



ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนางาน

โครงการ : การจัดทำระบบดิจิทัลประเมินความโปร่งใสและตรวจสอบ
การใช้ดุลยพินิจของกระทรวงแรงงาน

จัดทำโดย กลุ่มที่ 4

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษของกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนางาน
(Work Development Concept Proposals)

จัดทำโดย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มที่ 4
หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษของกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. เลขที่ 9 นางวฒนพร เนียมสกุล | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงาน ระหว่างประเทศ
สังกัด กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 2. เลขที่ 15 นายสุทัศน์พงศ์ ฤกษ์จำนง | ตำแหน่ง รองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
สังกัด ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 3. เลขที่ 16 นายเกรียงไกร ชัยศรี | ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
สังกัด กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 4. เลขที่ 17 นายชูเกียรติ สารดี | ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
สังกัด กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 5. เลขที่ 22 นางวาสนา จวงสอน | ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก
สังกัด กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน |
| 6. เลขที่ 25 นางอุไร เหมทานนท์ | ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
สังกัด กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมการจัดหางาน |
| 7. เลขที่ 31 นางณัฐวัลย์ น้ำทอง | ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
สังกัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 28 สระบุรี
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| 8. เลขที่ 33 นางสาวนพพรช ภูมิมา | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ
สังกัด สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| 9. เลขที่ 43 นางสาวภรมาศ เกษร | ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |
| 10. เลขที่ 44 นางสาวกฤษณา โสภณติลก | ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
สังกัด กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |

1. โครงการ : การจัดทำระบบดิจิทัลประเมินความโปร่งใสและตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจของกระทรวงแรงงาน

2. ที่มาและวัตถุประสงค์ (Background & Objectives)

2.1 ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 16 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562 มาตรา 9 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเรื่องความโปร่งใสไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ภาครัฐต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนการมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายและภาคประชาชนร่วมมือกันป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบ

กระทรวงแรงงาน มีบทบาทและภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและบริหารจัดการแรงงานของประเทศ ภายใต้กรอบกฎหมายและแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาศักยภาพแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ โดยแบ่งบทบาทออกเป็น 6 ด้านหลัก ตามพันธกิจ ได้แก่ 1.พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง 2.ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม 3.สร้างหลักประกันทางสังคม คุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน 4.ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง 5.ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลง และ 6.พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ (1) สำนักงานรัฐมนตรี (2) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (3) กรมการจัดหางาน (4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (6) สำนักงานประกันสังคม และ(7) สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

เพื่อเป็นการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานซึ่งมีภารกิจหลักในการใช้ดุลยพินิจ พิจารณา อนุมัติ อนุญาตสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตความไม่โปร่งใส เช่น **กรมการจัดหางาน** การพิจารณาออกใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว การตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว **กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** การพิจารณาออกหนังสือรับรองให้เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา 26/4 (2) **กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** การตรวจสอบสถานประกอบกิจการด้านคุ้มครองแรงงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำเป็นต้องมีกลไกที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และ**สำนักงานประกันสังคม** การจ่ายประโยชน์ทดแทนเงินเกินสิทธิ จากการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว ปรากฏว่าได้พบปัญหา (Problems) การใช้ดุลยพินิจ (Discretionary Power) : เจ้าหน้าที่บางส่วนอาจใช้ดุลยพินิจส่วนตัวในการพิจารณาอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ ซึ่งไม่มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนและตรวจสอบย้อนหลังได้ยาก

ช่องว่างในการทุจริต : กระบวนการที่ยังเป็นกระดาษหรือระบบกึ่ง Manual ทำให้เสี่ยงต่อการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวก **ขาดการมีส่วนร่วม :** ผู้รับบริการไม่มีช่องทางในการสะท้อนความโปร่งใสในระดับรายบุคคลหรือกระบวนการอย่างทันที่ ซึ่งจากกระแสของเทคโนโลยีที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการหลอมรวมข้อมูลได้อย่างเชื่อมโยงกัน **ก่อให้เกิดโอกาส (Opportunities)** การนำเทคโนโลยี Data Analytics และ AI มาช่วยในการประมวลผลความผิดปกติของข้อมูล โอกาสในการเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงานให้ประชาชนทราบแบบ Real-time เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจที่เกินขอบเขต

ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานมีมาตรการ ระบบ หรือแนวทางในการยกระดับความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม เป็นที่พึงของประชาชนมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ และมีมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มที่ 4 จึงขอเสนอโครงการการจัดทำระบบดิจิทัลประเมินความโปร่งใสและตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจของกระทรวงแรงงาน

2.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ลดช่องว่างในการทุจริตประหลาดมีขอบผ่านกระบวนการทำงาน แบบดิจิทัลเกิดการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม และยกระดับผลการประเมิน ITA ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- 2) เพื่อจัดทำระบบการจับเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันให้หน่วยงานใช้เป็นระบบ และแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ

3. วิธีการดำเนินงาน (Implementation)

3.1 ขั้นตอนการทำงาน

- 1) ตรวจสอบกระบวนการ คัดเลือกภารกิจที่มีความเสี่ยงสูง (High Risk) กระบวนการที่มีผลกระทบสูง (High Impact) กระบวนการที่มีการบริการหรือผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก (High Volume) กระบวนการที่ได้รับเรื่องร้องเรียน โดยพิจารณาจากบริการที่มีการให้บริการที่มีจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน
- 2) พัฒนาระบบประเมิน สร้างระบบที่บันทึกเหตุการณ์ตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ เชื่อมโยงกับข้อมูลหมาย/สร้างมาตรฐานโดยใช้คู่มือสำหรับประชาชน ในการให้บริการตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558
- 3) ระบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) ที่จะนำไปใช้ได้กับทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นแต่มีมาตรฐานกลางที่เข้มงวด กำหนดกรอบดุลยพินิจ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีภารกิจต่างกัน ขั้นตอนที่ 1 ระบุ "จุดเสี่ยง" ของการใช้ดุลยพินิจ โดยทุกหน่วยงานรวบรวมกระบวนการที่มีการอนุมัติ/อนุญาต/สิทธิประโยชน์ สร้างบัญชีรายการ "จุดตัดสินใจ" (Decision Points) ที่เจ้าหน้าที่ต้องเลือกปฏิบัติ
- ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาเกณฑ์คะแนน (Scoring Rubric) เปลี่ยนคำถามมาตรฐานให้เป็นตัวเลขที่วัดผลได้ โดยใช้เกณฑ์ 3 ด้าน ด้านกฎระเบียบ (Compliance) : มีระเบียบรองรับการตัดสินใจหรือไม่ ด้านหลักฐาน (Evidence) : มีการบันทึกเหตุผลในระบบดิจิทัลหรือไม่ ด้านระยะเวลา (Timeline) : การพิจารณาเสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด (Service Level Agreement) หรือไม่
- ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบโครงสร้างแบบประเมิน (Assessment Structure)
- ขั้นตอนที่ 4 จัดทำระบบจับเก็บข้อมูลดิจิทัล (Data Collection) ในรูปแบบ Web-Based Application เพื่อให้ทุกหน่วยงานนำไปใช้ในการประเมินตนเองรายเดือน/รายไตรมาส และมีช่องทางให้แนบหลักฐาน

เพื่อป้องกันการประเมินแบบทำเครื่องหมายเพียงอย่างเดียว ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบความถูกต้องแบบประเมินตนเอง ด้วยการสุ่มตรวจข้อมูลที่ประเมิน โดยมี Dashboard แสดงผลเพื่อเปรียบเทียบมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงาน

- 4) ระบบประเมินจากภายนอก ติดตั้ง QR Code ณ จุดบริการเพื่อให้ผู้รับบริการประเมินความโปร่งใสทันที
- 5) ระบบแจ้งเตือนความเสี่ยง (Red Flag System) โดยใช้ AI ตรวจสอบพฤติกรรมหรือผลการพิจารณาที่ผิดปกติ และแจ้งเตือนผู้ดูแลระบบ เพื่อดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 6) วิเคราะห์ประเมินข้อมูลที่จัดทำว่ามีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่ หากยังไม่เพียงพอ พัฒนาระบบเพื่อเพิ่มข้อมูลที่สำคัญ
- 7) อบรมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนทราบ

3.2 กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับประโยชน์

- 1) บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับและทรัพยากรที่ต้องใช้ (Results & Resources)

4.1 ผลที่คาดว่าจะได้รับและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น

- 1) กระทรวงแรงงานมีระบบดิจิทัลประเมินความโปร่งใสและตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจของกระทรวงแรงงาน
- 2) กระทรวงแรงงานมีคะแนน ITA สูงขึ้น : ยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในภาพรวมของกระทรวงแรงงานให้ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ 95 ขึ้นไป ตามแผนยุทธศาสตร์ปี 2568 - 2570)
- 3) ลดข้อร้องเรียน : จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับผลประโยชน์หรือการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขอบลดลงอย่างน้อย 20% ภายในปีแรกที่เริ่มใช้งาน
- 4) กระทรวงแรงงานมีธรรมาภิบาลข้อมูล มีฐานข้อมูลกลางที่ระบุเหตุผลการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ 100%
- 5) ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการทำงานของรัฐ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของกระทรวงแรงงานในระดับสากล (เช่น การประเมิน TIP Report)

4.2 ประมาณการงบประมาณ

งบประมาณ จำนวน 7,400,000.- บาท โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ (บาท)
1	ค่าพัฒนาระบบ (Software Development) ออกแบบ UI/UX, ระบบฐานข้อมูล, ระบบวิเคราะห์ Red Flag และ Dashboard	6,000,000.-
2	ค่าจัดซื้ออุปกรณ์ (Hardware/Infrastructure) ค่าบริการ Cloud Server (รายปี) และอุปกรณ์ความปลอดภัยข้อมูล	800,000.-
3	ค่าฝึกอบรมและสัมมนา (Training) อบรมเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานระบบและผู้บริหารทั่วประเทศ	100,000.-
4	ค่าธรรมเนียมและประชาสัมพันธ์ การจัดทำคู่มือ สื่อมัลติมีเดีย และกิจกรรมสร้างการรับรู้	500,000.-

4.3 ระยะเวลาดำเนินการ (Project Timeline)

ระยะเวลาดำเนินการโดยรวมประมาณ 1 ปีงบประมาณ โดยดำเนินการดังนี้

- 1) จัดตั้งคณะทำงาน และสำรวจกระบวนการที่มีการใช้ดุลยพินิจสูง จัดทำขอบเขตงาน (TOR) และจัดซื้อจัดจ้างผู้พัฒนาระบบ
- 2) พัฒนาและทดสอบ ออกแบบและพัฒนาระบบ Digital Transparency System ทดสอบระบบเบื้องต้น (UAT) และแก้ไขจุดบกพร่อง
- 3) นำร่องและอบรม เริ่มใช้งานจริงในหน่วยงานนำร่อง จำนวน 3-5 แห่ง จัดอบรมการใช้งานระบบให้กับเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้อง
- 4) ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ผล สรุปผล รายงานผลการดำเนินโครงการ เปิดใช้งานครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และสรุปผลการดำเนินงาน รายงานตัวชี้วัด (KPIs)
