

รายงานการตรวจสอบ และประเมินผล ภาคราชการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2566

จัดทำโดย

**คณะกรรมการตรวจสอบ
และประเมินผล
ประจำกระทรวงแรงงาน**



สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒ แนวทางการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐการ.....	๔
ส่วนที่ ๓ การรายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐการ ตามประเด็นการตรวจสอบและประเมินผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....	๗
ส่วนที่ ๔ การลงพื้นที่ตรวจสอบและประเมินผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๖
ภาคผนวก.....	๒๑

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕ เห็นชอบกรอบแนวทางการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ และประเด็นการตรวจสอบและประเมินผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่มุ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการการตรวจสอบและประเมินผลร่วมกันระหว่างคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (อ.ค.ต.ป.) คณะต่าง ๆ และคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวง (ค.ต.ป. ประจำกระทรวง) ในลักษณะห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) เพื่อให้การตรวจสอบมุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกัน ผลักดันและยกระดับงานบริการของส่วนราชการ เพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ อ.ค.ต.ป. มีบทบาทหลักในการกำหนดประเด็นการตรวจสอบและขอบเขตการตรวจสอบผ่านกลไกห่วงโซ่คุณค่า เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางและขอบเขตการตรวจสอบร่วมกันระหว่าง อ.ค.ต.ป. และ ค.ต.ป. ประจำกระทรวง และให้ ค.ต.ป. ประจำกระทรวง ตรวจสอบผลการดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ตามขอบเขตการตรวจสอบย่อยตามห่วงโซ่คุณค่า ที่ อ.ค.ต.ป. กำหนด

อ.ค.ต.ป. คณะที่ ๗ มอบหมาย ค.ต.ป. ประจำกระทรวงแรงงาน ร่วมตรวจสอบประเด็นตรวจสอบย่อย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ชุมชนและภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ และการเพิ่มศักยภาพชุมชนและภาคีเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วม ภายใต้ประเด็นการตรวจสอบหลักตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) “การเสริมสร้างผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต” ค.ต.ป. ประจำกระทรวงแรงงานจึงได้พิจารณาคัดเลือกโครงการที่สอดคล้องตามประเด็นการตรวจสอบดังกล่าวข้างต้น คือ “โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” ซึ่งเป็นโครงการที่ดำเนินงานครอบคลุมทั่วประเทศ และอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยทำการค้นหาความเสี่ยง ข้อเท็จจริง และปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติราชการ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความสามารถในการจัดการตนเอง และมีความมั่นคงด้านรายได้ อีกทั้งยังส่งผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมอย่างยั่งยืน

สำหรับประเด็นการตรวจสอบตามภารกิจหลักของกระทรวง ค.ต.ป. ประจำกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดตรวจสอบและประเมินผล “โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการจัดหางานเพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน” ภายใต้แผนการขับเคลื่อนการให้บริการ แบบ Agenda ระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่เห็นชอบตามสำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ การขับเคลื่อนการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ในงานบริการ ๑๒ งานบริการ เป็นงานบริการตามแผนการปฏิรูปประเทศ และสำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเป็นตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกรมการจัดหางานได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ในงานบริการ “ระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน” ซึ่งจะมีการปรับปรุงระบบการให้บริการจัดหางานให้มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรวบรวมข้อมูลกำลังแรงงาน ความต้องการกำลังแรงงาน ข้อมูลหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้ว่างงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-๑๙ ให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน และใช้วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยจะค้นหาความเสี่ยง ข้อเท็จจริง และปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติราชการ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

ทั้งนี้ จากการขับเคลื่อนการดำเนินงานดังกล่าว ประกอบกับการตรวจสอบและประเมินผลของ ค.ต.ป. ประจำกระทรวงแรงงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนใน ๒ มิติ ได้แก่ (๑) ทำให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ มีงานทำ มีรายได้เพิ่มเติม สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดมูลค่าเพิ่มในทาง

เศรษฐกิจของประเทศ (๒) ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการจัดหางานในประเทศได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานบนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ สามารถเพิ่มศักยภาพการฝึกอบรมวิชาชีพให้ผู้ว่างงานมีทักษะและสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งเพิ่มทักษะให้แก่ผู้ต้องการงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หากประเมินความเสี่ยง (Risk Management) ทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติการ ด้านบริหารจัดการงบประมาณ ด้านกฎหมาย/กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในภาพรวม พบว่า ระดับของโอกาสเกิดความเสี่ยงและระดับของผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยมาก **แต่ในส่วนของโครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการจัดหางานฯ พบว่า ความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎเกณฑ์ต่าง ๆ** ระดับของโอกาสเกิดความเสี่ยงและระดับของผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น **อยู่ในระดับสูงมาก** เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ทำให้หน่วยงานเกิดความกังวลในการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเมื่อ **ประเมินผลสัมฤทธิ์ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) พบว่า ด้านประสิทธิภาพ และด้านประสิทธิผล** ผลลัพธ์ของทุกกิจกรรมสอดคล้องและบรรลุเป้าหมาย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด **ด้านความโปร่งใส** กระบวนการทำงานของหน่วยปฏิบัติเป็นไปอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ หน่วยปฏิบัติมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้ผู้สนใจทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ Facebook ป้ายประชาสัมพันธ์ โดยข้อมูลข่าวสารและกระบวนการทำงานสามารถตรวจสอบและเปิดเผยได้ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ รวมทั้งมีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ อย่างถูกต้อง **ด้านการมีส่วนร่วม** หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการมีการจัดประชุมเพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะมีผู้แทนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาเข้าร่วมประชุม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ **ด้านความคุ้มค่า** มีกระบวนการทบทวนและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยังเป็นปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ได้กำหนดไว้ มีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมได้อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติฯ และเมื่อจัดกิจกรรมแล้ว ก็มีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ

ฉะนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในประเด็นดังกล่าวข้างต้น ค.ต.ป. ประจำกระทรวงแรงงาน มีข้อเสนอแนะที่ต้องการนำเสนอต่อรัฐมนตรี/คณะรัฐมนตรี ใน ๒ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ เพื่อการพัฒนาองค์กรสู่การขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) นำไปสู่การวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงานและการตัดสินใจกำหนดนโยบายด้านแรงงาน ซึ่งเป็นภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศ (Agenda based) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีการออกระเบียบหรือกฎหมายลำดับรอง เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการให้หน่วยงานภาครัฐเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยไม่ขัดกับความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

มิติที่ ๒ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนจนเป็นการเพิ่มบทบาทและคุณค่าของผู้สูงอายุด้วยการมีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนี้

๑. กำหนดให้ส่วนราชการทุกแห่งจ้างงานผู้สูงอายุในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ภาคเอกชน ในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และขยายอายุเกษียณราชการ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดความต่อเนื่องของงานราชการ รวมถึงการสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ

๒. ทบทวนมาตรการสร้างแรงจูงใจการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งมาตรการลดหย่อนทางภาษี และมาตรการอื่น ๆ เช่น การส่งเสริมด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในสถานประกอบการ การสนับสนุนงบประมาณในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม การถ่ายทอดเทคโนโลยีและพัฒนาศักยภาพให้กับแรงงานสูงอายุ เพื่อช่วยลดต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการ รวมถึงการจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุเดินทางไปทำงานได้สะดวก

๓. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เหมาะสมกับการจ้างงาน การคุ้มครองแรงงาน การประกันสุขภาพของผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน เช่น กำหนดอัตราค่าจ้าง/ค่าตอบแทนรายชั่วโมงสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ กำหนดการเกษียณอายุของภาคเอกชนให้เหมือนภาครัฐ เพื่อเป็นการขยายอายุการทำงานให้ยาวนานขึ้น และเมื่อเกษียณอายุแล้ว มีกฎหมายรองรับและส่งเสริมให้สามารถทำงานต่อไปได้

๔. จัดสรรงบประมาณบูรณาการเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นพลังขับเคลื่อนประเทศ

๕. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะในศาสตร์ด้านสังคมและจิตใจ (Soft Science) ให้แก่ผู้สูงอายุ เช่น การเป็นผู้แนะนำสถานที่ท่องเที่ยว การเป็นวิทยากร มากกว่าการส่งเสริมให้ทำงานในภารกิจหลักของหน่วยงานราชการ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลามากในการสอนงาน หรือพัฒนาทักษะฝีมือและทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อลดผลกระทบที่เกิดจากข้อจำกัดด้านสุขภาพ ความรู้ทักษะ และการใช้งานเครื่องมือ/อุปกรณ์ดิจิทัลของผู้สูงอายุ

๖. จัดทำฐานข้อมูล/เชื่อมโยงข้อมูลผู้สูงอายุจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำรวจความต้องการทำงานของผู้สูงอายุทั่วประเทศ และขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับการจัดหางาน รวมถึงประสานและจัดหางานให้ผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจกำหนดนโยบายหรือจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๒ แนวทางการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐราชการ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐราชการ (ค.ต.ป.) มีอำนาจหน้าที่ในการวางนโยบาย แนวทางการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐราชการ รวมถึงกำหนดประเด็นหัวข้อการตรวจสอบและประเมินผล ภาครัฐราชการ ตลอดจนส่งเสริม ผลักดัน สืบสวนและเสนอแนะมาตรการ เพื่อให้แต่ละส่วนราชการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐราชการ การดำเนินงานที่ผ่านมา ค.ต.ป. ได้กำหนดกลไก และแนวทางการตรวจสอบประเมินผลภาครัฐราชการให้กับคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวง (ค.ต.ป. ประจำกระทรวง) และคณะอนุกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐราชการ (อ.ค.ต.ป.) คณะต่าง ๆ โดยทำหน้าที่ ในการตรวจสอบและประเมินผลส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ และความมั่นใจแก่สาธารณชน ต่อผลการดำเนินงานของส่วนราชการว่า ได้มีการตรวจสอบและกำกับดูแลอย่างรอบคอบ และเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการกำกับดูแลและควบคุมตนเองที่ดีของส่วนราชการ อันจะนำไปสู่การบรรลุเจตนารมณ์ ของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐราชการ (ค.ต.ป.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕ เห็นชอบกรอบแนวทางการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐราชการ และประเด็นการตรวจสอบ และประเมินผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

หลักการ

แนวทางการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐราชการยังคงมุ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการการตรวจสอบ และประเมินผลร่วมกันระหว่าง อ.ค.ต.ป. คณะต่าง ๆ กับ ค.ต.ป. ประจำกระทรวง ในลักษณะห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) เพื่อให้การตรวจสอบมุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกัน ผลักดันและยกระดับงานบริการของส่วนราชการ เพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้เกิด ผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

๑. ให้ อ.ค.ต.ป. มีบทบาทหลักในการกำหนดประเด็นการตรวจสอบ และขอบเขตการตรวจสอบผ่านกลไก ห่วงโซ่คุณค่า เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางและขอบเขตการตรวจสอบร่วมกันระหว่าง อ.ค.ต.ป. และ ค.ต.ป. ประจำกระทรวง

๒. ค.ต.ป. ประจำกระทรวง ตรวจสอบผลการดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ตามขอบเขต การตรวจสอบย่อยตามห่วงโซ่คุณค่า ที่ อ.ค.ต.ป. กำหนด

ประเด็นการตรวจสอบและประเมินผล แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ ประเด็นการตรวจสอบและประเมินผลตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) หมายถึง ขอบเขต การตรวจสอบในลักษณะห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ที่สะท้อนความสัมพันธ์ของกระบวนการ การส่งมอบงานบริการ สาธารณะ/การปฏิบัติราชการระหว่างกระทรวง/ส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑.๑ **ประเด็นการตรวจสอบหลัก** จำนวน ๘ ประเด็น ผู้รับผิดชอบประเด็นการตรวจสอบหลัก ได้แก่ อ.ค.ต.ป. กลุ่มกระทรวง ๗ คณะ และ อ.ค.ต.ป. กลุ่มจังหวัด ดังนี้

อ.ค.ต.ป.	ประเด็นการตรวจสอบ
อ.ค.ต.ป. กลุ่มกระทรวง คณะที่ ๑	การบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ
อ.ค.ต.ป. กลุ่มกระทรวง คณะที่ ๒	การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางในภาวะวิกฤตให้เข้าถึงบริการภาครัฐ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
อ.ค.ต.ป. กลุ่มกระทรวง คณะที่ ๓	การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
อ.ค.ต.ป. กลุ่มกระทรวง คณะที่ ๔	การสร้างระบบนิเวศเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
อ.ค.ต.ป. กลุ่มกระทรวง คณะที่ ๕	การเพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก และเศรษฐกิจฐานราก

อ.ค.ต.ป.	ประเด็นการตรวจสอบ
อ.ค.ต.ป. กลุ่มกระทรวง คณะที่ ๖	การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์
อ.ค.ต.ป. กลุ่มกระทรวง คณะที่ ๗	การเสริมสร้างผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต
อ.ค.ต.ป. กลุ่มกระทรวง คณะที่ ๘	การบริหารจัดการสินทรัพย์จากงบประมาณในจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

๑.๒ **ประเด็นการตรวจสอบย่อย** หมายถึง ขอบเขตการตรวจสอบย่อยตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ที่ อ.ค.ต.ป. กำหนด โดย อ.ค.ต.ป. อาจมอบหมายให้ ค.ต.ป. ประจำกระทรวง ร่วมตรวจสอบ และ/หรือ ค.ต.ป. ประจำกระทรวง เสนอการตรวจสอบตามภารกิจกระทรวง เพื่อค้นหาความเสี่ยง ข้อเท็จจริงและปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติราชการ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก เช่น งบประมาณ บุคลากร ระบบเทคโนโลยี การบริหารจัดการ กฎ ระเบียบ และเครือข่ายประชาสังคม เป็นต้น

กลุ่มที่ ๒ ประเด็นการตรวจสอบตามภารกิจกระทรวง หมายถึง ประเด็นการตรวจสอบตามภารกิจหลักของกระทรวงที่ ค.ต.ป. ประจำกระทรวงมีความประสงค์ตรวจสอบเพิ่มเติม นอกจากเหนือจากประเด็นการตรวจสอบย่อยตาม Value Chain ของ อ.ค.ต.ป. คณะต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญ ดังนี้

(๑) ต้องสอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงในการเป็นหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๒) ต้องเป็นกิจกรรมสนับสนุนเป้าหมายจาก Value Chain ของประเทศไทย ๑๔๐ เป้าหมายในการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่มีสถานการณ์การบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับวิกฤติ (สีแดง) ระดับเสี่ยง (สีส้ม)

(๓) ควรเป็นประเด็นสนับสนุนการปฏิบัติราชการตามแนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภารกิจสำคัญเร่งด่วนตามกิจกรรมปฏิรูปที่สำคัญ (Big Rock) แผนบูรณาการการขับเคลื่อนการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และ/หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ดำเนินการ

กลุ่มที่ ๓ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตตามเกณฑ์ชี้วัดความเสี่ยงการทุจริตเชิงนโยบายในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ หมายถึง การดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มอบหมายให้ ค.ต.ป. ประจำกระทรวงดำเนินการติดตาม ตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงการทุจริตตามเกณฑ์ชี้วัดความเสี่ยงการทุจริตเชิงนโยบายในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ (รายการงบประมาณตั้งแต่ ๕๐๐ ล้านบาทขึ้นไป)

วิธีการตรวจสอบและประเมินผล

ค.ต.ป. ประจำกระทรวง ตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัดในประเด็นการตรวจสอบและประเมินผลตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) และภารกิจกระทรวง (Function) โดยดำเนินการใน ๒ แนวทาง ดังนี้

(๑) **การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)** เป็นการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามประเด็นที่คัดเลือก เพื่อค้นหาความเสี่ยงที่เกิดขึ้น และส่งสัญญาณเตือน (Warning Signal) หรือจัดทำรายงานข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือลดผลกระทบในวงกว้าง โดยการประเมินความเสี่ยงจากปัจจัยเสี่ยง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติการ (Operational Risk) ด้านการเงิน (Financial Risk) ด้านกฎหมาย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ (Compliance Risk)

(๒) **การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)** เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามประเด็นที่คัดเลือก โดยประเมินการทำงานของส่วนราชการว่า ได้ดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ๕ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) ความโปร่งใส (Transparency) การมีส่วนร่วม (Participation) และความคุ้มค่า (Value For Money) หรือไม่

อนึ่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ค.ต.ป. ประจำปีกระทรวงแรงงาน ได้พิจารณาคัดเลือกโครงการที่สอดคล้องตามประเด็นการตรวจสอบดังกล่าวข้างต้น โดยประเด็นการตรวจสอบและประเมินผลตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ได้แก่ “โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” เป็นโครงการที่ดำเนินงานครอบคลุมทั่วประเทศ อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นการตรวจสอบหลักตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) “การเสริมสร้างผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต” และ อ.ค.ต.ป. ครั้งที่ ๗ ได้มอบหมาย ค.ต.ป. ประจำปีกระทรวงแรงงาน ร่วมตรวจสอบประเด็นตรวจสอบย่อย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ชุมชนและภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ และการเพิ่มศักยภาพชุมชนและภาคีเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วม โดยจะค้นหาความเสี่ยง ข้อเท็จจริง และปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติราชการ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความสามารถในการจัดการตนเอง และมีความมั่นคงด้านรายได้ อีกทั้งยังส่งผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมอย่างยั่งยืน

สำหรับประเด็นการตรวจสอบตามภารกิจหลักของกระทรวง ได้แก่ “โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการจัดหางาน เพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน” ภายใต้แผนการขับเคลื่อนการให้บริการแบบ Agenda ระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ โดยมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ การขับเคลื่อนการให้บริการประชาชน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ในงานบริการ Agenda ๑๒ งานบริการ ซึ่งเป็นงานบริการตามแผนการปฏิรูปประเทศ และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกรมการจัดหางานได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในงานบริการ “ระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน” ซึ่งจะมีการปรับปรุงระบบการให้บริการจัดหางานให้มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรวบรวมข้อมูลกำลังแรงงาน ความต้องการกำลังแรงงาน ข้อมูลหลักสูตการฝึกอบรมสำหรับผู้ว่างงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-๑๙ ให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน และใช้วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยจะค้นหาความเสี่ยง ข้อเท็จจริง และปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติราชการ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

ส่วนที่ ๓ การรายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ

ตามประเด็นการตรวจสอบและประเมินผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ค.ต.ป. ประจำปีกระทรวงแรงงานได้ลงพื้นที่ตรวจสอบและประเมินผลโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการจัดหางานเพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยได้รับฟังการชี้แจงรายละเอียดของโครงการ ผลการดำเนินงาน ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ในภาพรวม ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ จากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกรมการจัดหางาน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา จันทบุรี ระยอง ตราด นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ นครศรีธรรมราช และลำพูน ตลอดจนร่วมสังเกตการณ์การจัดกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และสัมภาษณ์แรงงานสูงอายุ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

โดยมีผลการตรวจสอบและประเมินผล ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การตรวจสอบหลักตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)

โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ พัฒนาศักยภาพ มีงานทำ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนเป็นการเพิ่มบทบาทและคุณค่าของผู้สูงอายุด้วยการมีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบด้วย ๒ กิจกรรมสำคัญ ได้แก่

๑. กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ มีแนวทางการดำเนินงานคือ การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่การเป็นวิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา และพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์สู่ตลาดออนไลน์ เพื่อให้ผู้สูงอายุที่ว่างงานหรือไม่อาชีพได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการของตนเองและเหมาะสมกับวัย ผู้สูงอายุที่มีภูมิปัญญามีรายได้จากการเป็นวิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา และผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาสินค้า/ผลิตภัณฑ์ และมีช่องทางการจำหน่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์ของตนเอง

๒. กิจกรรมส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ มีแนวทางการดำเนินงานคือ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้แก่นายจ้าง/สถานประกอบการ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการจ้างผู้สูงอายุจากนายจ้าง/สถานประกอบการ จัดหางานให้ผู้สูงอายุ จัดจ้างผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงานสังกัดกรมการจัดหางาน

ค.ต.ป. ประจำปีกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดขอบเขตการตรวจสอบและประเมินผล คือ ตรวจสอบและประเมินผลนโยบาย มาตรการ และการดำเนินงานส่งเสริมการประกอบอาชีพ การขยายโอกาสด้านอาชีพ และการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงกลไกที่สำคัญในการจัดการการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่ายในมิติด้านเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มคุณค่าและศักยภาพในการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ นำไปสู่การลดการพึ่งพิง ลดภาระการเลี้ยงดูของครอบครัว ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าต่อระดับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

การติดตามตรวจสอบและประเมินผลในประเด็นนี้ โครงการฯ มีผลการดำเนินงานในภาพรวม ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ

เป้าหมาย : ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระและพัฒนาศักยภาพ

จำนวน ๑,๔๑๐ คน

ผลการดำเนินงาน : ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระและพัฒนาศักยภาพ จำนวน ๑,๔๔๑ คน ได้ประกอบอาชีพและมีรายได้ จำนวน ๑,๒๘๖ คน ก่อให้เกิดรายได้ ๖,๒๕๘,๖๑๑ บาท ภายใต้งาน ๓ กิจกรรม ดังนี้

๑.๑ กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ

เป้าหมาย : ผู้สูงอายุที่ว่างงาน/ประสงค์จะประกอบอาชีพอิสระ ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการ นำไปสู่การมีอาชีพ มีรายได้ ลดภาระการเลี้ยงดูของครอบครัว และมีคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน ๘๖๐ คน

ผลการดำเนินงาน : ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ จำนวน ๘๗๕ คน ได้ประกอบอาชีพ มีรายได้ จำนวน ๗๙๐ คน ก่อให้เกิดรายได้ ๑,๗๔๐,๙๙๓ บาท

๑.๒ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่การเป็นวิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา

เป้าหมาย : ผู้สูงอายุที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ได้ประกอบอาชีพเป็นวิทยากร มีรายได้จากภูมิปัญญาของตนเอง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า จำนวน ๒๕๐ คน

ผลการดำเนินงาน : ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นวิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา จำนวน ๒๖๒ คน ได้ประกอบอาชีพ มีรายได้ จำนวน ๒๒๘ คน ก่อให้เกิดรายได้ ๒,๒๗๙,๖๑๐ บาท

๑.๓ กิจกรรมพัฒนา ต่อยอดผลิตภัณฑ์ สู่ตลาดออนไลน์

เป้าหมาย : ผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระและมีความพร้อมในการใช้สื่อออนไลน์ สามารถต่อยอดพัฒนาสินค้า/ผลิตภัณฑ์ของตนเอง และมีช่องทางจำหน่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์ผ่านช่องทางออนไลน์ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในยุคปัจจุบัน จำนวน ๓๐๐ คน

ผลการดำเนินงาน : ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ จำนวน ๓๐๔ คน ได้ประกอบอาชีพ มีรายได้ จำนวน ๒๖๘ คน ก่อให้เกิดรายได้ ๒,๒๓๘,๐๐๘ บาท

๒. กิจกรรมส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ

เป้าหมาย : ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ จำนวน ๘,๐๒๐ คน

ผลการดำเนินงาน : ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ จำนวน ๘,๔๘๑ คน ได้รับการบรรจุงาน จำนวน ๑,๐๓๖ คน ก่อให้เกิดรายได้ ๑๓๖,๖๖๖,๗๔๐ บาท ภายใต้การดำเนินงาน ๒ กิจกรรม ดังนี้

๒.๑ กิจกรรมสานพลังประชารัฐ จัดหางานให้ผู้สูงอายุ

เป้าหมาย :

๑) สสำรวจความต้องการประกอบอาชีพหรือทำงานของผู้สูงอายุ จำนวน ๗,๐๐๐ คน

๒) จัดประชุมนายจ้าง/สถานประกอบการ เพื่อเชิญชวนให้จ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน ๑,๔๐๐ แห่ง

๓) จัดหางานให้ผู้สูงอายุ จำนวน ๑,๐๐๐ คน

ผลการดำเนินงาน :

๑) สสำรวจผู้สูงอายุ จำนวน ๗,๓๐๑ คน โดยมีผลการสำรวจ ดังนี้

- ต้องการประกอบอาชีพอิสระอย่างเดียว จำนวน ๕,๖๗๐ คน

- ต้องการทำงานอย่างเดียว จำนวน ๑,๒๑๕ คน

- ต้องการทำงานและประกอบอาชีพอิสระ จำนวน ๔๑๖ คน

๒) จัดประชุมนายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน ๑,๕๔๑ แห่ง

๓) จัดหางานให้ผู้สูงอายุ โดยมีผู้สูงอายุมาใช้บริการจัดหางาน จำนวน ๑,๑๕๙ คน ได้รับการบรรจุงาน จำนวน ๑,๐๑๖ คน ก่อให้เกิดรายได้ ๑๓๔,๕๐๖,๗๔๐ บาท

๒.๒ กิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุงาน

เป้าหมาย : จ้างงานผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงานของกรมการจัดหางาน จำนวน ๒๐ คน

ผลการดำเนินงาน : ผู้สูงอายุมาใช้บริการจัดหางาน จำนวน ๒๑ คน และได้รับการบรรจุงาน จำนวน ๒๐ คน ก่อให้เกิดรายได้ ๒,๑๖๐,๐๐๐ บาท/ปี

นอกจากนี้ ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ยังมีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนการมีงานทำ สร้างรายได้ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับผู้สูงอายุ โดยจ้างเหมาผู้สูงอายุปฏิบัติงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ทุกจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งจะมอบหมายงานตามความสามารถ และประสบการณ์การทำงานเดิมของผู้สูงอายุแต่ละบุคคล พร้อมทั้งกำหนดชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ จากผลการดำเนินการดังกล่าว พบว่า ผู้สูงอายุมีความสุขในการทำงาน ได้พบปะเพื่อนร่วมงานและลูกค้ำ ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง ที่ไม่ต้องเป็นภาระต่อครอบครัว/สังคม มีรายได้เพิ่มเติม สามารถเลี้ยงดูตนเองรวมถึงครอบครัวได้ และในอนาคต กระทรวงแรงงานจะพัฒนางานใหม่ ๆ ให้กับผู้สูงอายุกลุ่มดังกล่าว เพื่อให้การจ้างประมาณเกิดความคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน อีกทั้ง ยังเพิ่มคุณค่าเชิงเศรษฐกิจและสังคมให้กับผู้สูงอายุและหน่วยงาน

ทั้งนี้ จากการลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบและประเมินผลของ ค.ต.ป. ประจำกระทรวงแรงงาน ในส่วนที่ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพอิสระ และการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน มีข้อค้นพบ/ ปัจจัยเสี่ยงเชิงลบที่ส่งผลกระทบต่อเป้าประสงค์หลัก ดังนี้

๑. การพิจารณาจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดโครงการ/กิจกรรมฯ ให้แต่ละจังหวัด ยังขาดหลักเกณฑ์ ที่ชัดเจน และได้รับจำนวนน้อย ทำให้จำนวนกลุ่มเป้าหมายในแต่ละกิจกรรม มีปริมาณที่น้อยมากเช่นเดียวกัน ส่งผลให้ ไม่สามารถจัดกิจกรรมที่ใช้ทรัพยากรจำนวนมากได้ ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และไม่ ทำให้เกิดการจ้างประมาณอย่างความคุ้มค่า อีกทั้งการจัดกิจกรรมฯ ในแต่ละจังหวัด ส่วนใหญ่ยังไม่มี วิธีการจัดในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยมีเพียงบางจังหวัดเท่านั้นที่มีการประสานความร่วมมือ และได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ จากภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น หน่วยงาน ในจังหวัดจึงควรบูรณาการการจัดกิจกรรม เพื่อลดค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนคงที่ (fixed cost) และพัฒนารูปแบบ รวมถึง วิธีการจัดกิจกรรมใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น ประสานความร่วมมือเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ จากภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. หน่วยงานภาครัฐกำหนดชั่วโมงการทำงานและอัตราค่าจ้างผู้สูงอายุไม่เท่ากัน บางแห่งกำหนด คุณสมบัติในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยกำหนดอายุไม่เกิน ๗๐ ปี ในขณะที่สถานประกอบการเอกชนไม่ได้กำหนด คุณสมบัติเรื่องอายุ แต่พิจารณาจากความสามารถและสุขภาพของผู้สูงอายุแต่ละราย

๓. หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่มอบหมายงานให้ผู้สูงอายุช่วยปฏิบัติงานประจำของข้าราชการ/ พนักงาน ซึ่งในอนาคตหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจะพัฒนางานใหม่ ๆ ให้กับผู้สูงอายุกลุ่มดังกล่าว เพื่อให้การจ้างประมาณเกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน อีกทั้งยังเพิ่มคุณค่าเชิงเศรษฐกิจและสังคมให้กับ ผู้สูงอายุและหน่วยงาน

๔. สถานประกอบการที่ประสงค์จะรับผู้สูงอายุเข้าทำงานมีจำนวนน้อยมาก และยังมีทัศนคติเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุว่า เป็นการเพิ่มภาระต้นทุนในการจัดสวัสดิการ ที่พักคอย การจัดสถานที่ทำงาน และจัดหางาน ที่เหมาะสม ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น รวมถึงมาตรการลดหย่อนทางภาษียังไม่สามารถจูงใจให้ผู้ประกอบการจ้างงาน ผู้สูงอายุ โดยเห็นว่ากรอบอัตราค่าจ้างที่กำหนดแคบเกินไป กรณีนี้ควรเปิดกว้างให้สามารถจ่ายค่าจ้างเท่าใดก็ได้ แต่ยังคงหักภาษีได้ ๒ เท่าของ ๑๕,๐๐๐ บาท อีกทั้งสถานประกอบการส่วนใหญ่กำหนดอายุเกษียณ ๕๕ ปี จึงทำให้ แรงงานที่มีอายุระหว่าง ๕๕ - ๕๙ ปี ไม่เข้าหลักเกณฑ์เป็นผู้สูงอายุ ทำให้สถานประกอบการไม่ต้องการจ้างงาน เนื่องจากไม่สามารถนำค่าจ้างมาลดหย่อนภาษีได้ ๒ เท่า ส่งผลให้แรงงานสูงอายุไม่สามารถเป็นกำลังแรงงานของ ประเทศได้

๕. สภาพครอบครัวไทยได้ปรับเปลี่ยนจากครอบครัวขยายเป็นครอบครัวเดี่ยว สมาชิกในครอบครัว ทุกคน ต้องรับผิดชอบในการหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว ทำให้การที่เคยอยู่ร่วมกัน ต้องแยกกันอยู่ตามความจำเป็น ในการประกอบอาชีพ ส่งผลให้เกิดการทอดทิ้งผู้สูงอายุให้อยู่อย่างโดดเดี่ยวตามลำพัง จึงทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถ มาร่วมอบรมฝึกอาชีพได้ ในทางกลับกันบางครอบครัวมีทัศนคติที่ไม่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงาน โดยมีความคิดว่า ผู้สูงอายุควรได้รับการดูแลจากครอบครัวและพักผ่อนอยู่กับบ้าน

๖. ผู้สูงอายุที่ต้องการสมัครงานมีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงานยังมีข้อจำกัดในด้านปัญหาสุขภาพ ด้านเวลาทำงาน ปัญหาเรื่องการเดินทางไปทำงาน ส่วนผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระยังมีข้อจำกัดด้านสุขภาพร่างกาย และทักษะความสามารถ รวมถึงปัญหา ด้านแหล่งเงินทุนต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุที่ได้รับการฝึกอาชีพบางส่วนสามารถเรียนรู้ได้ค่อนข้างจำกัด เนื่องจากสภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย แต่บางส่วนก็มีความพร้อมและมีความกระตือรือร้นในการฝึกเป็นอย่างดี ทั้งนี้ ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการที่เกษียณอายุ หรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กร โดยต้องการทำงานที่ตรงกับงานที่เคยทำ หรือเป็นงานที่ปรึกษา ซึ่งความต้องการของสถานประกอบการยังมีน้อย

๗. การเริ่มต้นประกอบอาชีพอิสระของผู้สูงอายุ ยังขาดความมั่นใจในตนเองหรือยังไม่มั่นใจในอาชีพที่ทำ ตลอดจนขาดประสบการณ์ และจากการติดตามผลการประกอบอาชีพ พบว่า ผู้สูงอายุที่ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกไปประกอบอาชีพหรือสร้างรายได้ เนื่องจากไม่มีความมั่นใจในการลงทุน กลัวขาดทุน และสภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย ประกอบกับทัศนคติของครอบครัวผู้สูงอายุไม่ประสงค์ให้ผู้สูงอายุประกอบอาชีพ

อย่างไรก็ตาม การประเมินความเสี่ยง (Risk Management) ทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติการ ด้านบริหารจัดการงบประมาณ ด้านกฎหมาย/กฎเกณฑ์ต่าง ๆ พบว่า ระดับของโอกาสเกิดความเสี่ยง และระดับของผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น อยู่ในระดับน้อยมาก และเมื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) พบว่า ด้านประสิทธิภาพ และด้านประสิทธิผล ผลลัพธ์ของทุกกิจกรรมสอดคล้องและบรรลุเป้าหมาย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ผู้สูงอายุที่มาใช้บริการ จัดหางานได้รับบริการตามมาตรฐานที่กรมการจัดหางานได้กำหนดไว้ ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ และการปฏิบัติงานตรงตามความคาดหวังของผู้ใช้บริการ ผู้สูงอายุสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการส่งเสริมการประกอบอาชีพไปใช้ประกอบอาชีพและมีรายได้ เลี้ยงดูตนเองได้ ตรงกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการส่งเสริมฯ

ด้านความโปร่งใส กระบวนการทำงานของหน่วยปฏิบัติเป็นไปอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ หน่วยปฏิบัติมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้ผู้สนใจทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ Facebook ป้ายประชาสัมพันธ์ โดยข้อมูลข่าวสารและกระบวนการทำงานสามารถตรวจสอบและเปิดเผยได้ตามพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งให้เปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นข้อยกเว้น และหากมีข้อสงสัยสามารถสอบถามเพื่อให้ชี้แจงได้ **ด้านการมีส่วนร่วม** ในระหว่างการจัดดำเนินงานของแต่ละปี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางด้านผู้สูงอายุ จะมีการจัดประชุมเพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะมีผู้แทนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาเข้าร่วมประชุม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งต่างก็มีข้อเสนอแนะตามประสบการณ์การทำงานของตน เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ และมีการสำรวจข้อมูล/ความต้องการของผู้สูงอายุเกี่ยวกับอาชีพที่สนใจ เพื่อให้การจัดกิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการส่งเสริมอย่างแท้จริง

ด้านความคุ้มค่า มีกระบวนการทบทวนและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยังเป็นปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไขให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ได้กำหนดไว้ มีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุได้อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติฯ เมื่อจัดกิจกรรมแล้ว ก็จะมีการติดตามผลการดำเนินงานภายใน ๓๐ วัน ว่าผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพมีรายได้ มีการสำรวจข้อมูล/ความต้องการของผู้สูงอายุเกี่ยวกับอาชีพที่สนใจ เพื่อให้การจัดกิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการส่งเสริมอย่างแท้จริง

จากการตรวจสอบและประเมินผลข้างต้น ส่งผลให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ มีงานทำ มีรายได้เพิ่มเติม สามารถเลี้ยงดูตนเอง รวมถึงครอบครัวได้ รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ส่งผลให้เกิดมูลค่าเพิ่มในทางเศรษฐกิจของประเทศ

ฉะนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในประเด็นข้างต้น ค.ต.ป. ประจำกระทรวงแรงงาน จึงมีข้อเสนอแนะที่ต้องการนำเสนอต่อรัฐมนตรี/คณะรัฐมนตรี เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และพัฒนาศักยภาพให้มีความทำงาน มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนเป็นการเพิ่มบทบาทและคุณค่าของผู้สูงอายุ ด้วยการมีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนี้

๑. กำหนดให้ส่วนราชการทุกแห่งจ้างงานผู้สูงอายุในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ภาคเอกชนในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และขยายอายุเกษียณราชการ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดความต่อเนื่องของงานราชการ รวมถึงการสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ

๒. ทบทวนมาตรการสร้างแรงจูงใจการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งมาตรการลดหย่อนทางภาษี และมาตรการอื่น ๆ เช่น การส่งเสริมด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในสถานประกอบการ การสนับสนุนงบประมาณในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม การถ่ายทอดเทคโนโลยีและพัฒนาศักยภาพให้กับแรงงานสูงอายุ เพื่อช่วยลดต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการ รวมถึงการจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุเดินทางไปทำงานได้สะดวก

๓. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เหมาะสมกับการจ้างงาน การคุ้มครองแรงงาน การประกันสุขภาพของผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน เช่น กำหนดอัตราค่าจ้าง/ค่าตอบแทนรายชั่วโมงสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ กำหนดการเกษียณอายุของภาคเอกชนให้เหมือนภาครัฐ เพื่อเป็นการขยายอายุการทำงานให้ยาวนานขึ้น และเมื่อเกษียณอายุแล้ว มีกฎหมายรองรับและส่งเสริมให้สามารถทำงานต่อไปได้

๔. จัดสรรงบประมาณ บูรณาการเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกันในการส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นพลังขับเคลื่อนประเทศ

๕. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะในศาสตร์ด้านสังคมและจิตใจ (Soft Science) ให้แก่ผู้สูงอายุ เช่น การเป็นผู้แนะนำสถานที่ท่องเที่ยว การเป็นวิทยากร มากกว่าการส่งเสริมให้ทำงานในภารกิจหลักของหน่วยงานราชการ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลามากในการสอนงาน หรือพัฒนาทักษะฝีมือและทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อลดผลกระทบที่เกิดจากข้อจำกัดด้านสุขภาพ ความรู้ทักษะ และการใช้งานเครื่องมือ/อุปกรณ์ดิจิทัลของผู้สูงอายุ

๖. จัดทำฐานข้อมูล/เชื่อมโยงข้อมูลผู้สูงอายุจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ สืบหาความต้องการทำงานของผู้สูงอายุทั่วประเทศ และขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับการจัดหางาน รวมถึงประสานและจัดหางานให้ผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจกำหนดนโยบายหรือจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่ ๒ การตรวจสอบหลักตามภารกิจกระทรวง

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการจัดหางาน เพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการบริการจัดหางานในประเทศได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานบนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ ซึ่งจะพัฒนาเป็น Smart Job Platform รองรับข้อมูลด้านกำลังแรงงาน ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข้อมูลด้านการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะอาชีพ และนำไปวิเคราะห์สำหรับจับคู่ผู้ว่างงานและตำแหน่งงานว่างในแต่ละพื้นที่ ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งประกอบด้วย ๔ กิจกรรมสำคัญ ได้แก่

๑. การเชื่อมโยงข้อมูลด้านกำลังแรงงานกับหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษา ข้อมูลตำแหน่งงานว่างกับหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อรวบรวมความต้องการแรงงานไว้ในแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ

๒. การเชื่อมโยงข้อมูลฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพให้ผู้ว่างงานได้มีทักษะตรงตามความต้องการของนายจ้าง และสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน Big Data กระทรวงแรงงาน

๓. การพัฒนาระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยการจัดทำตารางทักษะการทำงาน (Skill Matrix) สำหรับพัฒนาระบบเพื่อใช้ในการจับคู่ทักษะแรงงาน (Skill job matching)

๔. การปรับปรุงแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ ผ่าน Mobile Application เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ระบบไทยมีงานทำ

ค.ต.ป. ประจำกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดขอบเขตการตรวจสอบและประเมินผล คือ ตรวจสอบการดำเนินงานเชื่อมโยงข้อมูลด้านกำลังแรงงานกับหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษา ข้อมูลตำแหน่งงานว่างกับหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อรวบรวมความต้องการแรงงานไว้ในแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ ข้อมูลการฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพให้ผู้ว่างงานได้มีทักษะตรงตามความต้องการของนายจ้าง และสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน Big Data กระทรวงแรงงาน ตรวจสอบการพัฒนาระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยการจัดทำตารางทักษะการทำงาน (Skill Matrix) สำหรับพัฒนาระบบเพื่อใช้ในการจับคู่ทักษะแรงงาน (Skill job matching) และตรวจสอบการปรับปรุงแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ ผ่าน Mobile Application เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ระบบไทยมีงานทำ

การติดตามตรวจสอบและประเมินผลในประเด็นนี้ โครงการฯ มีผลการดำเนินงานในภาพรวมระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - สิงหาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

๑) กิจกรรมการเชื่อมโยงข้อมูลด้านกำลังแรงงานจากหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และข้อมูลตำแหน่งงานว่างจากหน่วยงานภาคเอกชน โดยได้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบ Big Data ของกระทรวงแรงงาน กับแพลตฟอร์มไทยมีงานทำของกรมการจัดหางาน ดังนี้

๑.๑ แลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลด้านกำลังแรงงาน ผ่านระบบ Big Data กระทรวงแรงงาน และแพลตฟอร์มกรมการจัดหางาน ดังนี้

(๑) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อยู่ระหว่างการพัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลในรูปแบบ API ร่วมกันกับกระทรวงแรงงาน หลังจากดำเนินการเสร็จแล้วจะดำเนินการเชื่อมโยงในรูปแบบ API กับกรมการจัดหางาน

(๒) กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการเชื่อมโยงและส่งข้อมูลให้กับระบบ Big Data ของกระทรวงแรงงานเรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการเชื่อมโยงข้อมูลกับแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ

๑.๒ แลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลตำแหน่งงานว่างของบริษัทจัดหางานในประเทศ แสดงบนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำของกรมการจัดหางานเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๙ แห่ง ดังนี้

- (๑) บริษัท อเด็คโก้ คอนซัลติง จำกัด
- (๒) บริษัทจัดหางาน จีอบบีเคเค ดอท คอม จำกัด
- (๓) บริษัทจัดหางาน จีอบทีโอปกัน จำกัด
- (๔) บริษัทจัดหางาน แมนพาวเวอร์ โพรเฟสชันแนล แอนด์ เอ็กเซ็กคูทีฟ จำกัด
- (๕) บริษัทจัดหางาน เพอร์ซอลเคลลี เอชอาร์ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด
- (๖) บริษัทจัดหางาน จีอบ มายเวย์ จำกัด
- (๗) บริษัทจัดหางาน กู๊ดจ๊อบ โพรเฟสชันแนล (ประเทศไทย) จำกัด
- (๘) บริษัทจัดหางาน อินเทิร์นชิฟส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
- (๙) บริษัทจัดหางาน สเกาท์เออาท์ จำกัด

ทั้งนี้ มีบริษัทจัดหางานที่อยู่ระหว่างการเชื่อมโยง ได้แก่ บริษัทจัดหางาน จีอบส์ ดีพี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทจัดหางาน เก็ทลิงส์ จำกัด และบริษัทจัดหางาน คีย์แมน จำกัด

๒) กิจกรรมเพิ่มศักยภาพฝึกอบรมให้ผู้ว่างงานมีทักษะและสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อแสดงบนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำกับหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ หน่วยงานที่ดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลหลักสูตรแล้ว ประกอบด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa) และ Microsoft

๒.๒ หน่วยงานที่อยู่ระหว่างดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลหลักสูตร ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thaimoo) และหลักสูตรฝึกอบรมของทุกหน่วยงานจะแสดงบนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖

๓) กิจกรรมพัฒนาแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว
ขึ้น มีการปรับปรุงระบบให้แสดงตำแหน่งงาน โดยค้นหาจากพื้นที่ (GPS) ซึ่งจะแสดงหมวดหมู่ตำแหน่งงาน ชื่อบริษัท และจำนวนที่เปิดรับสมัคร พร้อมทั้งสามารถนำเสนอตำแหน่งงานว่างจากบริษัทจัดหางาน ให้เป็นทางเลือกสำหรับผู้ประกันตน กรณีว่างงาน บนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ และ Mobile Application อีกทั้งมีการประชาสัมพันธ์แพลตฟอร์มไทยมีงานทำ เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำของกำลังแรงงาน ดังนี้

๓.๑ กรมการจัดหางานประชาสัมพันธ์แพลตฟอร์มไทยมีงานทำ ผ่านช่องทางต่าง ๆ จำนวน ๑,๒๓๗ ครั้ง ดังนี้

(๑) ข่าวประชาสัมพันธ์	จำนวน	๔๑ ครั้ง
(๒) การสัมภาษณ์	จำนวน	๑๒ ครั้ง
(๓) หนังสือพิมพ์	จำนวน	๑๗ ครั้ง
(๔) วิทยุ	จำนวน	๔ ครั้ง
(๕) โทรทัศน์	จำนวน	๓๐ ครั้ง
(๖) ช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Tiktok Facebook เว็บไซต์	จำนวน	๑,๑๓๓ ครั้ง

๓.๒ หน่วยงานเครือข่ายที่เป็นหน่วยงานด้านการศึกษาที่ผลิตกำลังแรงงาน รวมทั้งสิ้น ๕,๐๘๓ แห่ง ดังนี้

(๑) กระทรวงศึกษาธิการ มีหน่วยงานในสังกัด ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) นำแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ ไปประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานปฏิบัติ เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่แก่นักเรียน/นักศึกษา จำนวน ๕,๐๐๔ แห่ง

(๒) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม นำแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ ไปประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานปฏิบัติ เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่แก่นักเรียน/นักศึกษา จำนวน ๗๙ แห่ง

๔) กิจกรรมการจัดทำตารางทักษะการทำงาน (Skill Matrix) และพัฒนาระบบการจับคู่ทักษะ
แรงงาน (Skill job matching) ปัจจุบันผ่านขั้นตอนการศึกษาการจัดทำทักษะการทำงาน (Skill Matrix) ในอาชีพ นำร่อง ๑๕ อาชีพ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้

๔.๑ อาชีพในมาตรฐานวิชาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ที่สอดคล้องกับ ๑๒ อุตสาหกรรม S-Curve จำนวน ๑๐ อาชีพ ดังนี้

- (๑) นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล
- (๒) นักวิเคราะห์ข้อมูล
- (๓) นักพัฒนาซอฟต์แวร์ด้านอุปกรณ์เคลื่อนที่
- (๔) นักการตลาดดิจิทัล
- (๕) นักออกแบบผลิตภัณฑ์
- (๖) นักเทคโนโลยีชีวภาพ
- (๗) นักเทคโนโลยีชีวภาพทางด้านอาหาร
- (๘) นักเทคโนโลยีชีวภาพทางการแพทย์

(๙) พนักงานต้อนรับผู้โดยสารภาคพื้น

(๑๐) นักบริหารการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์และสุขภาพ

๔.๒ อาชีพที่คัดเลือกจากตำแหน่งอาชีพที่มีความต้องการ ในระบบของกรมการจัดหางาน จำนวน ๕ อาชีพ ดังนี้

(๑) ผู้จัดการ

(๒) พนักงานบัญชี

(๓) ช่างเชื่อม

(๔) พนักงานขาย

(๕) เสมียนพนักงานทั่วไป พนักงานธุรการ

ทั้งนี้ อยู่ระหว่างการพัฒนาระบบ เพื่อใช้ในการจับคู่ทักษะแรงงาน (skill job matching) รวมทั้งได้ออกแบบหน้าจอบันทึกการเพิ่มทักษะเพื่อเพิ่มโอกาสการได้งานทำ

เมื่อเปรียบเทียบระดับความสำเร็จของการดำเนินงานกับแผนงาน (Action plan) ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๖ และจะดำเนินการเสร็จสิ้นตามแผนงาน ร้อยละ ๑๐๐ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ และมีข้อค้นพบ/ปัจจัยเสี่ยงเชิงลบที่ส่งผลกระทบต่อเป้าประสงค์หลัก คือ การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบ Big Data ของกระทรวงแรงงาน กับแพลตฟอร์มไทยมีงานทำของกรมการจัดหางาน เกิดความล่าช้า เนื่องจากในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งก่อให้เกิดความกังวลในการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล

อย่างไรก็ตาม จากการประเมินความเสี่ยง (Risk Management) ด้านกลยุทธ์ พบว่า ระดับของโอกาสเกิดความเสี่ยง และระดับของผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น อยู่ในระดับน้อยมาก ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติการ ระดับของโอกาสเกิดความเสี่ยง และระดับของผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากหน่วยงานที่ต้องการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลเป็นหน่วยงานภายนอก โดยมีแนวทางแก้ไขความเสี่ยง คือ การจัดทำแผนการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลและแผนการติดตามผลการดำเนินงาน รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนที่กำหนด พร้อมปัญหา/อุปสรรคต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกเดือน จนสิ้นสุดโครงการ และประชุมร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปผลการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล ด้านบริหารจัดการงบประมาณ พบว่า ระดับของโอกาสเกิดความเสี่ยง และระดับของผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น อยู่ในระดับน้อยมาก ด้านกฎหมาย/กฎเกณฑ์ต่าง ๆ พบว่า ระดับของโอกาสเกิดความเสี่ยง และระดับของผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น อยู่ในระดับสูงมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ทำให้หน่วยงานเกิดความกังวลในการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล

และเมื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) พบว่า ด้านประสิทธิภาพ และด้านประสิทธิผล ผลลัพธ์ของทุกกิจกรรมสอดคล้องและบรรลุเป้าหมาย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้านโปร่งใส มีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้านการมีส่วนร่วม มีการดำเนินงานในรูปแบบบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนและเชื่อมโยงข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน/การฝึกอบรม กับ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงเชื่อมโยงข้อมูลตำแหน่งงานว่างของบริษัทจัดหางานในประเทศ เพื่อนำมาแสดงบนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ เป็นการเพิ่มช่องทางให้ประชาชน/ผู้ที่สนใจในการเพิ่มทักษะทางอาชีพเพื่อกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความคุ้มค่า เนื่องจากอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบ จึงต้องดำเนินการประเมินความคุ้มค่าในระยะถัดไป เมื่อระบบเปิดให้บริการเต็มรูปแบบ

จากการตรวจสอบและประเมินผลข้างต้น ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการจัดหางานในประเทศได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานบนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ สามารถเพิ่มศักยภาพการฝึกอบรมวิชาชีพให้ผู้ว่างงานมีทักษะและสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งเพิ่มทักษะให้แก่ผู้ต้องการงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉะนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในประเด็นข้างต้น ค.ต.ป. ประจำกระทรวงแรงงาน จึงมีข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติที่ส่วนราชการในสังกัดควรดำเนินการ ได้แก่

๑) ควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มฐานอำนาจทางกฎหมายในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ให้กระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยจะดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลในส่วนที่ไม่กระทบกับพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

๒) การดำเนินงานโครงการ กรณีมีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ควรมีการจัดทำ MOU ควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาระบบ API เพื่อให้การดำเนินงานโครงการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และควรเพิ่มเติมทักษะการทำงาน Soft Skills ที่จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

๓) ควรพัฒนาองค์กรสู่การขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) โดยใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลอุปสงค์ของตลาดแรงงาน (Demand-side) อุปทานของตลาดแรงงาน (Supply-side) นำไปสู่การวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงานและการตัดสินใจกำหนดนโยบายด้านแรงงาน ซึ่งเป็นภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศ (Agenda based)

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะที่ต้องการนำเสนอต่อรัฐมนตรี/คณะรัฐมนตรี คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการออกระเบียบหรือกฎหมายลำดับรอง เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการให้หน่วยงานภาครัฐเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยไม่ขัดกับความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๔ การลงพื้นที่ตรวจสอบและประเมินผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงแรงงานได้ลงพื้นที่ตรวจสอบและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องตามประเด็นห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) “การเสริมสร้างผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต” และภารกิจของกระทรวงแรงงาน ในประเด็นการขับเคลื่อนการให้บริการประชาชน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ภายใต้ “โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการจัดหางานเพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน”

ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ เข้าตรวจเยี่ยมกรรมการจัดหางานและรับฟังการชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดของโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการจัดหางานเพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ณ ห้องประชุมเทียน อชกุล ชั้น ๑๐ กรมการจัดหางาน



ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ตรวจสอบและประเมินผลกิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ ภายใต้โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน ณ อาคารอเนกประสงค์ หมู่ที่ ๑ ตำบลหนองซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ได้คัดเลือกผู้สูงอายุในชุมชนที่มีภูมิปัญญาเป็นวิทยากรถ่ายทอดวิธีการทำขนมกุยช่ายให้กับผู้สูงอายุในชุมชน สำหรับนำไปประกอบอาชีพ กิจกรรมในครั้งนี้นี้ได้รับความร่วมมือด้านข้อมูล สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลังจากนั้น ได้ตรวจสอบและประเมินผลกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุของสำนักงานประกันสังคม ภายใต้โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นโครงการฯ ที่ใช้งบประมาณจากกองทุนประกันสังคม ดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุในลักษณะการจ้างเหมาบริการ เพื่อปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรของสำนักงานประกันสังคมในงาน อาทิเช่น รวบรวมและช่วยจัดเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับงานประกันสังคม ให้บริการประชาสัมพันธ์แก่ผู้มาติดต่อที่สำนักงาน การออกหน่วยบริการเคลื่อนที่เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลประกันสังคม เป็นต้น และตรวจติดตามกิจกรรมส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ณ บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น จำกัด (เทสโก้ โลตัส สาขาชลบุรี) ภายใต้โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ซึ่งกรมการจัดหางานส่งเสริมให้สถานประกอบการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเทสโก้ โลตัส ได้ดำเนินโครงการ “๖๐ ยังแจ๋ว” เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุวัย ๖๐ ปีขึ้นไป สามารถสมัครเข้าทำงานในร้านค้าของเทสโก้ โลตัส ทั้ง ๒,๐๐๐ สาขา ทั่วประเทศ

วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ค.ต.ป. ประจำกระทรวงแรงงานได้ประชุมร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี ๓ ะเขิงเทธา จันทบุรี ระยอง และตราด เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ และโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง จากนั้นตรวจเยี่ยมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี





ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการจ้างงานผู้สูงอายุของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนครราชสีมา ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งรับฟังข้อมูล/ข้อเสนอแนะจากผู้สูงอายุที่ปฏิบัติงานข้างต้นด้วย จากนั้นตรวจติดตามกิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ ณ กลุ่มข้าวฮางอก บ้านศรีสมบุญ หมู่ ๘ ตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยสำนักงานจัดงานจังหวัดนครราชสีมา ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพอิสระและทดลองปฏิบัติอาชีพ พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ ได้แก่ การบริหารจัดการ การบัญชี การตลาด การคิดต้นทุน กำไร และแหล่งเงินทุน รวมทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีแนวคิดในการพัฒนา/ต่อยอดความรู้เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าของตนเอง ซึ่งได้บูรณาการการดำเนินการร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยการฝึกและปฏิบัติการทำอาชีพ ๒ อาชีพ ได้แก่ การทำข้าวพองและถั่วกระฉก การทำเส้นหมี่และยำหมี่สด รวมทั้งตรวจติดตามโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ ณ ห้างเทสโก้ โลตัส สาขาหัวทะเล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ค.ต.ป. ประจำกระทรวงแรงงานได้ประชุมร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ และโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง



ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ค.ต.ป. ประจำปีกระทรวงแรงงาน ได้ประชุมร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดลำพูน ผ่านทางระบบออนไลน์ (Zoom Meeting) เพื่อตรวจติดตามประเมินผลประเด็นการตรวจสอบและประเมินผล โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ รวมถึงโครงการที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต



ครั้งที่ ๕ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐-๑๒.๐๐ น. ค.ต.ป. ประจำปีกระทรวงแรงงาน ได้ประชุมร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกรมการจัดหางาน เพื่อรับฟังผลการดำเนินงาน ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานในภาพรวมของโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการจัดหางานเพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติงาน



ภาคผนวก

คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๔๙๓/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงแรงงาน

ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๕๖๓/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงแรงงาน

ด้วยประกาศคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐ เรื่อง องค์กรประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวง ได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อ ๒ ของประกาศคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐ เรื่อง องค์กรประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงแรงงาน โดยมีองค์กรประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. องค์กรประกอบ

- | | |
|--|---------------------|
| ๑.๑ นายอาวุธ วรรณวงศ์ | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ นายสมบุรณ์ ม่วงกล้า | กรรมการ |
| ๑.๓ นายประเสริฐ กลิ่นชู | กรรมการ |
| ๑.๔ นายณัฐวัฒน์ อีรทัศน์ธำรงค์ | กรรมการ |
| ๑.๕ นายสิงหนเดช ชูอำนาจ | กรรมการ |
| ๑.๖ นางสาวกาญจนาภรณ์ มงคลสีมานนท์ | กรรมการ |
| ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบบริหาร
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | และเลขานุการ |
| ๑.๗ นายเกรียงไกร ชัยศรี | กรรมการ |
| นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ | และผู้ช่วยเลขานุการ |
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |
| ๑.๘ นางสาวศราทิพย์ เกิดผล | กรรมการ |
| นักวิชาการแรงงานชำนาญการ | และผู้ช่วยเลขานุการ |
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ กำกับดูแลระบบการตรวจสอบและประเมินผลของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการกำหนด

๒.๒ สอบทาน ติดตาม และประเมินผลการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา

๒.๓ สอบทานรายงานผลการดำเนินงานและรายงานสถานะทางการเงินของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด

๒.๔ รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงแรงงานให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน พร้อมส่งสำเนาให้ปลัดกระทรวงแรงงานและคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการทราบทุกหกเดือน เว้นแต่มีเรื่องเร่งด่วนให้รายงานทันที

๒.๕ เรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นใดมาชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็นหรือเรียกเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณา

๒.๖ ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสุชาติ ชมกลิ่น)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



| 2566



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



0 2232 1366
0 2232 1368



asdc@mol.mail.go.th



<https://asdd.mol.go.th/>