่อแปรรูปสินค้าเกษตร ทำให้เกษตรกรในพื้นที่มีรายได้หลัก และอาจมีแรงงานภาคเกษตร และแรงงานในพื้นที่ทำงานในโรงงาน รวมถึงอาจมีแนวโน้มความต้องการจ้างงานเพิ่มขึ้นจากการเปิดโรงงานของนักลงทุน แต่ทั้งนี้ ในพื้นที่ต้องเร่งนโยบายการฟื้นฟูดินที่เป็นทรัพยากรสำคัญที่จะยังคงความยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจที่มีหลายมิติเชื่อมโยงกัน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเตรียมแผนพัฒนากำลังคนในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่จากการที่นักลงทุนเปิดโรงงานใหม่ รวมถึงการทำงานร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่เพื่อบูรณาการทำงานรองรับการเติบโตในภาคอุตสาหกรรมเกษตรต่อไป

(๔) กลยุทธ์เชิงรับ WT Strategies

- (๔.๑) ผู้ประกอบการยังไม่มีความพร้อมในด้านการค้าการลงทุน และโลจิสติกส์
 (๔.๒) แรงงานไม่มีทักษะ (Unskilled Labour) คนไทยนิยมทำงานภาคบริการ

ในต่างประเทศ

(๔.๓) การเป็นเมืองการศึกษาส่งผลต่อกฎหมายการลงทุน

สามารถคาดการณ์ได้ว่า จากข้อจำกัดเรื่องกฎหมายการลงทุนที่เป็นอุปสรรคต่อนักลงทุน และในพื้นที่ไม่มีสถานประกอบการสำหรับแรงงานที่ไม่มีฝีมือ จึงทำให้คนในพื้นที่นิยมเดินทางไปทำงานในภาคบริการที่ต่างประเทศ อาจเป็นแม่บ้าน พนักงานนวด ดังนั้น หน่วยงานในพื้นที่ควรเตรียมการส่งเสริมการเพิ่มทักษะยกระดับฝีมือให้กับแรงงานในพื้นที่เพื่อเพิ่มทางเลือกในการทำงาน และเพิ่มค่าตอบแทนจากการเป็นแรงงานมีทักษะฝีมือ

๓.๒ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๒.๑ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

- ๓.๒.๑.๑ เจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการอาจยังไม่เข้าใจแนวทางการศึกษาวิเคราะห์
 ๓.๒.๑.๒ การเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพ
 ๓.๒.๑.๓ การพัฒนาระบบการตรวจราชการเชิงรุก อาจต้องใช้เวลาในการดำเนินการ

โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร

๓.๒.๒ แนวทางแก้ไข

- ๓.๒.๒.๑ การจัดทำคู่มือ Flowchart การระดมแนวคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล
 ๓.๒.๒.๒ การกำหนดแหล่งของข้อมูลที่เชื่อถือได้สำหรับนำมาใช้ในการวิเคราะห์
 ๓.๒.๒.๓ การขอรับความคิดเห็นจากสำนักงานแรงงานจังหวัด
 ๓.๒.๒.๔ การนำต้นแบบระบบการตรวจ/เครื่องมือต้นแบบ มาพัฒนาและปรับปรุงให้สามารถเป็นระบบและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปกำกับ ติดตาม แนะนำและเสนอแนะในประเด็นสำคัญ/เร่งด่วน เพื่อให้การจัดทำรายงานของผู้สนับสนุนการตรวจเป็นข้อมูลเสนอเชิงวิเคราะห์ในระดับพื้นที่ และใช้สำหรับเป็นข้อมูลเชิงพยากรณ์ในระดับบริหารได้

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ กระทรวงแรงงานมีการตรวจราชการเชิงรุก ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการตรวจติดตามตามกระบวนการ (Function) เท่านั้น แต่เป็นการการตรวจราชการที่เน้นความคุ้มค่า การแสวงหาข้อเท็จจริงซึ่งมีกลไกหรือรูปแบบการตรวจราชการที่จะต้องที่มีข้อมูลเชิงพยากรณ์ จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเชิงพื้นที่

๔.๒ การตรวจราชการเชิงรุกที่สามารถสรุปข้อมูลเชิงพื้นที่ได้ จะสามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นหรือส่งสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าให้แก่ผู้บริหารและหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่ รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของหน่วยงานหรือการแนะนำวิธีดำเนินงานที่เหมาะสม

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ มีเครื่องมือ/รูปแบบ ที่ใช้วิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน การคาดการณ์ความต้องการด้านแรงงาน ในระดับพื้นที่ สำหรับผู้สนับสนุนการตรวจวิเคราะห์เป็นข้อมูลเชิงพื้นที่ให้ผู้ตรวจราชการพิจารณา เป็นข้อเสนอแนะให้กับการลงพื้นที่ในการตรวจราชการเชิงรุกตามข้อสั่งการ

๕.๒ มีรูปแบบการตรวจราชการเชิงรุกที่สามารถพัฒนาเป็นระบบการตรวจราชการเชิงรุกของกระทรวง แรงงาน

๕.๓ มีเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำไปกำกับ ติดตาม แนะนำและเสนอ ในประเด็น สำคัญ/เร่งด่วน เพื่อให้การจัดทำรายงานของผู้สนับสนุนการตรวจเป็นข้อมูลเสนอเชิงวิเคราะห์ในระดับพื้นที่ และใช้สำหรับเป็นข้อมูลเชิงพยากรณ์ในระดับบริหารได้



บรรณานุกรม

- กรมที่ดิน. (๒๕๖๔). ปัจจัยสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการ. สืบค้น ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕, จาก <https://www.dol.go.th/km๒/Documents/๔.๐๒stl๖๑.pdf>.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (๒๕๔๔). การติดตามประเมินผล. สืบค้น ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/๒๓๐๕๗๕>.
- นันทพร เมธาคณวุฒิ. (๒๕๕๙). โครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ. สืบค้น ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://Research.mol.go.th/2013/rsdat/data/doc/SBcPQ10/03SBcPQ10pdf>.
- ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (๒๕๖๓). วางกลยุทธ์ธุรกิจให้ถูกจุด กับ TOWS Matrix. สืบค้น ๙ กันยายน ๒๕๖๕, จาก <https://www.popticles.com/business/tows-matrix/>.
- พงศ์พิช ยงประพัฒน์, รัภัทร ทาทวยการ, อัมพน ห่อนาค. (๒๕๕๗). กลยุทธ์การเพิ่มยอดขายวัสดุก่อสร้างของร้าน 3B Material อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารเศรษฐศาสตร์ และกลยุทธ์การจัดการ. ๒(๑): ๔๖-๕๘.
- กลยุทธ์การตลาดเพื่อเพิ่มยอดขายฟาร์มเห็ดเกษตรอ้วน อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มงคล กิตติญาณขจร. (๒๕๖๔). หลักการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis). สืบค้น ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก [https://scholar.google.co.th/scholarswot+\(swot+analysis\)scholar.pdf](https://scholar.google.co.th/scholarswot+(swot+analysis)scholar.pdf).
- สมศักดิ์ เจตสุรกันต์. (๒๕๖๐). การพัฒนาระบบการตรวจราชการของไทย. (นักศึกษาระดับปริญญาโท ปกป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐ ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๑, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร).
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๓). คู่มือการตรวจติดตามตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๔). คู่มือการตรวจติดตามตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (๒๕๕๒). คู่มือการตรวจราชการแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุภารักษ์ เมินกระโทก. (๒๕๖๓). ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา. สืบค้น ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <http://library.sut.ac.th/clremsite/upload/๒๐๒๐๙๐๒๑๔๕๑๔๖cf๕zWtk๖.pdf>.
- สุมิตรา อติศัพท์. (๒๕๕๗). การศึกษาประสิทธิภาพการตรวจราชการ แบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์. (การพัฒนาหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง, กระทรวงศึกษาธิการ).
- เอกกมล เอี่ยมศรี. (๒๕๕๔). วิธีการวิเคราะห์ SWOT. สืบค้น ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <http://eiamsri.wordpress.com>.
- เอกชัย บุญญาธิชฐาน. (๒๕๕๓). คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- AR Group Corporate Structure. (๒๕๖๐). SWOT คืออะไร. สืบค้น ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.ar.co.th/kp/th/๒๗๔>.
- 1stcraft.com. (๒๕๖๓). การวิเคราะห์ข้อมูลคืออะไรพร้อมเทคนิคการวิเคราะห์ที่คุณควรรู้. สืบค้น ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕, จาก <https://๑stcraft.com/what-is-data-analysis/>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๑
เรื่อง การจัดทำแบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงาน
ในต่างประเทศประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/พ.ศ. ๒๕๖๔ และสรุปผล
การดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓



ประเด็นการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงาน
ของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน
ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. ข้อมูลพื้นฐาน

- สถานการณ์แรงงานในประเทศ
- นโยบายการนำเข้า/การจ้าง แรงงานต่างชาติ (กฎหมาย, แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย)
- จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศ (ถูกกฎหมาย/ผิดกฎหมาย)
- อื่นๆ (ระบุ)

๒. ผลการดำเนินงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ

- การดำเนินงานการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย (สิทธิประโยชน์/เรื่องร้องทุกข์)
- การขยายตลาดแรงงาน
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต (กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย)

๓. ผลการดำเนินงานด้านป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีการระบาดของโรค (COVID-19)

๔. ผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๕. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไข ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ

หมายเหตุ : ขอให้สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ จัดทำข้อมูลและส่งไฟล์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: inspector.mol3@gmail.com)

ภายในวันที่ **๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓**

เพื่อรวบรวมและสรุปผลเสนอผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และรายงานผู้บริหารกระทรวงแรงงานเพื่อโปรดทราบต่อไป

แบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
 สำนักงานแรงงานไทย...../ฝ่ายแรงงานประจำ สอท.....
 (ตัดยอดผลการดำเนินงาน/งบประมาณ ระหว่าง เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

๑. ข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑	สถานการณ์แรงงานในประเทศ					
	...					
๑.๒	นโยบายการนำเข้า/การจ้าง แรงงานต่างชาติ (กฎหมาย, แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย)					
	...					
๑.๓	จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศ(ถูกกฎหมาย/ผิดกฎหมาย)					
	จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางถูกกฎหมาย			จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางผิดกฎหมาย		
	ประเภทการจ้าง (โรงงาน/ร้านอาหาร/เกษตร/อื่นๆ)			ประเภทการจ้าง (โรงงาน/ร้านอาหาร/เกษตร/อื่นๆ)		
	จำนวน	คน	จำนวน	คน
	จำนวน	คน	จำนวน	คน
	จำนวน	คน	จำนวน	คน
		รวม	คน		รวม	คน

๒. ผลการดำเนินงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ

การดำเนินงานการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย			
ลำดับที่	การให้ความคุ้มครองแรงงานไทย (ร้องทุกข์)	ผลการดำเนินงาน/วิธีดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/แนวทางแก้ไข
๒.๑	<p><u>จำนวนเรื่องร้องทุกข์ (รวมทั้งหมด)</u></p> <p><u>ประเภทเรื่องร้องทุกข์</u></p> <p>- สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน</p> <p>- สภาพการจ้าง</p> <p>- สภาพที่พักอาศัย</p> <p>อื่นๆ (ระบุ)</p>	<p>จำนวนเรื่องร้องทุกข์ที่ได้รับ เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว จำนวน เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> เรื่องที่ค้างดำเนินการ จำนวน เรื่อง</p> <p><u>เหตุผลที่ค้างดำเนินการ</u></p> <p>จำนวนเรื่องที่ได้รับ เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว จำนวน เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> เรื่องที่ค้างดำเนินการ จำนวน เรื่อง</p> <p><u>เหตุผลที่ค้างดำเนินการ</u></p> <p>จำนวนเรื่องที่ได้รับ เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว จำนวน เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> เรื่องที่ค้างดำเนินการ จำนวน เรื่อง</p> <p><u>เหตุผลที่ค้างดำเนินการ</u></p> <p>จำนวนเรื่องที่ได้รับ เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว จำนวน เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> เรื่องที่ค้างดำเนินการ จำนวน เรื่อง</p> <p><u>เหตุผลที่ค้างดำเนินการ</u></p>	

การดำเนินงานการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย			
ลำดับที่	การให้ความคุ้มครองแรงงานไทย (สิทธิประโยชน์)	ผลการดำเนินงาน/วิธีดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/แนวทางแก้ไข
๒.๒	<p><u>สิทธิประโยชน์</u></p> <p>๑) สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน (ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าล่วงเวลา เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/บาดเจ็บจากการทำงาน เงินทดแทนอุบัติเหตุ เงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จ เงินทดแทนกรณีเสียชีวิต ฯลฯ)</p> <p>๒) สิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ช่วยเหลือเรื่องทั่วไป(ล่าม/ตอบข้อซักถาม) - ช่วยเหลือเรื่องการทำงาน (ใบอนุญาต/เปลี่ยนงาน/ย้ายงาน ฯลฯ) - ช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต - ช่วยเหลือกรณีฉุกเฉินอื่นๆ (ถูกทำร้าย ถูกดำเนินคดี) - ติดตามแรงงานที่ขาดการติดต่อ - การทดสอบทักษะ - ความช่วยเหลืออื่นๆ 	<p>สนร.ให้ความช่วยเหลือ</p> <p>เป็นจำนวนเงินรวม บาท</p> <p>จำนวนแรงงานที่ได้รับความช่วยเหลือ คน</p> <p>จำนวนแรงงานที่ได้รับความช่วยเหลือ คน</p>	
๒.๓	<p>กิจกรรมส่งเสริมการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย (ถ้ามี)</p> <p>๑.</p> <p>๒.</p> <p>๓.</p> <p>อื่นๆ (ระบุ)</p>		

การขยายตลาดแรงงาน			
ลำดับที่	แนวทางและผลดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/วิธีดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/แนวทางแก้ไข
๒.๔	๑) ตำแหน่งงานที่รับเพิ่มขึ้นสะสมตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒) จำนวนการจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้นสะสมตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	จำนวน ตำแหน่ง (ระบุประเภทงาน) ประเภทงาน ตำแหน่ง ตำแหน่ง ตำแหน่ง วิธีดำเนินการ ... จำนวน คน วิธีดำเนินการ ...	

การพัฒนาคุณภาพชีวิต (กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย)			
ลำดับที่	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ผลการดำเนินงาน/วิธีดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/แนวทางแก้ไข
๒.๕	(กิจกรรมที่ สนร. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย) ๑) ... ๒) ... ๓) ... อื่นๆ (ระบุ)		

๓. ผลการดำเนินงานด้านป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีการระบาดของโรค (COVID-19)

๓.๑	การดำเนินงานด้านป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีการระบาดของโรค (COVID-19)		
	การป้องกัน	การคุ้มครอง/การให้ความช่วยเหลือ	อื่นๆ (ระบุ)

๓.๒	ปัญหา อุปสรรค ในการป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีการระบาดของโรค (COVID-19)		
		
๓.๓	ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนเผชิญเหตุกรณีเกิดโรคระบาด (Standard Operating Procedure: SOP)		
		

๔. ผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

งบประมาณ	จำนวนงบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ผลการเบิกจ่ายคิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๑. งบดำเนินงาน				
๒. งบบุคลากร				
๓. งบลงทุน				
๔. งบรายจ่ายอื่น				
รวม				

๕. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไข ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	แนวทางแก้ไข	ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๑.		
๒.		
อื่นๆ (ระบุ)		

ประเด็นการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงาน
ของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน
ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ข้อมูลพื้นฐาน

- สถานการณ์แรงงานในประเทศประจำการ
- นโยบายการนำเข้า/การจ้าง แรงงานต่างชาติ (กฎหมาย, แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย)
- จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศ (ถูกกฎหมาย/ผิดกฎหมาย)
- อื่นๆ (ระบุ)

๒. ผลการดำเนินงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ

- การดำเนินงานการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย (สิทธิประโยชน์/เรื่องร้องทุกข์)
- การขยายตลาดแรงงาน
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต (กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย)

๓. ผลการดำเนินงานด้านป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีการระบาดของโรค (COVID-19)

๔. ผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๕. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไข ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ

หมายเหตุ : ขอให้สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ จัดทำข้อมูลและส่งไฟล์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: inspector.mol3@gmail.com)

ภายในวันที่ **๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔**

เพื่อรวบรวมและสรุปผลเสนอผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และรายงานผู้บริหารกระทรวงแรงงานเพื่อโปรดทราบต่อไป



แบบรายงานการตรวจนิเทศผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
สำนักงานแรงงานไทย...../ฝ่ายแรงงานประจำ สอท.....

(ตัดยอดผลการดำเนินงาน/งบประมาณ ระหว่าง เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔)

๑. ข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑	สถานการณ์แรงงานในประเทศ					
	...					
๑.๒	นโยบายการนำเข้า/การจ้าง แรงงานต่างชาติ (กฎหมาย, แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย)					
	...					
๑.๓	จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศประจำการ (ถูกกฎหมาย/ผิดกฎหมาย)					
	จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางถูกกฎหมาย			จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางผิดกฎหมาย		
	ประเภทกิจการ (โรงงาน/ร้านอาหาร/เกษตร/อื่นๆ)			ประเภทกิจการ (โรงงาน/ร้านอาหาร/เกษตร/อื่นๆ)		
	จำนวน	คน	จำนวน	คน
	จำนวน	คน	จำนวน	คน
	จำนวน	คน	จำนวน	คน
		รวม	คน		รวม	คน

๒. ผลการดำเนินงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ

การดำเนินงานการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย			
ลำดับที่	การให้ความคุ้มครองแรงงานไทย (ร้องทุกข์)	ผลการดำเนินงาน/วิธีดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/แนวทางแก้ไข
๒.๑	<p><u>จำนวนเรื่องร้องทุกข์ (รวมทั้งหมด)</u></p> <p><u>ประเภทเรื่องร้องทุกข์</u></p> <p>- สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน</p> <p>- สภาพการจ้าง</p> <p>- สภาพที่พักอาศัย</p> <p>อื่นๆ (ระบุ)</p>	<p>จำนวนเรื่องร้องทุกข์ที่ได้รับ เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว จำนวน เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> เรื่องที่ค้างดำเนินการ จำนวน เรื่อง</p> <p><u>เหตุผลที่ค้างดำเนินการ</u></p> <p>จำนวนเรื่องที่ได้รับ เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว จำนวน เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> เรื่องที่ค้างดำเนินการ จำนวน เรื่อง</p> <p><u>เหตุผลที่ค้างดำเนินการ</u></p> <p>จำนวนเรื่องที่ได้รับ เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว จำนวน เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> เรื่องที่ค้างดำเนินการ จำนวน เรื่อง</p> <p><u>เหตุผลที่ค้างดำเนินการ</u></p> <p>จำนวนเรื่องที่ได้รับ เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว จำนวน เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> เรื่องที่ค้างดำเนินการ จำนวน เรื่อง</p> <p><u>เหตุผลที่ค้างดำเนินการ</u></p>	

การดำเนินงานการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย			
ลำดับที่	การให้ความคุ้มครองแรงงานไทย (สิทธิประโยชน์)	ผลการดำเนินงาน/วิธีดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/แนวทางแก้ไข
๒.๒	<p><u>สิทธิประโยชน์</u></p> <p>๑) สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน (ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าล่วงเวลา เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/บาดเจ็บจากการทำงาน เงินทดแทนอุบัติเหตุ เงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จ เงินทดแทนกรณีเสียชีวิต ฯลฯ)</p> <p>๒) สิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ช่วยเหลือเรื่องทั่วไป(ล่าม/ตอบข้อซักถาม) - ช่วยเหลือเรื่องการทำงาน (ใบอนุญาต/เปลี่ยนงาน/ย้ายงาน ฯลฯ) - ช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต - ช่วยเหลือกรณีฉุกเฉินอื่นๆ (ถูกทำร้าย ถูกดำเนินคดี) - ติดตามแรงงานที่ขาดการติดต่อ - การทดสอบทักษะ - ความช่วยเหลืออื่นๆ 	<p>สนร.ให้ความช่วยเหลือ</p> <p>เป็นจำนวนเงินรวม บาท</p> <p>จำนวนแรงงานที่ได้รับความช่วยเหลือ คน</p> <p>จำนวนแรงงานที่ได้รับความช่วยเหลือ คน</p>	
๒.๓	<p>กิจกรรมส่งเสริมการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย (ถ้ามี)</p> <p>๑.</p> <p>๒.</p> <p>๓.</p> <p>อื่นๆ (ระบุ)</p>		

การขยายตลาดแรงงาน			
ลำดับที่	แนวทางและผลดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/วิธีดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/แนวทางแก้ไข
๒.๔	๑) ตำแหน่งงานที่ได้รับเพิ่มขึ้นสะสมตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒) จำนวนการจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้นสะสมตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	จำนวน ตำแหน่ง (ระบุประเภทงาน) ประเภทงาน ตำแหน่ง ตำแหน่ง ตำแหน่ง วิธีดำเนินการ ... จำนวน คน วิธีดำเนินการ ...	

การพัฒนาคุณภาพชีวิต (กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย)			
ลำดับที่	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ผลการดำเนินงาน/วิธีดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/แนวทางแก้ไข
๒.๕	(กิจกรรมที่ สนร. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย) ๑) ... ๒) ... ๓) ... อื่นๆ (ระบุ)		

๓. ผลการดำเนินงานด้านป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีการระบาดของโรค (COVID-19)

๓.๑	การดำเนินงานด้านป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีการระบาดของโรค (COVID-19)		
	การป้องกัน	การคุ้มครอง/การให้ความช่วยเหลือ	อื่นๆ (ระบุ)

๓.๒	ปัญหา อุปสรรค ในการป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีการระบาดของโรค (COVID-19)		
		
๓.๓	ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนเผชิญเหตุกรณีเกิดโรคระบาด (Standard Operating Procedure: SOP)		
		

๔. ผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

งบประมาณ	จำนวนงบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ผลการเบิกจ่ายคิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๑. งบดำเนินงาน				
๒. งบบุคลากร				
๓. งบลงทุน				
๔. งบรายจ่ายอื่น				
รวม				

๕. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไข ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	แนวทางแก้ไข	ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๑.		
๒.		
อื่นๆ (ระบุ)		

สรุปผลการติดตามการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ
ชาติอาหรับเอมิเรตส์ ญี่ปุ่น ฮองกง กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒ สาขาไทเป/เกาสง)
มาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน อิสราเอล และเกาหลีใต้
ผลการการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากรายงาน
ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การตรวจราชการในต่างประเทศ หรือการตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ (สนร.) เป็นการตรวจเพื่อรับทราบสถานการณ์แนวคิด
ข้อเสนอแนะการบริหารด้านแรงงานไทยจากเอกอัครราชทูตของแต่ละประเทศ ตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ตามระเบียบสำนัก
นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๙ วรรค ๒ ได้กำหนดขอบเขตของการตรวจราชการให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงรับผิดชอบและมีอำนาจหน้าที่ในการ
ตรวจราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เฉพาะในขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของกระทรวง ในฐานะผู้สอดส่องดูแล
แทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง และปลัดกระทรวง ข้อ ๕ วรรค ๒ ได้กำหนดนิยาม “ผู้รับการตรวจ” หมายความว่า หน่วยงานของรัฐ
และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานของรัฐ วรรค ๓ ได้กำหนดนิยาม “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า (๑) ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วน
ภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (๒) หน่วยงานในการบริหารราชการในต่างประเทศ (๓) รัฐวิสาหกิจ (๔) หน่วยงานของรัฐที่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-๑๙ การเดินทางไปตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานไทย
ในต่างประเทศ ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานไม่สามารถเดินทางไปตรวจราชการต่างประเทศได้ **ทำให้ต้องตรวจราชการตามเอกสารของ สนร.** เพื่อทราบผล
การดำเนินงานจากรายงานเอกสาร โดยไม่สามารถตรวจเยี่ยมเพื่อเห็นสภาพชีวิตความเป็นอยู่ รับรู้ข้อมูลที่แท้จริงจากการพูดคุยสอบถาม แรงงาน/นายจ้าง สถานประกอบการ
เพื่อรับฟังความคิดเห็นและสภาพปัญหาการจ้าง สภาพการทำงาน ของแรงงานว่าได้รับการดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครอง ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้รับการคุ้มครองอย่าง
เป็นธรรมหรือไม่ อย่างไรก็ตามการเดินทางไปตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศยังเป็นเรื่องที่สำคัญ

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตามรายงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไขของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
๑. ข้อมูลพื้นฐาน		
<p>๑.๑ สถานการณ์แรงงานในประเทศ</p> <p>๑.๒ นโยบายการนำเข้า/การจ้าง แรงงานต่างชาติ (กฎหมาย, แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย)</p> <p>๑.๓ จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศ (ถูกกฎหมาย/ผิดกฎหมาย)</p>	<p>สถานการณ์ นโยบาย โอกาสของแรงงานไทย ที่มีความแตกต่างเชิงพื้นที่ วัฒนธรรม เศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการนำเข้า/การจ้าง แรงงานต่างชาติ และการเดินทางไปทำงานในบริษัทที่แตกต่างสรุปรายประเทศ ได้ดังนี้</p> <p>สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ UAE ยังคงนโยบายลดจำนวนการจ้างงานแรงงานต่างชาติและส่งเสริมการมีงานทำของคนในชาติ แต่ยังมี<u>ความต้องการแรงงานต่างชาติ คือ แรงงานไทย</u> เนื่องจากมีความนิยมชมชอบแรงงานไทยอยู่แล้ว มีแนวโน้มและโอกาสการจ้างแรงงานไทยสูง และแนวโน้มความต้องการแรงงานหลังโควิด-๑๙ จะเปลี่ยนไปจากเดิมที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือที่ต้องการแรงงานมีฝีมือที่ต้องมีทั้ง IQ และ EQ และทักษะที่ต้องการคือ การสื่อสาร การบริหารองค์กร การบริหารเวลา การทำงานที่หลากหลาย ต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านสาธารณสุขสามารถรับมือกับสถานการณ์แพร่ระบาดไวรัสโควิด-๑๙ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต งานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านการสื่อสารโทรคมนาคม งานด้าน E-Commerce ด้านโลจิสติกส์ การเงินบัญชี การบริหารงานในภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม</p> <p>จำนวนแรงงานไทยที่เดินทาง<u>ถูกกฎหมาย</u> จำนวน ๔,๗๑๑ คน</p> <p>จำนวนแรงงานไทยที่เดินทาง<u>ผิดกฎหมาย</u> จำนวน ๒,๔๕๐ คน</p> <p>ซาอุดีอาระเบีย มีนโยบายลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติและส่งเสริมให้คนในชาติทำงาน (Saudization) (ไม่มีนโยบายรับแรงงานไทยเพิ่ม) โดยออกมาตรการเพิ่มค่าธรรมเนียมใบถิ่นที่อยู่ (Iqama) และค่าธรรมเนียมการพักอาศัยและทำงานของคนต่างด้าวในอัตราก้าวหน้าเป็นรายเดือน ที่ประมาณคนละ ๕๖๐๐-๖๔๐๐ บาท และประกาศงานสงวนสำหรับชาวซาอุดีฯ เท่านั้น ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ รัฐบาลกวัดขั้นคนต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเพื่อผลักดันออกนอกประเทศประมาณ ๔.๒ ล้านคน</p>	

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตามรายงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไขของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
	<p>ซึ่งหากมีคดีต้องดำเนินคดีก่อน ปัจจุบันซาอุดีอาระเบียไม่อนุญาตให้แรงงานไทยเดินทางเข้ามาทำงานตั้งแต่ปี ๒๕๓๓ <u>ประเทศในเขตอาณานิคม</u> มีแรงงานไทยทำงานในภาคบริการอาทิ นวด สปา ประกอบอาหาร ช่างทำทอง คือประเทศ บารห์เรน คูเวต อียิปต์ เลบานอน โมร็อกโก จอร์แดน และงานก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ ช่างเทคนิค และแอร์โฮสเตสในประเทศอิรัก และแอลจีเรีย</p> <p>จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางถูกกฎหมาย จำนวน ๑๗๑ คน จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางผิดกฎหมาย จำนวน - คน</p> <p>อิสราเอล มีสถานการณ์การว่างงาน ในประเทศลดลง แนวโน้มนโยบายการจ้างงานแรงงานไทย ในปี ๒๕๖๓ หน่วยงาน IOM ได้ขอยุติบทบาทในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในอิสราเอล แต่เพื่อให้การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในอิสราเอลมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม เช่นเดียวกับการดำเนินการของ IOM ทั้งฝ่ายไทยและอิสราเอลก็ยังคงมุ่งมั่นในการดำเนินโครงการ TIC Project ต่อไปโดยกรมการจัดหางาน และ PIBA ได้หารือร่วมกันในการปรับปรุงข้อตกลงฯ ใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการจัดส่งแรงงานที่กรมการจัดหางานจะเข้ามาดำเนินการแทน IOM ซึ่งกรอบการดำเนินงานของข้อตกลงฉบับใหม่ฯ ได้กำหนดกระบวนการจ้างแรงงานไทยไปทำงานในภาคการเกษตรในประเทศอิสราเอลตามที่รัฐบาลอิสราเอลและรัฐบาลไทยได้ลงนามในข้อตกลงฉบับใหม่ว่าด้วยเรื่องการจ้างแรงงานไทย จำนวน ๒๕,๐๐๐ คนไปทำงานในภาคการเกษตรตามบันทึกความตกลงฉบับใหม่ที่ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๑๓ ก.ค. ๖๓ ที่อิสราเอล และ Implementation Arrangement to the Agreement ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๐ ก.ค. ๖๓ ที่ประเทศไทย</p> <p>จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางถูกกฎหมาย จำนวน ๒๕,๕๖๑ คน จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางผิดกฎหมาย จำนวน ๒,๒๓๙ คน</p>	

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตามรายงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไขของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
	<p>เกาหลี จากสถานะเศรษฐกิจชะลอตัวจึงมีมาตรการเพื่อพยุงสถานการณ์ โดยครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวด้วยคือลักษณะงาน ๓D (Dirty Difficult Dangerous) จึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติจำนวนมากผ่านระบบการจ้างแบบ (EPS) ซึ่งจะได้รับการดูแลคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานในกรณีต่างๆ ตามกฎหมาย ซึ่งรวมถึงแรงงานไทยที่ไปทำงานผ่านระบบนี้ <u>การจ้างแรงงานต่างชาติตามกฎหมาย</u> เกาหลีประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในภาคเกษตร ซึ่งเป็นการจ้างงานในระยะสั้น สำหรับประเทศไทยยังอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาจัดทำบันทึกความเข้าใจในการจ้างแรงงานตามกฎหมาย ปัญหาของแรงงานไทยที่พบคือ การสื่อสารภาษาท้องถิ่น การปรับตัว ปัญหาสุขภาพและปัญหาสังคม</p> <p>จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางตามกฎหมาย จำนวน ๒๒,๑๓๗ คน (วีซ่าทำงาน) จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางผิดกฎหมาย จำนวน ๓,๔๐๘ คน (วีซ่าหมดอายุ)</p> <p>ฮ่องกง สถานการณ์การชุมนุมประท้วงที่ยาวนานและทวีความรุนแรงในการปะทะกันระหว่างผู้ชุมนุมฝ่ายต่อต้านภาครัฐส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของฮ่องกงและกระทบต่อตลาดแรงงานทั้งในและนอกประเทศ ทำให้มีตัวเลขว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓.๑๗ ของกำลังแรงงาน ซึ่งมีผลต่อการจ้างแรงงานไทยรายใหม่เฉลี่ยเดือนละ ๔๘ ราย ลดลงเฉลี่ยเดือนละ ๒๐ ราย หรือลดลงร้อยละ ๓๗.๕ ทั้งนี้มีแรงงานไทยในเขตบริหารพิเศษฮ่องกง มาเก๊า และเครื่องรัฐหมู่เกาะมาเรียน่าเหนือ รวมจำนวน ๑๗,๑๒๙ คน โดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคก่อสร้าง ภาคบริการ (แม่บ้าน/ร้านอาหาร/สปา) พ่อครัว แม่ครัวและผู้จัดการทั่วไป ทั้งนี้ฮ่องกง มีนโยบายการจ้างงานทั่วไปเป็นการจ้างงานผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับสูงระยะเวลา ๒ ปี คราวละ ๓ปี รวม ๖ ปี โครงการจ้างงานเสริมแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือในกิจการอาหารและเครื่องดื่มคราวละไม่เกิน ๒ ปี เปลี่ยนนายจ้างได้</p>	

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตามรายงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไขของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
	<p>มีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ <u>การจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติที่อนุญาตให้มีการนำเข้าแรงงานต่างชาติตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านในครัวเรือนโดยไม่จำกัดจำนวน</u> มีระยะจ้างคราวละ ๒ ปี ต่อสัญญาจ้างไม่จำกัด</p> <p>จำนวนแรงงานไทยที่เดินทาง<u>ถูกกฎหมาย</u> จำนวน ๑,๑๖๘ คน จำนวนแรงงานไทยที่เดินทาง<u>ผิดกฎหมาย</u> จำนวน - คน</p> <p><u>ญี่ปุ่น</u> มีการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นและมีแนวโน้มความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งส่วนใหญ่จากประเทศจีน เวียดนาม ฟิลิปปินส์ บราซิล และเม็กซิโก แรงงานไทยยังมีจำนวนน้อย อยู่ที่ ๒๒,๗๐๑ คน จึงไม่ได้จัดลำดับ</p> <p>การเดินทางเข้าทำงานแบบ<u>ถูกกฎหมาย</u>มี ๒ แบบ คือ <u>แรงงานฝีมือ</u> ผู้เชี่ยวชาญ ครู วิศวกร พ่อครัวแม่ครัว (เดินทางด้วยตนเอง) จำนวน ๒,๕๐๔ คน และ <u>ผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค</u> ที่จัดส่งโดยบริษัทและกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๑,๓๒๕ คน โอกาสของแรงงานไทย รัฐบาลญี่ปุ่นเปิดช่องว่างในระบบการรับแรงงานต่างชาติด้วยระบบการฝึกงานแบบเดิมที่เมื่อครบกำหนด สูงสุดไม่เกิน ๕ ปี จะไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานด้วยวีซ่าผู้ฝึกงานได้อีก แต่ด้วยวีซ่าระบบใหม่นายจ้างจะสามารถรับแรงงานทำงานได้อย่างต่อเนื่อง หากแรงงานสามารถสอบผ่านมาตรฐานที่ทางญี่ปุ่นกำหนดเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถเดินทางกลับเข้ามาทำงานในญี่ปุ่นได้ง่ายขึ้น สำหรับแรงงานที่ยังไม่เคยผ่านระบบการฝึกงานหากสามารถเรียนรู้ภาษาญี่ปุ่นและสอบผ่านได้ตามมาตรฐานที่กำหนดก็สามารถเดินทางมาทำงานได้เช่นกัน</p> <p>จำนวนแรงงานไทยที่เดินทาง<u>ถูกกฎหมาย</u> จำนวน ๑๓,๘๒๙ คน จำนวนแรงงานไทยที่เดินทาง<u>ผิดกฎหมาย</u> จำนวน - คน</p>	

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตามรายงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไขของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
	<p><u>ไต้หวัน</u> มีสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่๒) <u>สาขาเมืองเกาสง</u> สถานการณ์แรงงานไม่เพียงพอ จากการส่งออกสินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องจักรกล ปีโตรเคมี ฯลฯ จึงต้องการแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน ในประเภทที่ขาดแคลน และ<u>สาขาไทเป</u> ด้วยสัดส่วนของจำนวนประชากร ต่อการว่างงานที่ร้อยละ ๓.๙๖ ถือตัวเลขที่เป็นภาวะการณ์ขาดแคลนกำลังแรงงาน จึงมีมาตรการอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานเพื่อพัฒนาประเทศโดยแบ่งเป็น <u>แรงงานฝีมือ</u> (วิศวกร สถาปนิก แพทย์ พยาบาล พ่อครัว) ซึ่งมีแรงงานไทยในกลุ่มนี้จำนวน ๔๔๑ คน และแรงงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือเป็นตัวกำหนด หรือแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งมีแรงงานไทยอยู่จำนวน ๔๐,๘๔๖ คน แนวโน้มและโอกาสแรงงานไทย แนวโน้มความนิยมเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทยลดลงผลจากการเติบโตภายในประเทศ อัตราค่าจ้างในประเทศไทยสูงขึ้น ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ ที่ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศความเสี่ยงต่ำจึงถือเป็นโอกาสดีของแรงงานไทยที่มาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน</p> <p><u>สาขาเกาสง</u> จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางถูกกฎหมาย จำนวน ๑๖,๖๕๗ คน จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางผิดกฎหมาย จำนวน ๗๒ คน</p> <p><u>สาขาไทเป</u> จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางถูกกฎหมาย จำนวน ๕๗,๕๐๓ คน จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางผิดกฎหมาย จำนวน ๘๒๔ คน</p>	

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตามรายงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไขของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
	<p>มาเลเซีย การนำเข้าแรงงานรัฐบาลมาเลเซียจะคำนึงถึงแรงงานท้องถิ่นเป็นหลักในการว่าจ้างแรงงานในประเทศมาเลเซีย หากจะมีการจ้างงานจะต้องเสนอตำแหน่งงานให้แรงงานท้องถิ่นก่อน ภาคประกอบการที่อนุมัติให้จ้างแรงงานต่างชาติดังมี ภาคการเพาะปลูก ภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคการก่อสร้างและภาคบริการ ที่ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับอนุมัติการจ้างงาน แรงงานไทยที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายมาเลเซียเช่นเดียวกับแรงงานต่างชาติอื่นๆ มาเลเซียไม่มีนโยบายสนับสนุนให้แรงงานออกไปทำงานในต่างประเทศ แนวโน้มทิศทางการจ้างแรงงานต่างชาติ แรงงานใหม่ที่ยังไม่เคยเดินทางมา ต้องไม่มีประวัติไม่ดีโดยการตรวจประวัติจากฐานข้อมูลตรวจคนเข้าเมือง และแรงงานที่ลักลอบแบบผิดกฎหมายจะถูกปฏิบัติการกวาดล้างจับกุมอย่างเข้มงวด ลงโทษและส่งกลับ ดังนั้นคาดการณ์ว่าในปี ๒๕๖๔ จะเหลือแรงงานไทยที่ถูกกฎหมายเพียงร้อยละ ๓๓ ซึ่งภาคบริการ(นวด/สปา) จะได้รับผลกระทบมากที่สุด อย่างไรก็ตามในอนาคตจากนโยบายจำกัดแรงงานต่างชาติอาจทำให้มาเลเซียเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานเป็นเหตุให้อุตสาหกรรมต้องหยุดชะงัก อีกทั้งภาคบริการ(นวด) แรงงานไทยยังเป็นที่ชื่นชมของนายจ้างในฝีมือแรงงานคุณภาพมีทักษะดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีจิตบริการเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า อาจเป็นแนวโน้มที่ดีในอนาคต</p> <p>จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางถูกกฎหมาย จำนวน ๓,๔๗๑ คน จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางผิดกฎหมาย จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ คน (ประมาณ)</p> <p>สิงคโปร์ การจ้างงานโดยรวมลดลงในภาคธุรกิจบริการอาหารและเครื่องดื่ม การค้าปลีก ด้านศิลปะ การบันเทิง และการก่อสร้างก็มีการจ้างงานที่ลดลงอย่างมาก อัตราการว่างงาน/เลิกจ้างเพิ่มขึ้นในธุรกิจค้าส่งและอุปกรณ์และการเดินทางทางอากาศที่ลดลง จากความอ่อนแอทางเศรษฐกิจ</p>	

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตามรายงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไขของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
	<p>ทั้งภายในและนอกประเทศจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ ดังนั้นความอ่อนตัวของตลาดแรงงานจึงมีแนวโน้มที่จะยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง แนวโน้มของแรงงานในภาคก่อสร้างยังคงเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน เนื่องจากภาคก่อสร้างยังเติบโตสูงขึ้นแต่เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ซึ่งคนไทยส่วนใหญ่ได้ยกระดับเป็นช่างฝีมือชั้นสูง (Higher Skill) แล้ว ส่วนแรงงานใหม่ที่ไม่เคยทำงานในบางประเทศสิงคโปร์เริ่มชะลอตัวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์</p> <p>จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางถูกกฎหมาย จำนวน ๑๙,๐๕๐ คน จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางผิดกฎหมาย จำนวน - คน</p> <p>บรูไน สถานการณ์ความต้องการจ้างแรงงานไทยจากความประสงค์ของนายจ้างจำนวน ๒๓๔ ราย ที่ต้องการจ้างแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งมีแรงงานไทยทำงานในบรูไนจำนวน ๑,๐๖๓ คน ในอุตสาหกรรมที่เป็นทั้งกลุ่มมีฝีมือและไร้ฝีมือในภาคก่อสร้าง กรรมกรทั่วไป พนักงานร้านค้าปลีกและส่ง คนสวน แม่บ้าน สำหรับช่างฝีมือได้แก่ ช่างเชื่อม ช่างประกอบ ช่างเทคนิค ช่างไม้ ช่างซ่อมรถยนต์ พนักงานขับรถ พ่อครัวแม่ครัว ช่างเสริมสวยและพนักงานนวดแผนโบราณที่มีความต้องการแรงงานไทยเป็นจำนวนมาก ปัจจุบันบรูไนมีนโยบายส่งเสริมให้จ้างงานคนท้องถิ่นไปทำงานในภาคเอกชนมากขึ้นแต่อย่างไรก็ตามบรูไนยังมีความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานไทยที่ยังมีความต้องการแรงงานระดับวิชาชีพและระดับฝีมือ จากความต้องการของนายจ้างบรูไน</p> <p>จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางถูกกฎหมาย จำนวน ๙๕๗ คน จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางผิดกฎหมาย จำนวน - คน</p>	

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตาม/ข้อค้นพบจากการตรวจราชการ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ
๒. ผลการดำเนินงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ		
<p>๒.๑ การดำเนินงานการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย</p> <p>๒.๑.๑ เรื่องร้องทุกข์</p>	<p>การดำเนินงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยที่ไปทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล ได้รับความคุ้มครอง สิทธิประโยชน์ครบถ้วนตามสัญญาจ้างงานไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบซึ่งพบว่า สำนักงานแรงงานฯ มีผลดำเนินการในภาพรวม ดังนี้</p> <p>การรับเรื่องร้องทุกข์รวม จำนวน ๑๑,๒๑๗ เรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none">- ดำเนินการแล้ว จำนวน ๑๐,๔๑๑ เรื่อง- เรื่องที่ค้างดำเนินการ จำนวน ๘๐๖ เรื่อง <p>เรื่องที่ทำให้บริการความคุ้มครอง เรื่องร้องทุกข์</p> <p>สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน (ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าล่วงเวลา เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/บาดเจ็บจากการทำงาน เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จเงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง เงินทดแทนกรณีเสียชีวิต ฯลฯ)</p> <p>สิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน ช่วยเหลือเรื่องทั่วไป (ล่าม ตอบข้อซักถาม) การจ้างงาน (ใบอนุญาต เปลี่ยนงาน ย้ายงาน ฯลฯ) ช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต กรณีฉุกเฉินอื่นๆ (ถูกทำร้าย ถูกดำเนินคดี) ติดตามแรงงานที่ขาดการติดต่อ การทดสอบทักษะ ความช่วยเหลือ สุขภาพ คดีความ สภาพการจ้าง สภาพที่พักอาศัย ฯลฯ</p> <p>สาเหตุที่ค้างดำเนินการ อยู่ระหว่างดำเนินการ เช่น อนุมัติของหน่วยงานภาครัฐ การประสานขอเอกสารจากนายจ้าง/บริษัท/แรงงาน และรอผลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของ สนร.</p>	<ol style="list-style-type: none">๑. แรงงาน ๑ คน อาจมีเรื่องร้องทุกข์มากกว่า ๑ เรื่อง๒. การดำเนินให้ความช่วยเหลือส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง เช่น(สวัสดิการ อาหาร พาหนะรับ-ส่ง สภาพการจ้าง ค่าจ้าง/ทำงานไม่ตรงตามสัญญา) ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่อยู่ นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของ สนร.๓. กำหนดให้แรงงานไทยรายงานตัวต่อสำนักงานแรงงานฯ เมื่อเดินทางถึง ไม่เกิน ๑๕ วัน๔. จัดทำคู่มือแรงงานไทย๕. จัดโครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและกฎหมายท้องถิ่น๖. มีช่องติดต่อสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ไลน์ และเครือข่ายต่างๆ๗. การแก้ไขแรงงานได้รับค่าจ้างช้า โดยกำหนดให้บริษัท จัดหางานที่มาตรวจยื่นรับรองสัญญาจ้างต้องจัดทำ ข้อตกลง (Agreement) ร่วมกับ สนร.เพื่อมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการคุ้มครองดูแลแรงงาน โดยมีช่องทางรับ เรื่องร้องทุกข์จากแรงงานและมีเจ้าหน้าที่รับเรื่องและให้ คำแนะนำตลอดเวลา

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตามรายงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไข ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ						
๒.๑.๒ สิทธิประโยชน์	<p>การดำเนินงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยที่ไปทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้รับสิทธิประโยชน์ครบถ้วนตามกฎหมาย และสัญญาจ้างงาน ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบซึ่งพบว่าสำนักงานแรงงานฯ มีผลดำเนินการดังนี้</p> <table border="0"><tr><td>แรงงานที่ได้รับความช่วยเหลือ</td><td>จำนวน ๓,๖๑๖ คน</td></tr><tr><td>- สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน</td><td>จำนวน ๑๓๙,๗๐๑,๔๐๗.๔๑ บาท</td></tr><tr><td>- สิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน</td><td>จำนวน ๖,๘๖๔ เรื่อง</td></tr></table> <p>การให้บริการด้านสิทธิประโยชน์</p> <p>สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน (ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าล่วงเวลา เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/บาดเจ็บจากการทำงาน เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จ เงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง เงินทดแทนกรณีเสียชีวิต เงินทดแทนอุบัติเหตุ ฯลฯ)</p> <p>สิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน ช่วยเหลือเรื่องทั่วไป (ล่าม ตอบข้อซักถาม) การจ้างงาน(ใบอนุญาต เปลี่ยนงาน ย้ายงาน ฯลฯ) ช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต กรณีฉุกเฉินอื่นๆ (ถูกทำร้าย ถูกดำเนินคดี) ติดตามแรงงานที่ขาดการติดต่อ การทดสอบทักษะ ความช่วยเหลือสุขภาพ คดีความ การช่วยเหลืออื่นๆ (ประสานนายจ้างเพื่อส่งกลับประเทศ)</p>	แรงงานที่ได้รับความช่วยเหลือ	จำนวน ๓,๖๑๖ คน	- สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน	จำนวน ๑๓๙,๗๐๑,๔๐๗.๔๑ บาท	- สิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน	จำนวน ๖,๘๖๔ เรื่อง	<p>๑. แรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างล่าช้าไม่เป็นตามที่ตกลงในสัญญาจ้าง</p> <p>แนวทาง กำหนดให้บริษัทจัดหางานที่มาตรวจยื่นรับรองสัญญาจ้างต้องจัดทำข้อตกลง(Agreement) ร่วมกับสนร. เพื่อให้บริษัทจัดหางานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการคุ้มครองแรงงานและติดตามให้ความช่วยเหลือในกรณีแรงงานตกทุกข์ได้ยากร่วมกับ สนร. ซึ่งที่ผ่านมาได้รับความร่วมมือด้วยดี โดยมีช่องทางการรับเรื่องร้องทุกข์และมีเจ้าหน้าที่รับเรื่องให้คำแนะนำตลอดเวลาหากพบว่ามีกรณีผิดจริงจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย</p> <p>๒. แรงงานไทยที่ทำงานประเทศในเขตอาณัติต้องขอความอนุเคราะห์ สอท/สภกญ ดำเนินการรับเรื่องให้ อีกทั้งระบบความยุติธรรมในบางประเทศมีความซับซ้อนใช้เวลาในการดำเนินการนาน</p> <p>๓. แรงงานไทยสื่อสารภาษาอังกฤษไม่ได้ แนวทาง สอท.และสนร. ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดและการเพิ่มภาษาไทยในเอกสารประชาสัมพันธ์</p> <p>๔. แรงงานไทยขาดทักษะการใช้แอปพลิเคชันบนมือ แนวทาง คือการจัดทำคำอธิบายเป็นภาษาไทย และเผยแพร่ทางสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ</p>
แรงงานที่ได้รับความช่วยเหลือ	จำนวน ๓,๖๑๖ คน							
- สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน	จำนวน ๑๓๙,๗๐๑,๔๐๗.๔๑ บาท							
- สิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน	จำนวน ๖,๘๖๔ เรื่อง							

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตามรายงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไขของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
๒.๒ การขยายตลาดแรงงาน	<p>การรักษาและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ มีความสำคัญ โดยเฉพาะตลาดแรงงานเดิมที่มีสภาพการจ้างที่ดี ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานใหม่ในสาขาอาชีพต่างๆ ที่แรงงานมีความสามารถ และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ การเพิ่มตลาดแรงงานมีฝีมือโดยการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพแรงงานก่อนไปทำงานด้านภาษา พัฒนาศักยภาพด้านทักษะฝีมือแรงงาน สำนักงานแรงงานฯ มีผลดำเนินงานภาพรวม ดังนี้</p> <p>๑. ตำแหน่งงานที่ได้รับเพิ่มขึ้นสะสมตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๐,๕๖๐ ตำแหน่ง (ประเภทงาน งานก่อสร้าง งานนวด/สปา งานภาคบริการร้านอาหาร ภาคก่อสร้างมีฝีมือ ไร้ฝีมือ เป็นต้น)</p> <p>๒. จำนวนการจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้นสะสมตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔๕,๑๐๗ คน</p> <p><u>แนวทางการส่งเสริมการขยายตลาดแรงงาน</u> ส่วนใหญ่ตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ/แรงงาน การสัมภาษณ์ผ่านโทรศัพท์ ผ่านระบบจัดส่งโดยรัฐ ส่งเสริมการจ้างตรงโดยการแจ้งเดินทางด้วยตัวเอง การจัดประชุมบริษัทจัดหางาน เพื่อจัดทำข้อมูลเตรียมการขยายตลาดแรงงานและการคุ้มครองแรงงานให้ดียิ่งขึ้น การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อขยายภาคการทำงานเป็นกลุ่มมีฝีมือ</p>	<p>๑. จำนวนแรงงานที่นายจ้างแจ้งความต้องการผ่าน สนร. ส่วนใหญ่มีอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่สม่ำเสมอ ขึ้นอยู่กับโครงการก็จะมีการนำเข้าแรงงานตามช่วงระยะเวลาของโครงการ</p> <p>๒. ความต้องการแรงงานไทยส่วนใหญ่มีความต้องการอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่แน่นอน จึงต้องมีการสำรองไว้ใน labour Bank เพื่อสามารถจัดส่งแรงงานได้ทันตามต้องการของนายจ้าง</p> <p>๓. การระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้การเดินทางมาทำงานต่างประเทศหยุดชะงัก และผู้ทำงานอยู่เดิมถูกเลิกจ้างจำนวนมาก</p> <p>๔. จากสภาพเศรษฐกิจทำให้สถานประกอบการ หลายแห่งปิดกิจการทำให้ไม่มีการจ้างงานประกอบกับหลายประเทศมีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนในประเทศ</p>
๒.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต (กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย)	<p>สำนักงานแรงงานในต่างประเทศมีการดำเนินการเพื่อให้แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมมีสวัสดิการที่เหมาะสม ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน) สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ นอกจากส่งเสริมให้มีโครงการออกตรวจเยี่ยมความเป็นอยู่ของแรงงานไทย เพื่อให้ความรู้เรื่องสิทธิหน้าที่ของแรงงาน รวมทั้งช่องทางการติดต่อหน่วยงานบริการของสำนักงานแรงงานไทย</p>	

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตามรายงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไข ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
	<p>เพื่อให้การดูแลและรับทราบสภาพปัญหาและคุณภาพชีวิตแก่แรงงานไทยที่ต้องการความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ยังมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย โดยสรุป ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีข้อมูลแรงงานไทย ที่พัก เพื่อสามารถประสานงานในการจัดกิจกรรม๒. บรรเทาความเดือดร้อนโดยการซื้อสินค้าเพื่อแจกแรงงาน๓. เยี่ยมให้กำลังใจ ตรวจสอบสภาพที่พักอาศัยความเป็นอยู่ ให้ความรู้บรรยายแจกแผ่นพับ ให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ ด้วย๓. โครงการให้บริการด้านสุขภาพแก่แรงงานไทย โดยจัดส่งทีมแพทย์พยาบาลให้บริการและให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ๔. โครงการธรรมสุขใจ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่แรงงาน๕. โครงการกีฬาสามสัมพันธ์แรงงานไทย<ul style="list-style-type: none">- การแข่งขันกีฬาสามสัมพันธ์แรงงานไทย/การแข่งขันฟุตบอลกระชับมิตร/กีฬาเซปักตะกร้อ/ปิงปอง/แชร์บอล/กีฬาพื้นบ้าน- การประชุมเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน๖. การให้คำแนะนำแก่แรงงานไทยและให้ความรู้ในการปฏิบัติช่วงสถานการณ์โควิด-๑๙ ทั้งแรงงานทั่วไปและแรงงานที่เป็นสมาชิกกองทุน เพื่อสามารถปฏิบัติตัวป้องกันและรู้สถานการณ์การแพร่ระบาด เพื่อเฝ้าระวังการติดไวรัสหรือเมื่อพบว่าผลการตรวจเป็น Positive ตามคำแนะนำของแพทย์ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และคำแนะนำสมาชิกกองทุนฯ ที่มาขอรับเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่และเครือข่าย อสร.รวมถึงการแจกวัสดุอุปกรณ์เพื่อป้องกันไวรัสฯ	<ol style="list-style-type: none">๑. จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้กิจกรรมที่กำหนดต้องเลื่อนออกไป ทำให้ต้องดำเนินงานในลักษณะออนไลน์แทน๒. มาตรการ Curfew และ lockdown ทำให้ไม่สามารถเดินทางไปให้ความช่วยเหลือแรงงานในต่างพื้นที่ได้๓. มาตรการควบคุมสินค้าจำเป็นและจำกัดปริมาณการซื้อ ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานมีจำกัด๔. นโยบายของประเทศที่ให้ประชาชนหลีกเลี่ยงการเดินทาง งดการเข้าร่วมกิจกรรม งดกิจกรรม จึงดำเนินกิจกรรมผ่านระบบออนไลน์

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตามรายงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไข ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
	<p>๗. การสร้างความเข้มแข็งให้กับอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ ให้มีความเข้มแข็ง</p> <p>๘. การจัดการศึกษาทางไกล มสธ. และกศน. ให้กับแรงงานไทย</p> <p>๙. การเสริมสร้างความรู้ ให้บริการด้านแรงงาน และจัดกิจกรรม สนันทนาการเพื่อสร้างเสริมความสามัคคีและความเข้มแข็งให้กับ แรงงานไทย</p> <p>๑๐. การรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดในสถานประกอบการเพื่อลดความ เสี่ยง และ อื่นๆ</p> <p>ทั้งนี้ แผนงาน โครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศสามารถดำเนินการได้ในบาง ประเทศ และส่วนใหญ่ในหลาย สนร.ไม่สามารถดำเนินการได้ทัน ตามแผนงานเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโค วิด-๑๙และนโยบายของแต่ละประเทศเพื่อเฝ้าระวัง จึงต้องนำ ส่งคิบบประมาณใน โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต แรงงาน</p> 	

๓. ผลการดำเนินงานด้านป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีการระบาดของโรค (COVID-๑๙)		
การป้องกัน	การคุ้มครอง/การให้ความช่วยเหลือ	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไขของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
<p>จากรายงานสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ พบว่าส่วนใหญ่มีผลดำเนินงาน โดยสรุป ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. เผยแพร่ข้อมูลการปฏิบัติตัว และการดูแลตัวเองเพื่อให้ปลอดภัยจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ ผ่านช่องทางต่างๆของ สนร.๒. จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อ ได้แก่ เครื่องตรวจวัดอุณหภูมิ เจลแอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย เพื่อใช้ในสำนักงานและให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ และปฏิบัติตามมาตรการด้านสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด เช่น การเว้นระยะห่าง การสวมหน้ากากอนามัย การสวมถุงมือ การล้างล้างมือสบำเสมอ๓. ขอคำแนะนำจากแพทย์เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของโรค การดูแลรักษาและการให้คำแนะนำแก่แรงงานที่ติดเชื้อ เพื่อสามารถทราบวิธีการดูแลตนเอง และการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง๔. การความสะอาดสำนักงาน พยายามำเชื้อ ให้บริการเจลล้างมือ๕. จัดทำรายงานสถานการณ์และเหตุการณ์ มาตรการที่มีผลต่อแรงงานไทย	<ol style="list-style-type: none">๑. เผยแพร่ช่องทางขอรับความช่วยเหลือกรณีประสบปัญหาหรือมีอาการป่วย ผ่านสื่อทุกช่องทางของสำนักงาน๒. ให้ความช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่แรงงานไทยที่ประสบปัญหา จากผลกระทบการแพร่ระบาดของไวรัสฯ ดังนี้<ol style="list-style-type: none">๑) ช่วยเหลือจากเงินกองทุนฯ๒) การให้ความช่วยเหลือถึงยังชีพเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน๓. การประสานงานระหว่างแรงงานที่ป่วยกับโรงพยาบาลที่อยู่ใกล้เคียง๔. อำนวยความสะดวกการเดินทางและประสานงานและสนับสนุนการจัดเที่ยวบินอพยพ การกระจายข่าวและรวบรวมรายชื่อแรงงานที่เดินทาง๕. เปิดบริการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแรงงานไทยทางโทรศัพท์ตลอด ๒๔ ชั่วโมง๖. ประสานการย้าย ประสานเจรจากับล่ำมหรือนายจ้าง ส่งเสริมการจ้างงานในระยะสั้น <p>การให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับผลกระทบ(ประมาณ)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ให้ความช่วยเหลือเงินกองทุนฯ ๑๒๖ คน๒. ให้ความช่วยเหลือถึงยังชีพ ๑,๙๘๑ คน๓. อำนวยความสะดวกในการเดินทางกลับประเทศไทย ๑๗๘ คน	<ol style="list-style-type: none">๑. จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสฯ ทำให้หลายประเทศประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตร สถานประกอบการหลายแห่งปิดตัวลง ทำให้แรงงานไม่ได้ทำงานและไม่สามารถเดินทางกลับได้จึงประสบปัญหาเรื่องค่าใช้จ่าย สนร.จึงให้ความช่วยเหลือการพิจารณาเรื่องเงินกองทุนฯ อีกรอบคอบจากปัญหาเอกสารการขอรับเงินกองทุน และความคุ้มครองกับงบประมาณที่มีอย่างจำกัด รวมถึงการเร่งดำเนินการขอจัดสรรเงินกองทุนเพิ่มเพื่อเร่งให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ประสบเหตุ และการให้ความช่วยเหลือแรงงานที่หมดสัญญาโดยการช่วยต่อสัญญาเป็นระยะ

๔. ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนเผชิญเหตุกรณีเกิดโรคระบาด (Standard Operating Procedure: SOP)

สำนักงานแรงงานในต่างประเทศมีข้อเสนอ ดังนี้

สนร.สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ มีการอพยพคนไทยและแรงงานไทยกลับประเทศ โดยจัดเที่ยวบินในลักษณะ Repatriation Flight จำนวน ๗ รัฐ แรงงานไทยกระจายอยู่ในวงกว้างทำให้การดูแลช่วยเหลือเป็นไปด้วยความลำบาก ฝ่ายแรงงานได้สำรวจจำนวนและช่องทางการติดต่อแรงงานไทย ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องอพยพแรงงานไทยกลับประเทศ โดยประสานงานการจัดทำแผนเผชิญเหตุกรณีเกิดโรคระบาดกับ สอท.และประสาน อสร.ใน UAE กรณีเร่งด่วนในภาวะวิกฤต เป็นต้น

สนร.อิสราเอล -

สนร.เกาหลี กรณีเกิดโรคระบาด ฝ่ายแรงงานฯ จะดำเนินการตามแนวทางและข้อสั่งการของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สำหรับแรงงานไทยซึ่งทำงานอยู่ภายใต้สัญญาจ้างงาน จำเป็นต้องมีประกาศที่ชัดเจนเพื่อให้แรงงานได้รับการดูแลและคุ้มครองตามสิทธิ

สนร.ฮ่องกง มีระเบียบ แนวปฏิบัติให้คนไทย/แรงงานไทยแจ้งการเดินทางเมื่อเดินทาง เข้า-ออก ประเทศต่อหน่วยงานไทยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมีฐานข้อมูลไทย/แรงงานไทยในต่างประเทศ และที่เดินทางกลับประเทศแล้วในแต่ละช่วงเวลา มีการบูรณาการข้อมูลคนที่ เข้า-ออก ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สนร.บรูไน -

สนร.เกาหลี ควรจัดทำแผนช่วยเหลือแรงงานในสถานกักกันผู้ถูกกัก โดยให้มีการทบทวนแผนฯ อย่างสม่ำเสมอ และสนร.ควรมีฐานข้อมูลจำนวนแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบที่เป็นปัจจุบัน เพื่อติดตามให้ความช่วยเหลือคุ้มครองในสถานกักกันผู้ถูกกัก เช่นโรคระบาด หรือภัยพิบัติ

สนร.ไทเป จัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานในทิศทางเดียวกันและเป็นแนวปฏิบัติกรณีเผชิญเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกันในอนาคต การให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อปฏิบัติตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การปรับปรุงฐานข้อมูลแรงงานอย่างต่อเนื่อง และแนวทางการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานในภาวะวิกฤต หากมีในอนาคตเพื่อให้การช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจให้กับเจ้าหน้าที่

สนร.มาเลเซีย กระทรวงแรงงานควรมีงบประมาณฉุกเฉินที่สามารถเบิกจ่ายเพื่อให้ความช่วยเหลือได้ในทันที

สนร.สิงคโปร์ กระทรวงแรงงานควรให้การสนับสนุนงบประมาณกรณีฉุกเฉินแก่ สนร. เพื่อให้สามารถบริหารจัดการ จัดซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น หน้ากากอนามัย เครื่องอุปโภค เพื่อการจัดทำถุงยังชีพแก่แรงงานไทย และฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย ปลอดภัย ทำให้ สนร. มีข้อมูลนำเสนอผู้บริหารได้ทันที และถูกต้องทราบแหล่งที่พักอาศัยของแรงงานในสิงคโปร์ได้ทันที และควรปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้ครอบคลุมกรณีที่แรงงานไทยขาดรายได้บางส่วน ในกรณีฉุกเฉิน/หรือเกิดโรคระบาดที่นายจ้างไม่ได้เลิกจ้าง

ประเด็นการตรวจติดตาม	ผลการตรวจติดตามรายงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไขของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
๔. ผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓		
สนร.สหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ สนร.ซาอุดีอาระเบีย สนร.อิสราเอล สนร.เกาหลี สนร.ฮ่องกง สนร.ญี่ปุ่น สนร.บรูไน สนร.เกาสง สนร.ไทเป สนร.มาเลเซีย สนร.สิงคโปร์	มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวม ร้อยละ ๗๙.๖๒ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวม ร้อยละ ๘๒.๕๐ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวม ร้อยละ ๔๗.๖๕ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ** มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวม ร้อยละ ๖๘.๓๑ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวม ร้อยละ ๘๑.๘๓ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวม ร้อยละ ๑๐๐ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวม ร้อยละ ๙๐.๔๘ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวม ร้อยละ ๘๔.๙๔ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวม ร้อยละ ๘๑.๐๑ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวม ร้อยละ ๑๐๐ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวม ร้อยละ ๘๔.๐๔ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓	พบว่าสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศส่วนใหญ่ มีผลดำเนินการได้ตามแผนงานและเป้าหมาย แต่งบประมาณ งบรายจ่ายอื่น (โครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย) มีบาง สนร. สามารถดำเนินการได้ และ สนร.ส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินการได้จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ จึงได้นำเงินงบประมาณส่งคืน

๕. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ไข ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ในภาพรวม พบว่า		
ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	แนวทางแก้ไข	ข้อเสนอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
<p>๑. เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน สนร.ไม่สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ (ข้อมูลการเดินทาง เข้า-ออก) /ข้อมูลสมาชิกกองทุนฯ ของกรมการจัดหางานได้ ทำให้ไม่สามารถทำงานเชิงรุก ต้องอาศัยเครือข่ายแรงงานเดิมที่มีอยู่</p> <p>๒. ปัญหาด้านการประสานงาน ของประเทศในกลุ่มตะวันออกกลางได้รับความร่วมมือในการจัดส่งข้อมูล และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานน้อย การประสานงานของ สนร.ขาดความคล่องตัวจากการประสานงานข้ามพื้นที่</p> <p>๓. ปัญหาด้านการบริหารจัดการสำนักงาน คุณภาพเกณฑ์เก่า ระบบสารสนเทศมีปัญหา</p> <p>๔. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ สนร.รับผิดชอบดูแลพื้นที่ระดับประเทศซึ่งมีอาณาเขตกว้างขวาง อีกทั้งบาง สนร. ก็มีประเทศในอาณาที่ดูแล ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ ซึ่งมีความยืดเยื้อ ยาวนานจำเป็นต้องมีบุคลากรเพียงพอในการรับมือกับปัญหาดังกล่าว</p>	<p>๑.๑ กรมการจัดหางานควรให้สิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลแก่ สนร.เต็มรูปแบบ</p> <p>๑.๒ กองทุนฯ ควรมีแม่แบบในการตรวจทานเอกสารที่ชัดเจนและสื่อสารให้ชัดเจนและทั่วถึง</p> <p>๑.๓ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลเพื่อให้สามารถทำงานติดตามได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒.๑ มีแผนการเข้าเยี่ยมคารวะ เอกอัครราชทูต ณ ประเทศในเขตอาณาเพื่อหารือข้อราชการแก้ไขปัญหาที่ประสบแต่ติดสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโควิด-๑๙</p> <p>๓.๑ ขอให้ส่วนกลางพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดซื้อครุภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพ เพื่อให้มีวัสดุครุภัณฑ์ที่พร้อมใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔.๑ สนร.สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ได้เสนอขอรับการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมไปยังสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศแล้วอยู่ระหว่างรอการพิจารณา</p>	<p>- กองทุนฯ ควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกการทำงานของ สนร. และควรให้ความชัดเจนกรณีมีข้อสงสัยจาก สนร. มิใช่ตอบเพียงว่าขึ้นอยู่กับดุลพินิจ เนื่องจาก สนร.แบกรับความรับผิดชอบในการจ่ายเงิน หากผิดพลาดก็จะถูกกองทุนฯ เรียกเงินคืน</p> <p>-ควรสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลร่วมกันได้</p> <p>- การเข้าเยี่ยมคารวะเอกอัครราชทูต ณ ประเทศในอาณา เพื่อขอรับคำแนะนำแนวทาง</p> <p>- การขอให้ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานเชื่อมความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการในระดับผู้บริหารของกระทรวงแรงงานผ่านกระทรวงการต่างประเทศ</p> <p>-ประสานของความร่วมมือกับสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และกองบริหารการคลังขอให้เข้าใจสภาพข้อเท็จจริง และพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้ สนร.ที่มีความประสงค์</p> <p>-เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะขอรับการสนับสนุนบุคลากรเพิ่มเนื่องจากสภาพอากาศระยะการเดินทางไกล การหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจเพื่อความปลอดภัยและการให้ความช่วยเหลือได้ทันที</p>

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	แนวทางแก้ไข	ข้อเสนอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
<p>๕. กรณีปัญหาเสพติดในกลุ่มแรงงานไทย</p> <p>๖. ปัญหาด้านสุขภาพจิต จากการเดินทางมาทำงาน ไม่สามารถทำงานได้ ทำให้เสียทรัพย์สินและเวลา</p> <p>๗. แรงงานส่วนใหญ่ขาดความสนใจศึกษาข้อมูลสิทธิประโยชน์และอื่นๆ ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ</p> <p>๘. ปัญหาแรงงานไทยประสบอันตรายจากอุบัติเหตุ/โดนทำร้ายหรือเจ็บป่วย</p>	<p>๔.๒ การปฏิบัติงานเงินกองทุนฯ ของกรมการจัดหางานตามที่ต้องการหรือไปทราบว่าจะต้องมีผู้ส่งเงินกองทุนมากพอ จึงจะสามารถขออนุมัติจัดจ้างเจ้าหน้าที่ดูแลด้านกองทุนฯ เป็นการเฉพาะได้</p> <p>๕.๑ การมีตัวแทนแรงงานไทยจากที่ต่างๆ เพื่อเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานของ สนร. เพื่อเป็นตัวกลางในการประสานงาน เผยแพร่ข่าวสารและประชาสัมพันธ์ สอดส่องดูแลเฝ้าระวังการเสพและจำหน่ายยาเสพติดในกลุ่มแรงงานไทยโดยเฉพาะการจัดงานสังสรรค์รื่นเริงในวันหยุดมักจะมีสิ่งเสพติดปะปนด้วย</p> <p>๖.๑ จำเป็นต้องมีการตรวจสุขภาพจิตอย่างเคร่งครัด</p> <p>๗.๑ ทดสอบ/สัมภาษณ์ความเข้าใจในสิทธิต่างๆ ก่อนเดินทาง</p> <p>๘.๑ การเตรียมความพร้อมก่อนคนหางานจะเดินทางไปทำงาน</p> <p>๘.๒ เน้นให้มีการรายงานตัวทุกรายภายในเวลาที่กำหนดเมื่อเดินทางถึงประเทศที่ไปทำงานแล้ว</p>	<p>-จากสถานการณ์โควิด ที่ยืดเยื้อยาวนานส่งผลให้เจ้าหน้าที่รับมือกับการให้ความช่วยเหลือแรงงานเนื่องจากการกระจายทำงานในพื้นที่เป็นวงกว้าง การให้ความช่วยเหลือแรงงานจึงไม่ทั่วถึง</p> <p>-ควรกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพจิตควบคู่กับการตรวจร่างกาย</p> <p>-ควรเตรียมความพร้อมแรงงานก่อนทั้งสภาพร่างกาย-จิตใจและการใ้รู้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเอง</p> <p>-ควรอบรมเตรียมความพร้อมสภาพจิตใจ ร่างกาย การดำรงชีวิตในต่างประเทศ การดูแลเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การประสบภัยต่างๆ การเจ็บป่วย ซึ่งควรจัดทำคู่มือไว้ศึกษาและสำหรับการทำงานต่างประเทศ</p> <p>-แรงงานไทยที่เดินทางไปคนเดียวควรมีการรายงานตัวเสมอ</p>

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	แนวทางแก้ไข	ข้อเสนอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๙. ปัญหาการติดตามสืบหาแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ	๙.๑ การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานไปทำงานต่างประเทศที่ครบถ้วน สามารถสืบค้นได้	-ควรมีหน่วยงานหลักเป็นผู้บริหารจัดการฐานข้อมูลแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลตั้งแต่ต้นทาง ปลายทาง และเมื่อเดินทางกลับประเทศแล้ว สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ช่วยเหลือแรงงานได้
๑๐. ปัญหาการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและภาษาท้องถิ่น	๑๐.๑ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมและการจัดส่งแรงงานไทยทั้งแรงงานไทยระดับกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือ	-ส่งเสริมตำแหน่งงานที่มีศักยภาพในการส่งออกไปทำงานต่างประเทศและมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านภาษาและทักษะที่มีคุณภาพ
๑๑. ปัญหาจากบุคคลอื่น -จัดเก็บภาษีจากคนงานแล้วไม่ส่ง เมื่อประสบปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างต้องไปเสียภาษีย้อนหลัง -จ่ายค่าล่วงเวลาไม่ตรงตามจริง -นายจ้างบางรายเรียกเงินประกันกันหลบลหนี -ลูกจ้างโดนตัดค่าจ้างในวันที่นายจ้างสั่งหยุดงาน	๑๑.๑ สนร.มีการตรวจสอบข้อเท็จจริง เจรจาแก้ไขปัญหาและดำเนินการตามกฎหมาย ๑๑.๒ ควรจัดอบรมลามาเพื่อให้รู้เข้าใจกฎหมายแรงงานระเบียบต่างๆ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานไทยถูกเอาเปรียบ ๑๑.๓ ประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ต่างๆ	
๑๒. ปัญหาจากบริษัทจัดหางาน -เรียกเก็บเงินค่าบริการอื่นทั้งที่ไม่มีสิทธิเก็บ เช่น ค่าบริการรายเดือน ค่ารถไปสถานพยาบาล -ไม่รับผิดชอบปัญหาระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ไม่ดูแลลูกจ้างไปรักษาเมื่อเจ็บป่วย -ไม่จัดลามาเพื่อช่วยเหลือคนงาน		

ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

๑. การดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ของฝ่ายแรงงานฯ ในแต่ละประเภท ควรระบุเรื่องที่ได้ดำเนินการให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องค้างดำเนินการ ควรเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ

๒. การดำเนินการให้ความคุ้มครองควรระบุให้ชัดเจน ว่าได้ดำเนินการในแต่ละกรณีเป็นจำนวนเท่าไร

๓. การขยายตลาดแรงงาน หากมีการประสานงานเพื่อนำเข้าแรงงานไทยไปทำงาน นายจ้างควรมีข้อกำหนดที่ชัดเจนให้ครอบคลุมในเรื่องการคุ้มครองแรงงานที่อาจจะได้รับเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ รวมทั้งการกำหนดค่าใช้จ่ายในการกักตัวเมื่อแรงงานไทยเดินทางถึงประเทศว่าฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายแรงงานไทยจะเป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย

๔. การยกเลิกโครงการ/กิจกรรมที่เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงการให้เป็นลักษณะของการดำเนินการที่ไม่ต้องพบปะกัน เช่น การประชุมทางไกลระหว่างแรงงานไทย การแนะนำให้จัดทำหน้ากากอนามัย เจลล้างมือ ในรูปแบบเอกสารภาษาไทย และการจัดส่งให้แก่แรงงานไทยโดยตรง เป็นต้น

๕. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่มีผลการเบิกจ่ายต่ำ ควรเร่งดำเนินการโครงการที่ผู้เข้าร่วมโครงการไม่ต้องพบปะกัน เพื่อให้มีผลการเบิกจ่ายเงินเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และงบรายจ่ายอื่นที่ส่งคืนกระทรวงทั้งจำนวน ควรนำมาพิจารณาประกอบการเลื่อนขึ้นเงินเดือน หากไม่นำส่งคืนจะสามารถเปลี่ยนแปลงรายการเป็นรายการที่สามารถนำไปดำเนินการในเรื่องอื่นได้หรือไม่

๖. กรณีปัญหาสุขภาพจิตในกลุ่มแรงงานไทย ควรให้คำแนะนำในเรื่องอันตราย โทษของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด รวมทั้งคัดกรองแรงงานไทยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด หากหมดสัญญาแล้วควรดำเนินการป้องกันการเดินทางกลับเข้าประเทศอีกครั้งหนึ่ง

๗. หากต้องการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้ได้ประโยชน์สูงสุด กระทรวงแรงงานต้องดำเนินการในทุกขั้นตอนให้มีคุณภาพ ดังนี้

๑) **ต้นทาง** กรมการจัดหางาน (สจจ.) กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพร. และ สนพ.) ต้องเตรียมความพร้อมให้แรงงานไทย มีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการขั้นตอน วิธีการเตรียมตัวก่อนไปทำงานต่างประเทศ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ภาษา วัฒนธรรม กฎหมาย สัญญาจ้าง สิทธิประโยชน์ การเดินทาง ค่าใช้จ่าย ฯลฯ รวมทั้งขบวนการหลอกลวงคนหางาน และระบบสารสนเทศ ที่เชื่อมโยงกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

๒) **ปลายทาง** สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ที่มีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศต้องมีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และด้านข้อมูลของแรงงานไทย ในทุก ๆ เรื่อง ทั้งด้านความต้องการของตลาดแรงงาน และอื่น ๆ เพื่อให้การส่งเสริม คุ้มครอง ดูแล ช่วยเหลือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

๘. สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ควรมีการจัดทำแผนเผชิญเหตุ (Standard Operating Procedure: SOP) ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกสนร. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรับมือกรณีเกิดภาวะฉุกเฉิน โรคระบาด ความเสี่ยงจากสาธารณสุข และอื่นๆ โดยเชื่อมโยงกับแผนเผชิญเหตุของสถานเอกอัครราชทูตทั้งนี้อาจใช้แผนอพยพแรงงานกรณีสงครามเป็นแนวทางในการจัดทำ

๙. ปรับปรุงระบบร้องทุกข์ ให้เชื่อมโยงระหว่างสำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศและสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศผ่านระบบ IT ให้เป็น real time เพื่อการประสานช่วยเหลือที่ฉับไว ทันเหตุการณ์และมีประสิทธิภาพ
