แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ ๑ (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ ๑ : จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี

วันที่ตรวจติดตาม วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และระหว่างวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ – ๒ มีนาคม ๒๕๕๔

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี

หน่วยรับตรวจ
๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี
๒. สำนักงานแรงงานจังหวัดปุทมธานี
๓. สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๔. สำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายโครงการ

๑. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน ๘๗๗ อำเภอ ๆ ละ ๑ คน ใน ๗๕ จังหวัด ได้รับค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ๆ ละ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๖,๓๑๔,๔๐๐ บาท

๒. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๖,๓๗๘ ตำบล ๆ ละ ๑ คน ใน ๗๕ จังหวัด ได้รับค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน ๑๒ เดือนๆ ละ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๔๕,๙๒๑,๖๐๐ บาท

จากการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑ จังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ จังหวัดนนทบุรี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี ระหว่างวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ – ๒ มีนาคม ๒๕๕๔ มีผลการดำเนินงานตามโครงการฯ และจัดการความเสี่ยง ดังนี้

ผลการดำเนินการของจังหวัด เขตตรวจราชการที่ ๑ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี ดังนี้

จังหวัด	จำนวน แกนนำ อสร. (คน)		งบประมาณ ๖ เดือน (บาท)		
	เป้าหมาย	อสร.ที่แต่งตั้งแล้ว	ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ร้อยละการเบิกจ่าย
นนทบุรี	๕๒	๕๒	๑๘๗,๒๐๐	๙๓,๖๐๐	๕๐
ปทุมธานี	๖๐	๕๓	๒๑๖,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๗๙.๔๔
พระนครศรีอยุธยา	๒๐๙	๒๐๙	๗๕๒,๔๐๐	๓๗๖,๒๐๐	๕๐
สระบุรี	๑๑๑	๑๑๑	๓๙๙,๖๐๐	๑๙๗,๔๐๐	๔๙.๔๐

จังหวัดนนทบุรี ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอครบถ้วนแล้ว จำนวน ๕๒ คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก จำนวน ๑๘๗,๒๐๐ บาท ผลการดำเนินงาน ได้รับค่าตอบแทนครบทั้ง ๕๒ คน ผลการเบิกจ่าย จำนวน ๙๓,๖๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ได้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงแบบรายงานผลการดำเนินงานให้ อสร.ระดับอำเภอ และมอบหมายให้ อสร.ที่มีประสบการณ์ในการทำงานอธิบายทำความเข้าใจให้ อสร.ระดับตำบล พร้อมทั้งสำนักงานประกันสังคมจังหวัดได้ประชุมชี้แจงให้ความรู้เรื่องการประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ (ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐) แก่ อสร.ระดับอำเภอ มีการจัดประชุมโดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัดเข้าร่วมชี้แจงกรอบแนวทางการทำงานแก่ อสร.ระดับตำบล เมื่อวันที่ ๒๒ ก.พ.๕๔ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดได้จัดให้ อสร. ศึกษาดูงานและเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของ ศพจ. (On tour หรือ Site visit) เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

จังหวัดปทุมธานี ได้รับเป้าหมายและแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๖๐ คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก จำนวน ๒๑๖,๐๐๐ บาท ผลการดำเนินงาน เบิกจ่ายงบประมาณไม่ครบถ้วน ณ เดือนมกราคม ๒๕๕๔ มี อสร.ได้รับค่าตอบแทนเพียง ๕๓ คน ผลการเบิกจ่าย จำนวน ๑๗๑,๖๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๔ ขณะนี้สำนักงานแรงงานจังหวัดอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาและแต่งตั้ง อสร. ตำบลคนใหม่แทนคนเดิมที่ลาออก จำนวน ๗ คน ได้มีการจัดประชุมอบรมให้ความรู้ภารกิจด้านแรงงานแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานตำบลแล้ว ๓ ครั้ง (กำหนดการประชุม ๓ เดือน/ครั้ง) และให้ทุกหน่วยงานในสังกัดมีส่วนร่วมชี้แจงภารกิจด้านแรงงานของแต่ละหน่วยงานให้ อสร. และประชาสัมพันธ์นโยบายเร่งด่วนของกระทรวงแรงงาน โดยขอความร่วมมือให้เชิญชวนแรงงานนอกระบบสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับเป้าหมายและแต่งตั้ง อสร.ครบถ้วน จำนวน ๒๐๙ คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก จำนวน ๗๕๒,๔๐๐ บาท ผลการดำเนินงานจ่ายค่าตอบแทนให้ อสร. ๒๐๙ คน เบิกจ่าย จำนวน ๓๗๖,๒๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๐ จัดส่งทำเนียบให้ อสร. ครบทุกตำบล และประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางแก่อาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และกำหนดแผนจัดประชุมอาสาสมัครแรงงานแรงงานตำบล/อำเภอ ไตรมาสที่ ๒ ในเดือนมีนาคม ไตรมาสที่ ๓ เดือนพฤษภาคม และไตรมาสที่ ๔ เดือนสิงหาคม ๒๕๕๔

จังหวัดสระบุรี ได้รับเป้าหมายแต่งตั้ง อสร.ครบถ้วนแล้ว จำนวน ๑๑๑ คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก จำนวน ๓๙๙,๖๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณแล้ว ๑๙๗,๔๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔๐ ได้จัดประชุมมอบหมายภารกิจและประชุมกลุ่มย่อย จำนวน ๔ ครั้ง ๆ ละ ๓ – ๔ อำเภอ โดยประสานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน อสร.ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงในจังหวัดเข้าร่วมชี้แจงและมอบหมายภารกิจของกระทรวง

แรงงานให้ดำเนินการ และรายงานผลการปฏิบัติทุกเดือนให้ อสร.ระดับอำเภอเป็นผู้รวบรวมส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัด สำหรับการให้บริการด้านแรงงานผ่าน อสร.ระดับตำบล ประชาชนได้รับบริการจำนวน ๑,๗๑๒ คน ได้แก่ ด้านจัดหางาน ๑๑๕ คน ด้านฝึกอาชีพ ๒๙๒ คน ด้านการประชาสัมพันธ์ ๖๖๒ ครั้ง มอบหมายให้สำรวจข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานประจำตำบลเพิ่ม ๒ แห่ง รวมเป็น ๑๕ แห่ง มีบทบาทเป็นผู้ประสานงานโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัย จำนวน ๒ กิจกรรม เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานมาจากบุคคลหลายกลุ่ม ดังนั้นศักยภาพความรู้ความเข้าใจไม่เท่ากัน เจ้าหน้าที่จึงเป็นพี่เลี้ยงของอาสาสมัครแรงงานได้ไปให้คำชี้แนะและนิเทศงานให้ อสร.ในพื้นที่อำเภอ

สาเหตุสำคัญที่ สรจ. ทั้ง ๔ จังหวัด ไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนแก่อาสาสมัครแรงงานได้ครบ เนื่องจาก อสร. ส่งแบบรายงานผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานประจำเดือนล่าช้า ส่งแบบรายงานไม่ครบทุกคน บางคนลาออก สำนักงานแรงงานจังหวัดจึงต้องสรรหาและแต่งตั้ง อสร. แทนคนเดิมที่ลาออก

สำหรับการจัดการความเสี่ยงของโครงการฯ ทั้ง ๒ ประเด็น คือ ๑) การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ และ ๒) ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง นั้น หน่วยรับการตรวจในเขตตรวจราชการที่ ๑ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี ได้ดำเนินตามแนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงตามที่กำหนดแล้ว สามารถลดความเสี่ยงได้ในระดับที่น่าพอใจ ดังนั้นจึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตาม ได้เสนอแนะให้ทั้ง ๔ จังหวัด ดำเนินการในแนวทางการลดประเด็นความเสี่ยงของจังหวัดดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจะได้มีการติดตามผลสัมฤทธิ์ของโครงการในการตรวจรอบที่ ๓ ต่อไป

◈ **ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ**

๑. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K ๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✓○ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	๑. การประชุมหรือลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสังกัดฯ สำนักงานแรงงานจังหวัดจะเชิญ อสร. เข้าร่วมประชุมและลงพื้นที่ด้วยเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของ	✓○ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบที่ ๒ ในเขตตรวจราชการที่ ๑ ทั้ง ๔ จังหวัด หน่วยรับการตรวจได้ดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงได้ตามที่กำหนด เช่น มีการจัดประชุมโดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัดมีส่วนร่วมในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการทำงานแก่ อสร.ระดับตำบล/อำเภอ และมอบหมายภารกิจของกระทรวงแรงงานให้ อสร. ดำเนินการ นอกจากนี้มีการประชุมกลุ่มย่อยตามรายไตรมาส และให้ อสร.เข้าร่วม	๑. ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี เร่งรัดการดำเนินการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลให้ครบทุกตำบลแทนผู้ที่ลาออกจำนวน ๗ คน ๒. สำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัด ดำเนินการตามแนวทางมาตรการจัดการความเสี่ยงของจังหวัดอย่างต่อเนื่อง ในการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และพัฒนาศักยภาพของ อสร.อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ อสร. เป็นเครือข่ายในการนำบริการด้าน

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		ผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่		กิจกรรมออกหน่วยเคลื่อนที่ของกระทรวงแรงงาน เป็นต้น ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกันเรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร.ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ ในภาพรวมในเขตตรวจราชการที่ ๑ ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	แรงงานของกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P๓ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P๔ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

-

๓. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค *N๓ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N๓ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓○ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	๒. ได้จัดอบรมให้ความรู้แก่ อสร.อย่างต่อเนื่อง โดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัด ให้ความรู้ในภารกิจของทุกกรม เพื่อทบทวนการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของ อสร.อย่างชัดเจน และให้ อสร.ระดับอำเภอที่มีประสบการณ์การทำงานช่วยเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานให้กับ อสร.ในพื้นที่ -	✓○ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจราชการ พบว่า หน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๑ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี ได้ดำเนินตามแนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงตามที่กำหนดแล้ว เช่น มีการจัดทำเนียบ อสร. และคู่มือการปฏิบัติงานให้กับ อสร. จัดให้มีการศึกษาดูงานและเยี่ยมชมการฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และมีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานประจำพื้นที่ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงของอาสาสมัครแรงงานได้ให้คำชี้แนะและนิเทศงานให้ อสร.ในพื้นที่อำเภอ ดังนั้น	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		๓. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ อสร. ทุกคนอย่างชัดเจน โดยมีภารกิจ หน้าที่ และแบบฟอร์มต่าง ๆ และแบบรายงานของทุกหน่วยงานสำหรับให้บริการประชาชน ๔. จัดให้ อสร. ศึกษาดูงาน/เยี่ยมชม (On Tour หรือ Site Visit) ของหน่วยงาน เช่น สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อให้มีความรู้เพิ่มขึ้น		จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๑ ทั้ง ๒ ประเด็น ลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ แต่เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานมาจากบุคคลหลายกลุ่ม ดังนั้นศักยภาพความรู้ความเข้าใจไม่เท่ากัน ทำให้ยังมี อสร.บางคนที่ส่งรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนล่าช้า มีผลกับการจ่ายค่าตอบแทนให้กับ อสร.ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จะได้ติดตามผลสัมฤทธิ์ของโครงการในการตรวจราชการรอบที่ ๓ ต่อไป	

◈ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ประสานแจ้งให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ร่วมตรวจราชการในพื้นที่กับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และขอให้อาสาสมัครแรงงานร่วมให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน /การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานในพื้นที่แก่คณะผู้ตรวจราชการฯ ด้วยทุกครั้ง

◈ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◈ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

(นางปราณิน มุตตาหารัช)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 2 : จังหวัดชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ 14 - 17 มีนาคม 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

หน่วยรับตรวจ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยนาท
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดอ่างทอง

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท
2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 6,378 ตำบล ๆ ละ1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 45,921,600 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 2 จังหวัดชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง ระหว่างวันที่ 14 - 17 มีนาคม 2554 พบว่าทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ(บาท) (6 เดือน)	จำนวนแกนนำอสร.ฯ (คน)	ผลการดำเนินงานจ่ายค่าตอบแทนได้ (บาท)	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณ
ชัยนาท	190,800	53	100,200	52.52
ลพบุรี	446,400	124	264,000	59.14
สิงห์บุรี	154,800	42	126,000	81.39
อ่างทอง	262,800	73	181,800	69.18

จังหวัดชัยนาท ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 190,800 บาท โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอครบแล้ว จำนวน 53 คน มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนด ซึ่ง ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554 มี อสร.ได้รับค่าตอบแทนทั้ง 53 คน เบิกจ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 100,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.52

จังหวัดลพบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 446,400 บาท โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ ครบแล้ว จำนวน 124 คน ได้มีจัดทำบัตรประจำตัวของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและจัดทำทำเนียบอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล และมีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการ ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554 เบิกจ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 264,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.14

จังหวัดสิงห์บุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 154,800 บาท โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอแล้ว จำนวน 42 คน มีแกนนำ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ ลาออก จำนวน 1 คน ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดอยู่ระหว่างจัดทำคำสั่งแต่งตั้งเพิ่มเติม โดยได้มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนด ซึ่ง ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554 มี อสร. ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 42 คน เป็นเงิน 126,000 บาท เบิกจ่ายงบประมาณได้เพียงร้อยละ 81.39

จังหวัดอ่างทอง ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 262,800 บาท โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ ครบแล้ว จำนวน 73 คน มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนด และจัดประชุมกลุ่มย่อยเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่ง ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554 มี อสร. ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 181,800 บาท เบิกจ่ายงบประมาณได้ร้อยละ 69.18

ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามความคืบหน้าของโครงการเพื่อประเมินผลภาพรวมถึงผลสำเร็จตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป

◈ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1.สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการประสานหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกกรมให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมและร่วมลงพื้นที่ด้วย เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งเป็นที่รู้จัก/ยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น	○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัด ดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงโดยมีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน โดยมีการจัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และมอบหมายภารกิจให้ อสร.ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนโดยในการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของจังหวัด/ของหน่วยงานในสังกัด รง.	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		2.นำข้อตกลง MOU เรื่อง อสร.ที่กระทรวงแรงงานดำเนินการร่วมกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาคมสันนิบาตองค์การบริหารส่วนตำบล แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น อำเภอ ทราบ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานด้านแรงงานของ อสร. 3.จัดทำโครงการ อสร. พบผู้บริหารของจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นที่รู้จักและเห็นความสำคัญของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการประสานการทำงานในอนาคต		ได้ประสานให้ อสร. เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง นอกจากนี้ยังได้แจ้งข้อตกลง MOU ให้หน่วยงานในท้องถิ่นและอำเภอทราบเพื่อประสานการทำงานร่วมกัน ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้ อสร.ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค *N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1. จัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ภารกิจหรือข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานต่าง ๆ ที่เป็นนโยบาย/สิทธิประโยชน์ใหม่ ๆ ของกระทรวงโดยเชิญทุกหน่วยงานในสังกัดมาร่วมชี้แจง/บรรยายให้ความรู้แก่ อสร. เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามพบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัด มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ อสร. โดยจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ภารกิจหรือข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานต่าง ๆ โดยเชิญทุกหน่วยงานร่วมบรรยายให้ความรู้ นอกจากนี้ยังได้มีการประสานให้หน่วยงานในสังกัดจัดทำข้อมูลข่าวสาร เอกสาร แผ่นพับด้านแรงงานต่าง ๆ จากทุกหน่วยงาน แจกจ่ายให้ อสร.	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	(การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		2. ประสานให้หน่วยงานในสังกัดจัดทำข้อมูลเอกสารแผ่นพับหรือข่าวสารด้านแรงงานต่าง ๆ แจกจ่ายให้แก่ อสร.เพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านแรงงานในพื้นที่		เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไปประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ในพื้นที่ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานฯ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	

◈ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ ประสานแจ้งให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ร่วมตรวจราชการในพื้นที่กับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และขอให้แกนนำ อสร. ร่วมให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน /การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานในพื้นที่แก่คณะผู้ตรวจราชการฯ ด้วยทุกครั้ง

◈ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◈ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

(นายทวีศักดิ์ สาลีสังข์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 2

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ ๑ (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ ๓ : จังหวัดสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ – ๕ มีนาคม ๒๕๕๔

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

หน่วยรับตรวจ ๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

๒. สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

๓. สำนักงานแรงงานจังหวัดนครนายก

๔. สำนักงานแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี

๕. สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว

<u>มิติประสิทธิผล</u> :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการบริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

๑. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน ๘๗๗ อำเภอ ๆ ละ ๑ คน ใน ๗๕ จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ๆ ละ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๖,๓๑๔,๔๐๐ บาท

๒. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๖,๓๗๘ ตำบล ๆ ละ ๑ คน ใน ๗๕ จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ๆ ละ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๔๕,๙๒๑,๖๐๐ บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๓ จังหวัดสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว ระหว่างวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ – ๕ มีนาคม ๒๕๕๔ พบว่าทั้ง ๕ จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

<u>การแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน</u>

จังหวัด	เป้าหมาย (คน)	ผลการดำเนินงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
สมุทรปราการ	๕๐	๕๐	๑๐๐
ฉะเชิงเทรา	๙๓	๙๓	๑๐๐
นครนายก	๔๑	๔๑	๑๐๐
ปราจีนบุรี	๖๕	๖๕	๑๐๐
สระแก้ว	๕๙	๕๙	๑๐๐

การเบิกจ่าย...

การเบิกจ่ายค่าตอบแทน

จังหวัด	แผนการเบิกจ่าย (บาท) (ไตรมาส ๑+ ๒)	ผลการเบิกจ่าย (บาท) (ไตรมาส ๑+ ๒)	คิดเป็นร้อยละ
สมุทรปราการ	๑๒๐,๐๐๐	๔๐,๒๐๐	๓๓.๕๐
ฉะเชิงเทรา	๓๓๔,๘๐๐	๙๗,๒๐๐	๒๙.๐๓
นครนายก	๑๔๗,๖๐๐	๔๘,๐๐๐	๓๒.๕๒
ปราจีนบุรี	๒๓๔,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๖๖.๖๗
สระแก้ว	๒๑๒,๔๐๐	๒๒,๒๐๐	๑๐.๔๕

<u>สมุทรปราการ</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๕๐ คน ผลการดำเนินงาน แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แผนการเบิกจ่าย ณ ไตรมาส ๑+๒ เท่ากับ ๑๒๐,๐๐๐ บาท สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงานเป็นจำนวนเงิน ๔๐,๒๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๐

<u>ฉะเชิงเทรา</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๙๓ คน สามารถแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แผนการเบิกจ่าย ณ ไตรมาส ๑+๒ เท่ากับ ๓๓๔,๘๐๐ บาท เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงาน เป็นจำนวนเงิน ๙๗,๒๐๐ บาท เป็นร้อยละ ๒๙.๐๓

<u>นครนายก</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๔๑ คน สามารถแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แผนการเบิกจ่าย ณ ไตรมาส ๑+๒ เท่ากับ ๑๔๗,๖๐๐ บาท เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงาน เป็นจำนวนเงิน ๔๘,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ. ๓๒.๕๒

<u>ปราจีนบุรี</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๖๕ คน สามารถแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แผนการเบิกจ่าย ณ ไตรมาส ๑+๒ เท่ากับ ๒๓๔,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงานเป็นจำนวนเงิน ๑๕๖,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗

<u>สระแก้ว</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๕๙ คน สามารถแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แผนการใช้จ่ายเงิน ณ ไตรมาส ๑+๒ เท่ากับ ๑๔๗,๖๐๐ บาท เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงาน เป็นจำนวนเงิน ๔๘,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๒

ทั้งนี้ในภาพรวมทั้ง ๕ จังหวัด ยังเบิกจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าเป้าหมาย เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานไม่ส่งผลงาน ไม่เข้าใจการเขียนรายงาน และส่งไม่ครบทุกคน ประกอบกับสภาพพื้นที่ของเขตตรวจราชการนี้บางอำเภอห่างไกลและเดินทางลำบาก ทำให้อาสาสมัครแรงงานไม่สะดวกในการเดินทางมาส่งผลงาน ซึ่งหน่วยรับการตรวจได้มีการจัดการกับปัญหาดังกล่าวโดยมีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เข้าไปยังพื้นที่เพื่อชี้แจง/ทำความเข้าใจแบบรายงานฯ และรับแบบรายงานฯ จากอาสาสมัครแรงงานแล้ว ประกอบกับในช่วงการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานเป็นช่วงที่หน่วยรับการตรวจเพิ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ และอยู่ระหว่างการชี้แจงทำความเข้าใจกับอาสาสมัครแรงงาน ดังนั้นผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทนฯ อาจยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจะได้ติดตามความคืบหน้าของโครงการเพื่อประเมินผลในภาพรวมถึงผลสำเร็จตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการในรอบการตรวจราชการที่ ๓ ต่อไป

◈ ผลการ...

◈ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

๑. **ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)**

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - ขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	๑) นำอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมและร่วมลงพื้นที่เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้มีความรู้ / ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน และเป็นที่รู้จัก / ยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ ๒) นำอาสาสมัครแรงงานออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของจังหวัดหรือของหน่วยงานอื่นในจังหวัด	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการ พบว่า หน่วยรับการตรวจทั้ง ๕ จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงตามที่ตั้งสมมุติฐานไว้ได้ โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดได้มีการเชิญอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ชี้แจงทำความเข้าใจในภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และในการลงพื้นที่ให้ประชาชนในพื้นที่ได้ทราบว่าอาสาสมัครแรงงานเป็นผู้แทนของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่	ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างต่อเนื่องในการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเป็นเครือข่ายในการนำบริการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานลงสู่พื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดประเด็นความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวทั้ง ๒ ด้าน

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				สามารถขอคำปรึกษา/คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหา/ความต้องการด้านแรงงาน รวมทั้งมีการมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานเป็นวิทยากร / ผู้ประสานงานและร่วมโครงการ/กิจกรรม ซึ่งแสดงถึงศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานในการปฏิบัติภารกิจของกระทรวงแรงงานในด้านต่าง ๆ และให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมในการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของจังหวัดทุกครั้ง เพื่อประชาสัมพันธ์และชี้แจงข่าวสารด้านแรงงาน ร่วมประชุมกับกำนันผู้ใหญ่บ้านประจำเดือน รวมทั้งได้ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชาคมในการจัดทำแผนชุมชนเพื่อผลักดันแผนด้านแรงงานได้รับการบรรจุไว้ในแผนของจังหวัด ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน	

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				(Key Risk Area) เรื่อง การขาดการประสานงานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับยอมรับได้	

๒. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

๓. ความเสี่ยง...

๓. **ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)**

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	๑) จัดอบรมให้ความรู้ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานโดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนเป็นวิทยากรบรรยาย ๒) จัดประชุมคณะทำงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและติดตามผลงาน /ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตาม พบว่าทั้ง ๕ จังหวัด ได้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงาน มีการจัดทำโครงการบูรณาการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน โดยเชิญหัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานมาให้ความรู้ในภารกิจของกระทรวงแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านแรงงานในระดับพื้นที่ในการบริหารเครือข่าย สามารถนำกิจกรรมบริการของกระทรวงแรงงานไปปฏิบัติในระดับชุมชนและพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง	ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดให้คำแนะนำในการกรอกแบบรายงานผลการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้สามารถกรอกแบบรายงานฯ ได้ถูกต้อง และชี้แจงให้เห็นความสำคัญในการจัดส่งรายงานฯ รวมทั้งติดตามอาสาสมัครแรงงานที่ยังไม่ส่งแบบรายงานฯ เพื่อให้การเบิกจ่ายค่าตอบแทนฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				ได้มีการกำหนดการประชุมประจำเดือนเพื่อให้ความรู้ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน และเชิญผู้บริหารระดับจังหวัด / หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานหมุนเวียน บรรยายภารกิจ /บูรณาการร่วม เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติ โดยเฉพาะภารกิจเร่งด่วนเรื่องการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ (ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐) แต่ผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทนยังต่ำกว่าเป้าหมาย เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานไม่ส่งผลงาน ไม่เข้าใจการเขียนรายงาน และส่งไม่ครบทุกคน ประกอบกับสภาพพื้นที่ของเขตตรวจราชการนี้บางอำเภอห่างไกลและเดินทางลำบาก ทำให้อาสาสมัครแรงงานไม่สะดวกในการเดินทางมา	

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				ส่งผลงาน ซึ่งหน่วยรับการตรวจได้มีการจัดการกับปัญหาดังกล่าวโดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เข้าไปยังพื้นที่เพื่อชี้แจง/ทำความเข้าใจแบบรายงานฯ และรับแบบรายงานฯ จากอาสาสมัครแรงงานแล้ว ประกอบกับในช่วงการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานเป็นช่วงที่หน่วยรับการตรวจเพิ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (N3) ให้อยู่ในระดับ	

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				ยอมรับได้ทั้งเขตตรวจราชการฯ แต่อย่างไรก็ตามการเบิกจ่ายค่าตอบแทนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจึงได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้แก่หน่วยรับการตรวจ เพื่อช่วยลดประเด็นความเสี่ยงและให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ซึ่งจะได้มีการติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมของโครงการนี้ในรอบการตรวจราชการที่ ๓ ต่อไป	

◈ ข้อเสนอแนะ...

◈ **ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)**

ในการประชุมประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงานขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ร่วมตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับคณะผู้ตรวจราชการฯ และขอให้แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ร่วมให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน / การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานในพื้นที่แก่คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานด้วยทุกครั้ง เนื่องจากกระทรวงแรงงานใช้อาสาสมัครแรงงานเป็นเครือข่ายประชาสังคมในการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ การตรวจราชการแบบบูรณาการฯ ของสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นการลงนามร่วมกันระหว่างนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี หัวหน้าผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี และหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงทุกกระทรวง

◈ **ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)**

ไม่มี

◈ **ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)**

ไม่มี

ลงชื่อ

(นางศรีสุดา สิงห์ไพร)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๓

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 4 : จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2554 และวันที่ 21 - 23 มีนาคม 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

หน่วยรับตรวจ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐม
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ 1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท
2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 6,378 ตำบล ๆ ละ 1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 45,921,600 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 4 จังหวัด นครปฐม วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2554 จังหวัดสุพรรณบุรี กาญจนบุรี และราชบุรี วันที่ 21 - 23 มีนาคม 2554 พบว่าทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ(บาท) (6 เดือน)	จำนวนแกนนำอสร.ฯ (คน)	ผลการดำเนินงานจ่ายค่าตอบแทนได้ (บาท)	คิดเป็นร้อยละของการเบิกจ่ายเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
กาญจนบุรี	352,800	98	109,200	30.95
นครปฐม	381,600	99	179,400	47.01
ราชบุรี	374,400	104	249,600	66.66
สุพรรณบุรี	396,000	110	81,600	20.60

จังหวัดกาญจนบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 352,800 บาท ดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอครบแล้ว จำนวน 98 คน เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. ได้เพียง 109,200 บาท สาเหตุที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามเป้าหมายเนื่องจาก อสร. ไม่ส่งผลการปฏิบัติงาน ไม่สะดวกในการส่งเอกสาร

จังหวัดนครปฐม มีอาสาสมัครแรงงาน ตำบล/อำเภอ จำนวน 99 คน จากเป้าหมาย 106 คน เนื่องจาก อสร.ระดับตำบลลาออก 7 คน ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดอยู่ระหว่างการดำเนินการแต่งตั้ง ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ 381,600 บาท เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. แล้ว จำนวน 179,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.01 และมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับบริการผ่าน อสร. จำนวน 2,217 ราย สาเหตุที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามเป้าหมายเนื่องจาก อสร. ไม่ส่งผลการปฏิบัติงานหรือส่งผลงานล่าช้า

จังหวัดราชบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 374,400 บาท ดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอครบแล้ว จำนวน 104 คน เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. จำนวน 249,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.66

จังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 396,000 บาท ดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอครบแล้ว จำนวน 110 คน เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. ได้เพียง 81,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.60 สาเหตุที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามเป้าหมายเนื่องจากเริ่มจ่ายค่าตอบแทนให้ อสร. ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2553

◈ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1.สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการประสานหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกกรมให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมและร่วมลงพื้นที่ด้วย เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งเป็นที่รู้จัก/ยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงตามที่ตั้งสมมติฐานไว้โดยทุกหน่วยงานมีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน มีการจัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และมอบภารกิจให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและได้ประชาสัมพันธ์	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		2.นำข้อตกลง MOU เรื่อง อสร.ที่กระทรวงแรงงานดำเนินการร่วมกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาคมสันนิบาตองค์การบริหารส่วนตำบล แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น อำเภอ ทราบ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานด้านแรงงานของ อสร.		บทบาทภารกิจหน้าที่ของ อสร ให้หน่วยงาน/ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบผ่านทางสื่อต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานได้มอบหมายภารกิจให้ อสร.เข้าร่วมกิจกรรมในการออกหน่วยเคลื่อนที่ของจังหวัด อำเภอและตำบล นอกจากนี้ยังได้แจ้งข้อตกลง MOU ให้หน่วยงานในท้องถิ่นและอำเภอทราบเพื่อประสานการทำงานร่วมกัน ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพ อสร.และมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค *N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	3. ให้ความรู้แก่ อสร. เพื่อให้ทราบถึงบทบาท ภารกิจ หน้าที่ โดยให้ความสำคัญในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ พร้อมทั้งให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อเสริมความรู้ในภารกิจของแต่ละหน่วยงานมากขึ้น	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามพบว่าหน่วยรับตรวจได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ อสร. โดยให้ความรู้แก่ อสร. เพื่อให้ทราบถึงบทบาท ภารกิจ หน้าที่ โดยให้ความสำคัญในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาของพื้นที่ พร้อมทั้งให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานในสังกัดจัดขึ้น เพื่อเป็นเสริมความรู้ในภารกิจของแต่ละหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้มีการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	(การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				เอกสารแผ่นพับ ด้านแรงงานต่าง ๆ จากทุกหน่วยงาน แจกจ่ายให้ อสร. เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไปประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น หอกระจายข่าว วิทยุชุมชน เป็นต้น ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานฯ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	

◈ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ ประสานแจ้งให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ร่วมตรวจราชการในพื้นที่กับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และขอให้แกนนำ อสร. ร่วมให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน /การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานในพื้นที่แก่คณะผู้ตรวจราชการฯ ด้วยทุกครั้ง

◈ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◈ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

(นายทวีศักดิ์ สาลีสังข์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 4

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 5 : จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554 - 4 มีนาคม 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

หน่วยรับตรวจ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวง ได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ทั่วประเทศ โดยการจัดสวัสดิการในรูปแบบค่าตอบแทน เพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท
2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 6,378 ตำบล ๆ ละ1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 45,921,600 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 5 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ระหว่างวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554 - 4 มีนาคม 2554

ผลการเบิกจ่าย...

ผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของทั้ง 4 จังหวัด (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554) สรุปได้ดังนี้

ประเด็น/จังหวัด	ประจวบคีรีขันธ์	เพชรบุรี	สมุทรสาคร	สมุทรสงคราม
1. เป้าหมาย - จำนวนแกนนำอาสาสมัครแรงงาน - งบประมาณ (ต.ค.53 – ก.ย.54)	48 คน 172,800 บาท (6 เดือนแรก)	93 คน 334,800 บาท (6 เดือนแรก)	40 คน 144,000 บาท (6 เดือนแรก)	36 คน 129,600 บาท (6 เดือนแรก)
2. จำนวนแกนนำอาสาสมัครแรงงานปัจจุบัน	48 คน	93 คน	40 คน	36 คน
3. การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน	28,800 บาท (ต.ค.53–ม.ค.54)	167,400 บาท (ต.ค.53–ม.ค.54)	49,800 บาท (พ.ย.53–ม.ค.54)	64,800 บาท (พ.ย.53–ม.ค.54)
4. ร้อยละของการเบิกจ่ายเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	16.68 %	50.05 %	34.56 %	50.03 %

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 172,800 บาท (6 เดือนแรกของปีงบประมาณ) ได้ดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอครบแล้ว จำนวน 48 คน มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานทุกเดือน ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2554 มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนเพียง 28,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.68 สาเหตุสำคัญ คือ ในเดือนตุลาคม ไม่มีการเบิกจ่าย เนื่องจากได้รับงบประมาณล่าช้า และ อสร. ไม่ส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน

จังหวัดเพชรบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 334,800 บาท (6 เดือนแรกของปีงบประมาณ) มีการแต่งตั้งแกนนำ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ ครบแล้ว จำนวน 93 คน มีการมอบหมายภารกิจให้ดำเนินการ และ อสร.ได้ให้บริการด้านแรงงาน/ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนในพื้นที่ และรายงานผลการปฏิบัติงานทุกเดือน ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554 มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทน 167,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.05 สาเหตุสำคัญ คือ ในเดือนตุลาคม ไม่มีการเบิกจ่าย เนื่องจากได้รับงบประมาณล่าช้า และ อสร. ไม่ส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน

จังหวัดสมุทรสาคร ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 144,000 บาท (6 เดือนแรกของปีงบประมาณ) โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบลครบแล้ว จำนวน 40 คน ได้มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานทุกวันที่ 25 ของเดือน ซึ่ง ณ เดือนมกราคม 2554 มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทน 49,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.56 สาเหตุสำคัญ คือ ในเดือนตุลาคม ไม่มีการเบิกจ่าย เนื่องจากได้รับงบประมาณล่าช้า และ อสร. ไม่ส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน

จังหวัดสมุทรสงคราม ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 129,600 บาท (6 เดือนแรกของปีงบประมาณ) โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบลครบแล้ว จำนวน 36 คน มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานทุกวันที่ 25 ของเดือน ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2554 มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทน 64,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.03 สาเหตุสำคัญ คือ ในเดือนมกราคม ยังไม่มีการเบิกจ่าย เนื่องจากรอรายงานผลการปฏิบัติงานจาก อสร.

สาเหตุ...

สาเหตุสำคัญที่ไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนแก่ อสร. ได้ครบถ้วนเนื่องมาจาก อสร. ส่งผลงาน ล่าช้า และส่งไม่ครบทุกคน ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งอาจเป็นผลมาจากสภาพพื้นที่บางตำบล/อำเภอที่ห่างไกล แต่อย่างไรก็ตามจังหวัดได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยติดตามการส่งผลงานฯ ทางโทรศัพท์และติดตาม เร่งรัด แก้ไขปัญหาของ อสร. เป็นการเฉพาะราย มอบหมายให้แกนนำระดับอำเภอเร่งรัด ติดตามรายงานจากแกนนำ อสร. ระดับตำบล นอกจากนี้ยังได้กำหนดจัดประชุมกลุ่มแกนนำ อสร. ที่ยังไม่ส่งผลงานเพื่อชี้แจงรายละเอียดด้วยแล้ว ทั้งนี้ ช่วงระยะเวลาที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ออกตรวจติดตามเป็นช่วงที่จังหวัดเพิ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดังนั้น ผลการดำเนินโครงการอาจจะยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามความคืบหน้าของโครงการเพื่อประเมินผลภาพรวมถึงผลสำเร็จตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป

◈ **ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ**

1. **ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)**

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✔ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1) ในการประชุมหรือการลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค สำนักงานแรงงานจังหวัดจะมีการแจ้งประสานให้อาสาสมัครแรงงานทราบ เพื่อเข้าร่วมประชุมและร่วมลงพื้นที่ด้วย อาสาสมัครแรงงานจะได้มีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งเป็นที่รู้จัก/ยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น	✔ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ 2 พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงตามที่ตั้งสมมติฐานไว้อย่างค่อนข้างชัดเจน ดังจะเห็นได้จากทุกหน่วยงานมีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน มีการจัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และมอบภารกิจให้ อสร. ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและได้ประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจหน้าที่ของ อสร.ให้หน่วยงาน/ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบผ่านทางแผ่นพับ	ขอให้หน่วยรับตรวจดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอต่อไปในการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และพัฒนาศักยภาพของ อสร. เพื่อให้ อสร. เป็นเครือข่ายในการให้บริการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งจะช่วยลดประเด็นความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวทั้ง 2 ด้าน

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		2) สำนักงานแรงงานจังหวัด ได้ประสานแจ้งให้อำเภอ / หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นทราบข้อตกลง MOU เรื่องอาสาสมัครแรงงานที่กระทรวงแรงงาน ได้มีการลงนามร่วมกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย เพื่อขอให้ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ พร้อมทั้งนำข้อตกลงดังกล่าวใส่ไว้ในคู่มือของอาสาสมัครแรงงานทั้งระดับอำเภอและตำบล เพื่อจะได้ประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นได้อย่างคล่องตัวและสะดวกขึ้น		สื่อมวลชน วิทยุชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เทศบาล อบต. และเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานได้มอบหมายภารกิจให้ อสร.เข้าร่วมกิจกรรมในการออกหน่วยเคลื่อนที่ของจังหวัด อำเภอและตำบลดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้ อสร.ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับที่**ยอมรับได้**	

2. **ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)**

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- **จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด**

3. **ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)**

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค *N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	3) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของ อสร. โดยจัดประชุมคณะทำงานพัฒนา อสร. (พี่เลี้ยงกำกับดูแล อสร.เป็นประจำทุกเดือน) เพื่อติดตามผลงานปัญหาอุปสรรคพร้อมให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากหน่วยงานในสังกัด รง. นอกจากนี้ยังได้มีการให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหา อุปสรรค โดยทุกหน่วยงานในสังกัดฯ ได้มอบหมายภารกิจให้ อสร.นำไปปฏิบัติทุกเดือน	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามพบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ อสร. อย่างชัดเจน เช่นจัดประชุมคณะทำงานพัฒนาศักยภาพ อสร. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ ร่วมเป็นคณะทำงานฯ อย่างเป็นประจำทุกเดือน เพื่อชี้แจงบทบาทภารกิจหรือบริการด้านแรงงาน ต่าง ๆ ที่เป็นนโยบายใหม่ ๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับจากกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังได้มีการรวบรวมเอกสารแผ่นพับ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานต่าง ๆ จากทุกหน่วยงาน แจกจ่ายให้ อสร. เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไปประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ในพื้นที่	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	(การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		4. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน เอกสารแผ่นพับประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ แจกให้แก่ อสร.ในที่ประชุมเดือน อสร. เป็นประจำทุกเดือน		เช่น ทางหอกระจายข่าว วิทยุชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ การที่ อสร. มักมีตำแหน่งอื่นที่นอกเหนือจากการเป็น อสร. เช่น ผู้นำชุมชน สมาชิก อบต. อสม. เป็นต้น ซึ่งเป็นการสวมหมวกหลายใบในการปฏิบัติงานระดับพื้นที่ จะช่วยให้การปฏิบัติงานทำได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้นเนื่องจากมีความสนิทสนมคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานฯ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทั้งเขตตรวจราชการฯ แต่อย่างไรก็ตามยังมี อสร. บางรายที่ยังไม่ส่งผลการปฏิบัติงานหรือส่งผลงานล่าช้า ทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. ได้ ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมของโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป	

◈ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี

◈ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◈ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

(นางสาวส่งศรี บุญบา)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 5

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 6 : จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง

วันที่ตรวจติดตาม : 22 – 25 มีนาคม 2554

โครงการ : กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง

หน่วยรับตรวจ
1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร
2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี
3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

<u>มิติประสิทธิผล</u> :

ผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการโดยสังเขป (แนบรายละเอียดโครงการ 1 ชุด มาพร้อมกับรายงานด้วย)

กระทรวงแรงงาน โดย สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดกิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยจัดสรรงบประมาณ จำนวน 39,381,700 บาท เป้าหมาย 38,700 คน

ผลผลิต : กำลังแรงงานในสถานประกอบการได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐาน
ผลลัพธ์ : สถานประกอบการมีกำลังแรงงานที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานตามเกณฑ์

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 5 จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และจังหวัดพัทลุง ในระหว่างวันที่ 22 – 25 มีนาคม 2554 พบว่า ทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ผลการดำเนินงาน...

ผลการดำเนินงานของทั้ง 4 จังหวัด (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554) สรุปได้ดังนี้

จังหวัด	เป้าหมาย	ผู้เข้ารับการทดสอบ	ผู้ผ่านการทดสอบ	ผู้ผ่านการทดสอบ คิดเป็นร้อยละ ของผู้เข้ารับการทดสอบ
ชุมพร	263	108	60	55.56
สุราษฎร์ธานี	1,336	750	371	49.47
นครศรีธรรมราช	350	72	61	84.72
สมุทรสงคราม	258	100	59	59.00

จังหวัดชุมพร ได้รับเป้าหมายทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 263 คน มีผู้เข้ารับการทดสอบ 108 คน คิดเป็นร้อยละ 41.06 คงเหลือ 55 คน มีผู้ผ่านการทดสอบ 60 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 ของผู้เข้ารับการทดสอบ

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับเป้าหมายทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 1,336 คน มีผู้เข้ารับการทดสอบ 750 คน คิดเป็นร้อยละ 56.14 คงเหลือ 586 คน มีผู้ผ่านการทดสอบ 371 คน คิดเป็นร้อยละ 49.47 ของผู้เข้ารับการทดสอบ

จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้รับเป้าหมายทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 350 คน มีผู้เข้ารับการทดสอบ 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.57 คงเหลือ 278 คน มีผู้ผ่านการทดสอบ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 84.72 ของผู้เข้ารับการทดสอบ

จังหวัดพัทลุง ได้รับเป้าหมายทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 258 คน มีผู้เข้ารับการทดสอบ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 38.76 คงเหลือ 158 คน มีผู้ผ่านการทดสอบ 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 ของผู้เข้ารับการทดสอบ

สาเหตุที่ทั้ง 4 จังหวัด พบว่ายังไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ได้รับ เนื่องจากในระยะเวลาที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ออกตรวจติดตาม เป็นช่วงต้นปีงบประมาณ (4 เดือนแรก) ดังนั้นผลการดำเนินกิจกรรมจึงยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามความคืบหน้าของกิจกรรมม เพื่อประเมินผลภาพรวมถึงความสำเร็จตามตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพในการตรวจราชการรอบต่อไป

ผลการตรวจ...

◈ **ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ**

1. **ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)**

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในพื้นที่มีไม่เพียงพอต่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	๑) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดได้เตรียมความพร้อมในการจัดหาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการในสาขาที่จะเข้าสู่เกณฑ์ตามประกาศอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ใน 22 สาขาอาชีพ ๒) ในกรณีที่ขาดแคลนผู้ทดสอบในบางสาขา ศพจ. ได้ประสานขอความร่วมมือให้ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากจังหวัดใกล้เคียง/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือสถาบันการศึกษา/สถานประกอบการที่มีความพร้อม มาทำการทดสอบในสาขานั้น ๆ		จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด ดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงตามที่ตั้งสมมติฐานไว้เรียบร้อยแล้ว เห็นได้จากการที่ได้จัดฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่เป็นความต้องการของพื้นที่หรือสาขาที่ขาดแคลน และสาขาอาชีพที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเน้นผู้เข้ารับการอบรมจากเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน และได้ประสานวิทยากรที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากศูนย์เครือข่ายทั้งภาครัฐ เอกชน ที่ใกล้เคียง เพื่อร่วมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นหลักฐาน	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		๓) ศพจ. พิจารณากลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน และจัดให้มีการอบรม/ยกระดับฝีมือเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เข้าทดสอบได้ทบทวนความรู้ และทักษะฝีมือก่อนเข้ารับการทดสอบเพื่อพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มความมั่นใจให้แก่ผู้เข้าทดสอบมากขึ้น		รองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการทดสอบ / สถานประกอบการเห็นถึงความสำคัญและทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งจะมีส่วนช่วยลดปัญหาหรือความเสียหายในกระบวนการผลิตหรือบริการ นอกจากนี้ยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ และบริการที่มีคุณภาพด้วย ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในเรื่องผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในพื้นที่มีไม่เพียงพอต่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้อยู่ในระดับที่**ยอมรับได้** นอกจากนี้จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ ยังพบว่าผลการปฏิบัติงานใน 4 เดือนแรกของปีงบประมาณ สามารถดำเนินการได้ใกล้เคียงกับเกณฑ์ตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงไม่พบประเด็นความเสี่ยงในการดำเนินการกิจกรรมนี้แต่อย่างใด	

2. ความเสี่ยง...

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ...

◈ **ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)**

- ไม่มี

◈ **ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)**

- ไม่มี

◈ **ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)**

- ไม่มี

ลงชื่อ

(นางสาวส่งศรี บุญบา)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 6

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 7 : จังหวัดระนอง ภูเก็ต กระบี่ พังงา และตรัง

วันที่ตรวจติดตาม : วันที่ 14 – 16 มีนาคม 2554 และวันที่ 22 – 25 มีนาคม 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัดระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง

หน่วยรับตรวจ

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดพังงา
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดกระบี่
5. สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ทั่วประเทศ โดยจัดสวัสดิการในรูปแบบค่าตอบแทน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้จัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนแก่อาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. แกนนำอาสาสมัครแรงงานอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ 1 คน จำนวน 75 จังหวัด โดยจ่ายเป็นค่าตอบแทนเหมาจ่ายรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท
2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 6,378 ตำบล ๆ ละ 1 คน จำนวน 75 จังหวัด โดยจ่ายเป็นค่าตอบแทนเหมาจ่ายรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 45,921,600 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 7 จังหวัดระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง ระหว่างวันที่ 14 –16 มีนาคม 2554 และระหว่างวันที่ 22 – 25 มีนาคม 2554 พบว่าผลการดำเนินงานของจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 7 สรุปได้ดังนี้

- จังหวัดระนอง ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 30 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล งวดแรก (6 เดือน) จำนวน 108,000 บาท เบิกจ่ายแล้ว 72,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.67

- จังหวัดพังงา ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 48 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล งวดแรก (6 เดือน) จำนวน 172,800 บาท เบิกจ่ายแล้ว 101,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.68

- จังหวัดภูเก็ต ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 17 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก (6 เดือน) จำนวน 61,200 บาท เบิกจ่ายแล้ว 34,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.88

- จังหวัดกระบี่ ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 53 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก (6 เดือน) จำนวน 190,800 บาท เบิกจ่ายแล้ว 74,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.99

- จังหวัดตรัง ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 87 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก (6 เดือน) จำนวน 313,200 บาท เบิกจ่ายแล้ว 93,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.88

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 7 พบว่าจังหวัดหน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัดได้มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบลครบถ้วนแล้ว สำหรับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานพบว่าส่วนใหญ่ยังเบิกจ่ายไม่ได้ตามเป้าหมาย เนื่องจาก

1. อาสาสมัครแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้งบางคนยังไม่ส่งผลงานตามแบบรายงานที่กระทรวงกำหนดภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน เนื่องจากยังไม่เข้าใจแบบรายงานฯ

2. อาสาสมัครแรงงานบางคนมีภารกิจจำนวนมาก เนื่องจากได้รับการแต่งตั้งทำงานด้านอาสาหลายหน่วยงาน

3. สภาพพื้นที่ของจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 7 ซึ่งมีพื้นที่กว้างไกล และการเดินทางมีค่าใช้จ่ายสูง ทำให้อาสาสมัครแรงงานบางรายยังไม่ส่งผลงาน

ส่งผลให้การเบิกจ่ายงบประมาณค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ตรวจติดตามเพื่อประเมินผลโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป

◈ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถ	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1. ประสานแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อขอให้ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานด้านแรงงานของอสร.ในพื้นที่ ตามข้อตกลง ที่กระทรวงแรงงานได้ลงนามร่วมกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาคมสันนิบาตองค์การบริหารส่วนตำบล	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยรับการตรวจได้มีการจัดการกับความเสี่ยงโดยการประสานขอความร่วมมือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานนำบริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่ของอาสาสมัครแรงงาน และในการลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดได้แจ้งประสานให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การออกหน่วยบริการโครงการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การดำเนินโครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ เป็นต้น และได้มีการแนะนำอาสาสมัครแรงงานแก่ผู้นำชุมชน /อบต./กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และให้	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่		2. ประสานแจ้งให้ทุกหน่วยงานในสังกัดประสานอาสาสมัครแรงงานในการลงพื้นที่ เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานในพื้นที่แก่หน่วยงานในสังกัด		อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมกับผู้นำชุมชน ระดับท้องถิ่นเป็นประจำทุกเดือน เพื่อประชาสัมพันธ์แจ้งภารกิจด้านแรงงานที่อาสาสมัครแรงงานได้รับมอบหมาย มีการจัดทำป้ายแนะนำอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบล เป็นการแนะนำให้อาสาสมัครเป็นที่รู้จักในพื้นที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการจึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ อยู่ที่ระดับยอมรับได้	

3. **ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)**

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	☑ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1. ทุกหน่วยงานในสังกัดร่วมกันส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานโดยการร่วมกันจัดประชุมสัมมนา การจัดส่งเอกสารข้อมูลอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะกรณีที่มีแนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบใหม่ ๆ เช่น การขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 การต่ออายุใบอนุญาตแรงงานต่างด้าว	☑ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า การส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน และมอบหมายภารกิจให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ นั้น หน่วยรับตรวจได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานโดยมีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน มีการจัดประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่อาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจให้แก่อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เช่น การประสานงานฝึกอาชีพ ความต้องการทำงาน/ฝึกอาชีพ การแประกันสังคม การส่งเสริมการมีงานทำ ข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้าง แรงงานนอกระบบ การแนะแนวอาชีพ	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น		การคุ้มครองแรงงาน และแรงงานต่างด้าว เป็นต้น รวมทั้งได้มีการจัดส่งข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างสม่ำเสมอ และหากมีข้อมูลด้านแรงงาน/ระเบียบปฏิบัติใหม่ ๆ ได้มีการจัดประชุมชี้แจง/ส่งเอกสารให้ ทั้งนี้ หน่วยรับตรวจได้มีการเข้าพื้นที่เพื่อตรวจเยี่ยมอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ภารกิจด้านแรงงานแก่อาสาสมัครแรงงาน ทำให้อาสาสมัครแรงงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	

◈ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

-ไม่มี-

◈ความเห็นของเครือข่ายประชาสังคม (อาสาสมัครแรงงาน)

1. ขอให้กระทรวงพิจารณาในเรื่องการเพิ่มรางวัลแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงาน

2. ขอให้พิจารณาในการจัดอบรมสัมมนาอาสาสมัครแรงงาน โดยนำอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับอำเภอขึ้นไปเข้าร่วมในการสัมมนา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

3. ควรจัดให้มีชมรม /องค์กร/สมาคม ของอาสาสมัครแรงงานเพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็ง

4. หน่วยงานต่าง ๆ ควรให้การสนับสนุนข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานแก่อาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การดำเนินงานขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ เพื่ออาสาสมัครแรงงานจะได้ช่วยประชาสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้อง

◈ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

-ไม่มี-

ลงชื่อ

(นายพูลศักดิ์ เศรษฐนันท์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 7

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 8 : จังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2554 วันที่ 7 - 8 มีนาคม 2554 และวันที่ 24 – 25 มีนาคม 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

หน่วยรับตรวจ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา
5. สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท
2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 6,378 ตำบล ๆ ละ1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 45,921,600 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 8 จังหวัดสงขลา เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2554 จังหวัดนราธิวาส และยะลา เมื่อวันที่ 7 - 8 มีนาคม 2554 จังหวัดปัตตานี และสตูล เมื่อวันที่ 24 – 25 มีนาคม 2554 พบว่าทั้ง 5 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ (6 เดือน)	จำนวนแกนนำอสร.ฯ (คน)	ผลการดำเนินงานเบิกจ่ายค่าตอบแทน (บาท)	คิดเป็นร้อยละของการเบิกจ่ายเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
สงขลา	457,200	127	144,000	31.49
สตูล	129,600	36	59,484	45.89
ปัตตานี	414,000	115	412,000	99.52
ยะลา	208,800	58	120,000	57.47
นราธิวาส	277,200	77	184,800	66.66

จังหวัดสงขลา ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 457,200 บาท โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอครบแล้ว จำนวน 127 คน มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนด ซึ่ง ณ เดือนมกราคม 2554 มี อสร.ได้รับค่าตอบแทน 120 คน เบิกจ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 144,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.**49**

จังหวัดสตูล ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 129,600 บาท โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ ครบแล้ว จำนวน 36 คน ได้มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการ ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554 เบิกจ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 59,484 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.89

จังหวัดปัตตานี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 414,000 บาท โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอแล้ว จำนวน 115 คน โดยได้มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนด ซึ่ง ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554 มี อสร.ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 115 คน เป็นเงิน 412,000 บาท เบิกจ่ายงบประมาณได้เพียงร้อยละ 99.52

จังหวัดยะลา ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 208,800 บาท โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ ครบแล้ว จำนวน 58 คน มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนด ซึ่ง ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554 มี อสร. ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 120,000 บาท เบิกจ่ายงบประมาณได้ร้อยละ 57.47

ทั้งนี้ ช่วงระยะเวลาที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ออกตรวจติดตามเป็นช่วงที่จังหวัดสงขลาเพิ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดังนั้น ผลการดำเนินโครงการอาจจะยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามความคืบหน้าของโครงการเพื่อประเมินผลภาพรวมถึงผลสำเร็จตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป

◈ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ *K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✔ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1.จัดทำโครงการอาสาสมัครแรงงานพบผู้บริหารของจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นที่รู้จักและเห็นความสำคัญของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการประสานการทำงานในอนาคต	✔ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงโดยมีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน มีการจัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และมอบภารกิจให้ อสร. ปฏิบัติงานจัดทำโครงการ อสร. พบผู้บริหารของจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นที่	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		2. นำข้อตกลง MOU เรื่อง อสร.ที่กระทรวงแรงงานดำเนินการร่วมกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาคมสันนิบาตองค์การบริหารส่วนตำบล แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น อำเภอ ทราบ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานด้านแรงงานของ อสร.		รู้จักและเห็นความสำคัญของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการประสานการทำงานในอนาคต นอกจากนี้ยังได้แจ้งข้อตกลง MOU ให้หน่วยงานในท้องถิ่นและอำเภอทราบเพื่อประสานการทำงานร่วมกัน ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพ อสร. และมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	

2. **ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)**

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. **ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)**

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค *N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	3.ดำเนินการประสาน หน.ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงฯ ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมและร่วมลงพื้นที่ด้วย เพื่อให้ อสร. ได้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งเป็นที่รู้จัก/ยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามพบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัด มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ อสร. โดยดำเนินการประสานทุกส่วนราชการในสังกัดร่วมชี้แจงบทบาทภารกิจหรือบริการด้านแรงงานต่าง ๆ ที่เป็นงานนโยบายใหม่ๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับจากกระทรวงแรงงาน ให้แก่ อสร. ได้รับทราบ นอกจากนี้ยังได้มีการรวบรวมเอกสารแผ่นพับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานต่าง ๆ จากทุกหน่วยงาน แจกจ่ายให้ อสร. เพื่อจะได้มีความรู้	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		4. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานทำได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น		ความเข้าใจ และนำไปประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ทางหอกระจายข่าว วิทยุชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานทำได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานฯ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	

◈ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ ประสานแจ้งให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ร่วมตรวจราชการในพื้นที่กับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และขอให้แกนนำ อสร. ร่วมให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน /การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานในพื้นที่แก่คณะผู้ตรวจราชการฯ ด้วยทุกครั้ง

◈ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◈ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

(นายทวีศักดิ์ สาลีสังข์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 8

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 9 : จังหวัด จันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด

วันที่ตรวจติดตาม เมื่อวันที่ 7 - 8 กุมภาพันธ์ 2554 และวันที่ 15 – 17 มีนาคม 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

หน่วยรับตรวจ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ 1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือนๆละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท
2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 6,378 ตำบล ๆ ละ 1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือนๆละ 600 บาท เป็นเงิน 45,921,600 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 9 จังหวัดชลบุรี ระยอง เมื่อวันที่ 7 - 8 กุมภาพันธ์ 2554 และจังหวัดจันทบุรีและตราด เมื่อวันที่ 15 – 17 มีนาคม 2554 พบว่าทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 6 เดือน (บาท)	จำนวนแกนนำอสร.ฯ (คน)	ผลการดำเนินงานจ่ายค่าตอบแทนได้ (บาท)	คิดเป็นร้อยละเมื่อเทียบกับเป้าหมาย (6 เดือน)
จันทบุรี	273,600	76	146,400	53.51
ชลบุรี	331,200	92	34,200	10.33
ระยอง	208,800	58	15,000	8.11
ตราด	273,600	38	22,200	16.23

จังหวัดจันทบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 273,600 บาท โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอครบแล้ว จำนวน 76 คน มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานทุกวันที่ 20 ของเดือน ซึ่ง ณ เดือนมกราคม 2554 เบิกจ่ายค่าตอบแทนได้ 146,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.51

จังหวัดชลบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 331,200 บาท โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ ครบแล้ว จำนวน 92 คน ได้มีการทบทวนคำสั่งแต่งตั้ง อสร. พร้อมจัดทำบัตรประจำตัวและจัดทำทำเนียบ อสร.เรียบร้อยแล้ว มีการมอบหมายภารกิจให้ดำเนินการ และ อสร.ได้ให้บริการด้านแรงงาน/ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในพื้นที่ จำนวน 294 คน ณ เดือนธันวาคม 2553 เบิกจ่ายค่าตอบแทนได้ 34,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.33 เนื่องจากจังหวัดชลบุรี เพิ่งดำเนินการชี้แจงแบบรายงาน/จัดประชุม อสร. เมื่อต้นเดือนธันวาคม ดังนั้น จึงสามารถเบิกจ่ายงบประมาณเป็นค่าตอบแทนแก่ อสร. ได้เพียงเดือนเดียว ทั้งนี้ กำลังอยู่ระหว่างรวบรวมผลงาน/แก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว

จังหวัดระยอง ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 208,800 บาท โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบลครบแล้ว จำนวน 58 คน รวมแกนนำ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ จำนวน 179 คน ได้มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานทุกวันที่ 25 ของเดือน ซึ่ง ณ เดือนมกราคม 2554 เบิกจ่ายค่าตอบแทนได้ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.11

จังหวัดตราด ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 273,600 บาท โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ ครบแล้ว จำนวน 38 คน มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานทุกวันที่ 25 ของเดือน และจัดประชุมกลุ่มย่อยไตรมาสละ1 ครั้ง ซึ่ง ณ เดือนธันวาคม 2553 เบิกจ่ายค่าตอบแทนได้ 22,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.23

สาเหตุสำคัญที่สำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด ไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนแก่ อสร. ได้ครบถ้วนเนื่องมาจาก อสร. บางคนไม่ส่งผลงานหรือส่งล่าช้าโดยมีสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ สภาพพื้นที่บางตำบล/อำเภอที่ห่างไกล แต่อย่างไรก็ตามจังหวัดได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยติดตามการส่งผลงานฯ ทางโทรศัพท์และติดตาม เร่งรัด แก้ไขปัญหาของ อสร. เป็นการเฉพาะรายแล้ว นอกจากนี้ยังได้กำหนดจัดประชุมกลุ่มแกนนำ อสร. ที่ยังไม่ส่งผลงานเพื่อชี้แจงรายละเอียดด้วยแล้ว ทั้งนี้ ช่วงระยะเวลาที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ออกตรวจติดตามเป็นช่วงที่จังหวัดเพิ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดังนั้น ผลการดำเนินโครงการอาจจะยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามความคืบหน้าของโครงการเพื่อประเมินผลภาพรวมถึงผลสำเร็จตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป

◈ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1. ประสานแจ้งให้ อสร.ในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรม เช่น การสาธิตอาชีพ ร่วมแจกเอกสาร แผ่นพับประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่มารับบริการ พร้อมทั้งแนะนำ อสร.ระดับตำบล/อำเภอ ให้หน่วยงานระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบบทบาทภารกิจหน้าที่ อสร.ระดับตำบล/อำเภอ ตามโครงการจังหวัดเคลื่อนที่ โครงการอำเภอเคลื่อนที่ โครงการ อบต.สัญจร เป็นต้น	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ 2 พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงตามที่ตั้งสมมติฐานไว้อย่างค่อนข้างชัดเจน ดังจะเห็นได้จากทุกหน่วยงานมีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน มีการจัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และมอบภารกิจให้ อสร. ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและได้ประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจหน้าที่	ขอให้หน่วยรับตรวจดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอต่อไปในการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และพัฒนาศักยภาพของ อสร. เพื่อให้ อสร. เป็นเครือข่ายในให้บริการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งจะช่วยลดประเด็นความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวทั้ง 2 ด้าน

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		2. สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานจังหวัดฯ ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานร่วมเป็นคณะทำงานฯ และชี้แจงบทบาทภารกิจด้านแรงงานของแต่ละหน่วยงานให้ อสร. ได้รับทราบ โดยมุ่งเน้นภารกิจสำคัญที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และนำบริการผ่านมาให้หน่วยงานในสังกัดหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องแล้วเป็นประจำทุกเดือน		ของ อสร.ให้หน่วยงาน/ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบผ่านทางแผ่นพับ สื่อมวลชน วิทยุชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานได้มอบหมายภารกิจให้ อสร. เข้าร่วมกิจกรรมในการออกหน่วยเคลื่อนที่ของจังหวัด อำเภอและตำบล ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้ อสร.ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	

2. **ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)**

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. **ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)**

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค *N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✔ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	3. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของ อสร. โดยจัดประชุมคณะทำงานพัฒนา อสร. (พี่เลี้ยงกำกับดูแล อสร.เป็นประจำทุกเดือน) เพื่อติดตามผลงาน ปัญหาอุปสรรคพร้อมให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากหน่วยงานในสังกัด รง. นอกจากนี้ยังได้มีการให้ คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขปัญหาอุปสรรค โดยทุกหน่วยงานในสังกัดฯ ได้มอบหมายภารกิจให้ อสร.นำไปปฏิบัติทุกเดือน	✔ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามพบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ อสร. อย่างชัดเจน เช่นจัดประชุมคณะทำงานพัฒนาศักยภาพ อสร. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ ร่วมเป็นคณะทำงานฯ อย่างเป็นประจำทุกเดือน เพื่อชี้แจงบทบาทภารกิจหรือบริการด้านแรงงานต่าง ๆ ที่เป็นงานนโยบายใหม่ ๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับจากกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังได้มีการรวบรวมเอกสารแผ่นพับ ข้อมูลข่าวสารด้าน	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		4. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน เอกสารแผ่นพับประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ แจกให้แก่ อสร.ในที่ประชุมเดือน อสร. เป็นประจำทุกเดือน		แรงงานต่าง ๆ จากทุกหน่วยงาน แจกจ่ายให้ อสร. เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไปประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ทางหอกระจายข่าว วิทยุชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ การที่ อสร. มักมีตำแหน่งอื่นที่นอกเหนือจากการเป็น อสร. เช่น ผู้นำชุมชน สมาชิก อบต. อสม. เป็นต้น ซึ่งเป็นการสวมหมวกหลายใบในการปฏิบัติงานระดับพื้นที่ จะช่วยให้การปฏิบัติงานทำได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้นเนื่องจากมีความสนิทสนมคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของ อสร. ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทั้งเขตตรวจราชการฯ แต่อย่างไรก็ตามยังมี อสร.บางรายที่ยังไม่ส่งผลการปฏิบัติงานหรือส่งผลงานล่าช้า ทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. ได้ ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมของโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป	

◈ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ ประสานแจ้งให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ร่วมตรวจราชการในพื้นที่กับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และขอให้แกนนำ อสร. ร่วมให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน /การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานในพื้นที่แก่คณะผู้ตรวจราชการฯ ด้วยทุกครั้ง

◈ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◈ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

(นายอาทิตย์ อิสโม)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 9

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 10 : จังหวัดหนองคาย เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู

วันที่ตรวจติดตาม เมื่อวันที่ 8 - 10 มีนาคม 2554 และวันที่ 23 – 24 มีนาคม 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

หน่วยรับตรวจ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดเลย
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ 1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท
2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 6,378 ตำบล ๆ ละ 1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 45,921,600 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 10 จังหวัดหนองคายและอุดรธานี เมื่อวันที่ 8 - 10 มีนาคม 2554 และจังหวัดเลยและหนองบัวลำภู เมื่อวันที่ 23 – 24 มีนาคม 2554 พบว่าทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 6 เดือน (บาท)	จำนวนแกนนำอสร.ฯ (คน)	ผลการดำเนินงานจ่ายค่าตอบแทนได้ (บาท)	คิดเป็นร้อยละของการเบิกจ่ายเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
เลย	324,000	90	172,200	53.15
หนองคาย	414,000	115	26,400	6.38
อุดรธานี	561,600	156	174,000	30.98
หนองบัวลำภู	212,400	59	169,200	79.66

จังหวัดเลย ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 324,000 บาท แต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอครบแล้ว จำนวน 90 คน เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. แล้ว จำนวน 172,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.15 จากผลการปฏิบัติงานของ อสร. มีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงาน 1,364 ราย จากเป้าหมาย 2,700 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.52

จังหวัดหนองคาย ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 414,000 บาท แต่งตั้งแกนนำ อสร.ตำบล/อำเภอ ครบแล้ว จำนวน 115 คน เบิกจ่ายค่าตอบแทนได้ 264,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.37 จากผลการปฏิบัติงานของ อสร. มีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงาน 1,399 คน จากเป้าหมาย 3,450 คน คิดเป็นร้อยละ 40.55

จังหวัดอุดรธานี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 561,600 บาท แต่งตั้งแกนนำ อสร.ตำบล/อำเภอ ครบแล้ว จำนวน 156 คน เบิกจ่ายค่าตอบแทนได้ 174,,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.98 จากผลการปฏิบัติงานของ อสร. มีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงาน 1,980 คน จากเป้าหมาย 4,680 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30

จังหวัดหนองบัวลำภู ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ 212,400 บาท แต่งตั้งแกนนำ อสร.ตำบล/อำเภอ ครบแล้ว จำนวน 59 คน เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. แล้ว จำนวน 169,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 79.66 และมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับบริการผ่าน อสร. จำนวน 782 ราย จากเป้าหมาย 1,770 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.18

สาเหตุสำคัญที่สำนักงานแรงงานจังหวัดไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามเป้าหมายเนื่องจาก อสร. ไม่ส่งผลการปฏิบัติงานหรือส่งผลงานล่าช้าประกอบกับสภาพพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลไม่สะดวกในการส่งเอกสาร และบางรายไม่เข้าใจเกี่ยวกับการเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจังหวัดเลยได้ดำเนินการแก้ไขโดยปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งแกนนำฯ เฉพาะราย จำนวน 10 ตำบล เพื่อให้ได้ อสร. ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้แต่งตั้ง อสร. เพิ่มเติมในระดับหมู่บ้านเพื่อร่วมเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานของแกนนำ อสร. ระดับตำบล จำนวน 120 ราย และหากพบว่าแกนนำ อสร. คนใดเขียนรายงานไม่ครบถ้วนหรือมีประเด็นที่บ่งชี้ว่าอาจจะไม่เข้าใจในบทบาท ภารกิจหน้าที่เจ้าหน้าที่จะชี้แจงทำความเข้าใจเป็นรายบุคคล นอกจากนี้สำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัดได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยจัดประชุมซักซ้อมความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ อสร. ที่แต่งตั้งจากทุกหน่วยงานในสังกัด เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของ อสร. และอำนวยความสะดวกโดยมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบนำเช็คค่าตอบแทนไปมอบให้แก่ อสร. เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอีกทางหนึ่ง หรือโอนเงินผ่านเข้าทางบัญชีธนาคาร ฯลฯ

◈ **ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ**

1. **ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)**

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ *K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1. สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ประสานแจ้งให้หน่วยงานในสังกัด รง. มาร่วมชี้แจงภารกิจสำคัญในการประชุมประจำเดือนของ อสร. ด้วยทุกครั้งหรือแม้แต่การประชุมกลุ่มย่อยในพื้นที่ระดับอำเภอ หรืออื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วน เช่น เรื่องการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 การป้องกันแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางาน การเสนอความต้องการฝึกอาชีพของประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงตามที่ตั้งสมมติฐานไว้อย่างค่อนข้างชัดเจน ดังจะเห็นได้จากทุกหน่วยงานมีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพ อสร. มีการจัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และมอบภารกิจให้ อสร.ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและได้ประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจหน้าที่ของ อสร. ให้หน่วยงานอื่น/ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบในการออก	ขอให้หน่วยรับตรวจดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอต่อไปในการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และพัฒนาศักยภาพของ อสร. เพื่อให้ อสร. เป็นเครือข่ายในการให้บริการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งจะช่วยลดประเด็นความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวทั้ง 2 ด้าน

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		2. การออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของจังหวัดหรือของหน่วยงานอื่นในจังหวัดได้ประสานแจ้งให้ อสร.ในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วยทุกครั้งนอกจากนี้ยังได้แนะนำให้ อสร.เป็นที่รู้จักของหน่วยงานอื่นและประชาชนในพื้นที่พร้อมทั้งชี้แจงบทบาทภารกิจการปฏิบัติงานของ อสร. ให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน ซึ่งประชาชนในพื้นที่หรือหน่วยงานระดับท้องถิ่นมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของ อสร. และใช้บริการด้านแรงงานผ่านทาง อสร. โดยเฉพาะความต้องการฝึกอาชีพ/การดำเนินงานตามโครงการจ้างงานเร่งด่วน ฯ เป็นต้น		หน่วยบริการเคลื่อนที่ของหน่วยงานในสังกัดหรือของจังหวัดด้วยทุกครั้ง ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้ อสร.ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. **ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)**

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค *N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓ ระดับยอมรับได้ O ระดับเฝ้าระวัง O ระดับเร่งรัดจัดการ O ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1.ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานแก่ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ โดยได้มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัด และมีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะทำงานพัฒนาศักยภาพ อสร. เข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้งเพื่อชี้แจงบทบาทภารกิจการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านของหน่วยงาน โดยเฉพาะภารกิจที่เป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนของ รง. เพื่อให้ อสร. รับทราบและร่วมประชาสัมพันธ์ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ประชาชน	✓ ระดับยอมรับได้ O ระดับเฝ้าระวัง O ระดับเร่งรัดจัดการ O ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามพบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ อสร. อย่างชัดเจน เช่นจัดประชุมคณะทำงานพัฒนาศักยภาพ อสร. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ ร่วมเป็นคณะทำงานฯ อย่างเป็นประจำทุกเดือน เพื่อชี้แจงบทบาทภารกิจหรือบริการด้านแรงงานต่าง ๆ ที่เป็นงานนโยบายใหม่ ๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับจากกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังได้มีการรวบรวมเอกสาร แผ่นพับ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานต่าง ๆ จากทุกหน่วยงาน แจกจ่ายให้ อสร. เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไปประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ในพื้นที่โดยเฉพาะนโยบายสำคัญเร่งด่วนของ	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		ในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องโดยเฉพาะเรื่องสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญในขณะนี้ของกระทรวงฯ โดยมุ่งเน้นให้ อสร.เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเป็นเครือข่ายที่สำคัญในพื้นที่ในการประชาสัมพันธ์และขยายผลการสมัครให้ได้จำนวนตามเป้าหมายที่กำหนด 2. สำนักงานแรงงานจังหวัดได้นำประเด็นเรื่อง อสร. เข้าสู่วาระการประชุม หน. ส่วนราชการสังกัด รง. ประจำเดือน โดยมอบหมายให้ส่วนราชการแต่ละหน่วยงานแจ้งข้อมูล/ข่าวสารที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์แก่ อสร. เพื่อที่จะได้นำไปชี้แจง/แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาชนในพื้นที่และชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน		กระทรวงแรงงาน เรื่องการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 จำเป็นต้องใช้เครือข่าย ในระดับพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว/สะดวกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีความสนิทสนมคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น เมื่อ อสร.มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับแล้วจะสามารถชี้แจงทำความเข้าใจแก่กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ให้ได้รับทราบโดยทั่วกันและมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของ อสร. ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทั้งเขตตรวจฯ แต่อย่างไรก็ตามยังมี อสร.บางรายที่ยังไม่ส่งผลการปฏิบัติงานหรือส่งผลงานล่าช้า ทำให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. ไม่ได้ ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจังหวัดฯ กำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป	

◈ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ ประสานแจ้งให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ร่วมตรวจราชการในพื้นที่กับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และขอให้แกนนำ อสร. ร่วมให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน /การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานในพื้นที่แก่คณะผู้ตรวจราชการฯ ด้วยทุกครั้ง

◈ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◈ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

(นายอาทิตย์ อิสโม)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 10

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 11 : จังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร

วันที่ตรวจติดตาม : วันที่ 27 กุมภาพันธ์ – 2 มีนาคม 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร

หน่วยรับตรวจ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ทั่วประเทศ โดยจัดสวัสดิการในรูปแบบค่าตอบแทน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้จัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนแก่อาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. แกนนำอาสาสมัครแรงงานอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ 1 คน จำนวน 75 จังหวัด โดยจ่ายเป็นค่าตอบแทนเหมาจ่ายรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท
2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 6,378 ตำบล ๆ ละ 1 คน จำนวน 75 จังหวัด โดยจ่ายเป็นค่าตอบแทนเหมาจ่ายรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 45,921,600 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 11 จังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ – 2 มีนาคม 2554 พบว่าผลการดำเนินงานของจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 11 สรุปได้ดังนี้

- จังหวัดนครพนม เดิมได้มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 99 คน ต่อมาอาสาสมัครแรงงานได้เสียชีวิต และบางส่วนไปทำงานต่างจังหวัดไม่สามารถติดต่อได้ คงเหลืออาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 87 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล งวดแรก (6 เดือน) จำนวน 356,400 บาท เบิกจ่ายแล้ว 25,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.24

- จังหวัดมุกดาหาร ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 53 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล งวดแรก (6 เดือน) จำนวน 190,800 บาท เบิกจ่ายแล้ว 159,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 83.33

- จังหวัดสกลนคร ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 125 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก (6 เดือน) จำนวน 450,000 บาท เบิกจ่ายแล้ว 142,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.60

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่าจังหวัดมุกดาหาร และสกลนคร ได้มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนแล้ว สำหรับจังหวัดนครพนมอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบลที่ได้รับการแต่งตั้งแล้วเสียชีวิต และบางส่วนไปทำงานยังจังหวัดอื่นไม่สามารถติดต่อได้ ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนมได้ประสานงานในพื้นที่เพื่อรับสมัครบุคคลที่มีจิตอาสาต้องการทำงานด้านแรงงานให้สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างต่อไป ประกอบกับอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้งบางคนยังไม่ส่งผลงานตามแบบรายงานที่กระทรวงกำหนด ภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน จึงส่งผลให้การเบิกจ่ายงบประมาณค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สำหรับจังหวัดมุกดาหาร ผลการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย และจังหวัดสกลนครผลการเบิกจ่ายงบประมาณฯ ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานบางคนยังไม่ส่งผลงาน ซึ่งจังหวัดได้มีการติดตามให้อาสาสมัครแรงงานส่งผลงานโดยการติดตามทางโทรศัพท์ การส่งเจ้าหน้าที่ออกประชุมกลุ่มย่อยในพื้นที่ เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ด้วยแล้ว ทั้งนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ตรวจติดตามเพื่อประเมินผลโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป

◈ **ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ**

1. **ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)**

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ	○ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1.ประสานแจ้งให้ทุกหน่วยงานในสังกัดประสานอาสาสมัครแรงงานในการลงพื้นที่เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานในพื้นที่แก่หน่วยงานในสังกัด 2. ทุกหน่วยงานในสังกัดร่วมกันส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานโดย	○ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการ พบว่า หน่วยรับการตรวจ ทั้ง 3 จังหวัดได้มีการจัดทำรายชื่ออาสาสมัครแรงงานและแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทราบและได้มีการประสานให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานในสังกัด และหน่วยรับตรวจได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานโดยมีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานเข้าร่วม**เข้าร่วม**	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่		การร่วมกันจัดประชุมสัมมนา การสอบถามความต้องการ การจัดส่งเอกสารข้อมูลอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะกรณีที่มีแนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบใหม่ ๆ		เป็นคณะทำงาน และมีการจัดประชุมสัมมนาอาสาสมัครแรงงานเพื่อทบทวนภารกิจด้านแรงงาน และให้ความรู้ในภารกิจใหม่ๆ และมอบหมายภารกิจให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานด้านแรงงานในพื้นที่ โดยให้รายงานผลการปฏิบัติงานภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน และในการประชุมประจำเดือนของหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดได้เชิญแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเข้าร่วมในการประชุมด้วย ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการจึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการของหน่วยรับตรวจอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	.

3. **ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)**

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	○ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1. ประสานให้อาสาสมัครแรงงานประจำอำเภอเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล 2. หาแนวทางการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของแต่ละจังหวัด	○ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยรับการตรวจ ทั้ง 3 จังหวัด ได้ดำเนินการมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำแก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในพื้นที่โดยแนะนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลทราบในการประชุมกลุ่มย่อยในแต่ละอำเภอเพื่อประโยชน์ในการประสานงานสำหรับการดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานตามความเหมาะสมของสภาพพื้นที่ พบว่าหน่วยรับตรวจ	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		3. รวบรวมข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานในสังกัดและจัดส่งให้อาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภารกิจใหม่ที่จะให้อาสาสมัครแรงงานดำเนินการ		ได้ดำเนินการโดยการจัดประชุมกลุ่มย่อยเป็นรายอำเภอ เพื่อชี้แจงให้ความรู้ ในเรื่องต่าง ๆ แก่อาสาสมัครแรงงาน การให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมในการประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการ และการให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งการให้ข้อคิดเห็น ข้อมูลต่าง ๆ แก่หน่วยงาน รวมทั้งได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงของจังหวัดมุกดาหารและสกลนครอยู่ในระดับที่ยอมรับได้และจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับเฝ้าระวัง เนื่องจากการเบิกจ่ายงบประมาณของจังหวัดนครพนมยังอยู่ใน	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				ระดับต่ำกว่าเป้าหมาย อย่างไรก็ตามคณะผู้ตรวจราชการได้ให้หน่วยรับตรวจดำเนินการตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ตรวจติดตามประเมินผลโครงการในรอบที่ ๓ ต่อไป	

◈ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

-ไม่มี-

◈ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

-ไม่มี-

◈ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

-ไม่มี-

ลงชื่อ

(นายพูลศักดิ์ เศรษฐนันท์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 11

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 12 : จังหวัด ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ 16 - 17 มีนาคม 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ จังหวัด ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์

หน่วยรับตรวจ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวง ได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ทั่วประเทศ โดยการจัดสวัสดิการในรูปแบบค่าตอบแทน เพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท
2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 6,378 ตำบล ๆ ละ1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 45,921,600 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 12 จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ ระหว่างวันที่ 16 – 17 มีนาคม 2554 พบว่าทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ผลการเบิกจ่าย...

ผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของทั้ง 4 จังหวัด (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554) สรุปได้ดังนี้

ประเด็น/จังหวัด	ร้อยเอ็ด	ขอนแก่น	มหาสารคาม	กาฬสินธุ์
1. เป้าหมาย - จำนวนแกนนำอาสาสมัครแรงงาน - งบประมาณ (ต.ค.53 – ก.ย.54)	193 คน 694,800 บาท (6 เดือนแรก)	199 คน 716,400 บาท (6 เดือนแรก)	133 คน 478,800 บาท (6 เดือนแรก)	135 คน 486,000 บาท (6 เดือนแรก)
2. จำนวนแกนนำอาสาสมัครแรงงานปัจจุบัน	193 คน	199 คน	133 คน	135 คน
3. การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน	145,800 บาท (ต.ค.53–ม.ค.54)	358,200 บาท (ต.ค.53–ม.ค.54)	398,400 บาท (พ.ย.53–ม.ค.54)	292,800 บาท (พ.ย.53–ม.ค.54)
4. ร้อยละของการเบิกจ่ายเมื่อเทียบกับเป้าหมาย* 4 เดือน	20.99 %	50.15 %	66.71 %	60.31 %

จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 649,800 บาท (6 เดือนแรกของปีงบประมาณ) ได้ดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอครบแล้ว จำนวน 193 คน มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานทุกเดือน ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2554 มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนเพียง 145,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.99 สาเหตุสำคัญ คือ ในเดือนตุลาคม ไม่มีการเบิกจ่าย เนื่องจากได้รับงบประมาณล่าช้า และ อสร. ไม่ส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน

จังหวัดขอนแก่น ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 716,400 บาท (6 เดือนแรกของปีงบประมาณ) มีการแต่งตั้งแกนนำ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ ครบแล้ว จำนวน 199 คน มีการมอบหมายภารกิจให้ดำเนินการ และ อสร.ได้ให้บริการด้านแรงงาน/ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนในพื้นที่ และรายงานผลการปฏิบัติงานทุกเดือน ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554 มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทน 358,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.15 สาเหตุสำคัญ คือ ในเดือนตุลาคม ไม่มีการเบิกจ่าย เนื่องจากได้รับงบประมาณล่าช้า และ อสร. ไม่ส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน

จังหวัดมหาสารคาม ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 478,000 บาท (6 เดือนแรกของปีงบประมาณ) โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบลครบแล้ว จำนวน 133 คน ได้มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานทุกเดือน ซึ่ง ณ เดือนมกราคม 2554 มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทน 398,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.71

จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 486,000 บาท (6 เดือนแรกของปีงบประมาณ) โดยดำเนินการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบลครบแล้ว จำนวน 135 คน มีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานทุกเดือน ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2554 มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทน 292,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.31 สาเหตุสำคัญ คือ ในเดือนมกราคม ยังไม่มีการเบิกจ่าย เนื่องจากรอรายงานผลการปฏิบัติงานจาก อสร.

สาเหตุ...

สาเหตุสำคัญที่ไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนแก่ อสร. ได้ครบถ้วนเนื่องมาจาก อสร. ส่งผลงาน ล่าช้า และส่งไม่ครบทุกคน ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งอาจเป็นผลมาจากสภาพพื้นที่บางตำบล/อำเภอที่ห่างไกล แต่อย่างไรก็ตามจังหวัดได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยติดตามการส่งผลงานฯ ทางโทรศัพท์และติดตาม เร่งรัด แก้ไขปัญหาของ อสร. เป็นการเฉพาะราย มอบหมายให้แกนนำระดับอำเภอเร่งรัด ติดตามรายงานจากแกนนำ อสร. ระดับตำบล นอกจากนี้ยังได้กำหนดจัดประชุมกลุ่มแกนนำ อสร. ที่ยังไม่ส่งผลงานเพื่อชี้แจงรายละเอียดด้วยแล้ว ทั้งนี้ ช่วงระยะเวลาที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ออกตรวจติดตามเป็นช่วงที่จังหวัดเพิ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดังนั้น ผลการดำเนินโครงการอาจจะยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามความคืบหน้าของโครงการเพื่อประเมินผลภาพรวมถึงผลสำเร็จตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป

◈ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1) ในการประชุมหรือการลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค สำนักงานแรงงานจังหวัดจะมีการแจ้งประสานให้อาสาสมัครแรงงานทราบ เพื่อเข้าร่วมประชุมและร่วมลงพื้นที่ด้วย อาสาสมัครแรงงานจะได้มีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งเป็นที่รู้จัก/ยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ 2 พบว่าหน่วยรับตรวจสามารถดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงตามที่ตั้งสมมติฐานไว้อย่างค่อนข้างชัดเจน ดังจะเห็นได้จากทุกหน่วยงานมีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน มีการจัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และมอบภารกิจให้ อสร. ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและได้ประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจหน้าที่ของ อสร.ให้หน่วยงาน/ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบผ่านทางแผ่นพับ	ขอให้หน่วยรับตรวจดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอต่อไปในการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และพัฒนาศักยภาพของ อสร. เพื่อให้ อสร. เป็นเครือข่ายในการให้บริการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งจะช่วยลดประเด็นความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวทั้ง 2 ด้าน

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		2) สำนักงานแรงงานจังหวัด ได้ประสานแจ้งให้อำเภอ / หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นทราบข้อตกลง MOU เรื่องอาสาสมัครแรงงานที่กระทรวงแรงงาน ได้มีการลงนามร่วมกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย เพื่อขอให้ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ พร้อมทั้งนำข้อตกลงดังกล่าวใส่ไว้ในคู่มือของอาสาสมัครแรงงานทั้งระดับอำเภอและตำบล เพื่อจะได้ประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นได้อย่างคล่องตัวและสะดวกขึ้น		สื่อมวลชน วิทยุชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เทศบาล อบต. และเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานได้มอบหมายภารกิจให้ อสร.เข้าร่วมกิจกรรมในการออกหน่วยเคลื่อนที่ของจังหวัด อำเภอและตำบลดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้ อสร.ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับที่**ยอมรับได้**	

2. **ความเสี่ยง**

2. **ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)**

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- **จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด**

3. **ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)**

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค *N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓ ระดับยอมรับได้ O ระดับเฝ้าระวัง O ระดับเร่งรัดจัดการ O ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	3) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของ อสร. โดยจัดประชุมคณะทำงานพัฒนา อสร. (พี่เลี้ยงกำกับดูแล อสร. เป็นประจำทุกเดือน) เพื่อติดตามผลงาน ปัญหาอุปสรรคพร้อมให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากหน่วยงานในสังกัด รง. นอกจากนี้ยังได้มีการให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขปัญหา อุปสรรค โดยทุกหน่วยงานในสังกัดฯ ได้มอบหมายภารกิจให้ อสร. นำไปปฏิบัติทุกเดือน	✓ ระดับยอมรับได้ O ระดับเฝ้าระวัง O ระดับเร่งรัดจัดการ O ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามพบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ อสร. อย่างชัดเจน เช่นจัดประชุมคณะทำงานพัฒนาศักยภาพ อสร. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ ร่วมเป็นคณะทำงานฯ อย่างเป็นประจำทุกเดือน เพื่อชี้แจงบทบาทภารกิจหรือบริการด้านแรงงานต่าง ๆ ที่เป็นนโยบายใหม่ ๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับจากกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังได้มีการรวบรวมเอกสารแผ่นพับ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานต่าง ๆ จากทุกหน่วยงาน แจกจ่ายให้ อสร. เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไปประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ในพื้นที่	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	(การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		4. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน เอกสารแผ่นพับประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ แจกให้แก่ อสร.ในที่ประชุมเดือน อสร. เป็นประจำทุกเดือน เพื่อประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ เช่น ทางวิทยุชุมชน หอกระจายข่าว เป็นต้น		เช่น ทางหอกระจายข่าว วิทยุชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ การที่ อสร. มักมีตำแหน่งอื่นที่นอกเหนือจากการเป็น อสร. เช่น ผู้นำชุมชน สมาชิก อบต. อสม. เป็นต้น ซึ่งเป็นการสวมหมวกหลายใบในการปฏิบัติงานระดับพื้นที่ จะช่วยให้การปฏิบัติงานทำได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้นเนื่องจากมีความสนิทสนมคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานฯ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทั้งเขตตรวจราชการฯ แต่อย่างไรก็ตามยังมี อสร. บางรายที่ยังไม่ส่งผลการปฏิบัติงานหรือส่งผลงานล่าช้า ทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. ได้ ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมของโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป	

◈ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี

◈ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◈ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

(นางสาวส่งศรี บุญบา)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 12

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ ๑ (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ ๑๓ : จังหวัด อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร อำนาจเจริญ

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ ๖ – ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๔

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

หน่วยรับตรวจ ๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี
๒. สำนักงานแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
๓. สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร
๔. สำนักงานแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ

<u>มิติประสิทธิผล</u> :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการบริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

๑. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน ๘๗๗ อำเภอ ๆ ละ ๑ คน ใน ๗๕ จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ๆ ละ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๖,๓๑๔,๔๐๐ บาท
๒. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๖,๓๗๘ ตำบล ๆ ละ ๑ คน ใน ๗๕ จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ๆ ละ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๔๕,๙๒๑,๖๐๐ บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๓ จังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอำนาจเจริญ ระหว่างวันที่ ๖ – ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๔ พบว่าทั้ง ๔ จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

<u>การแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน</u>

จังหวัด	เป้าหมาย (คน)	ผลการดำเนินงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
อุบลราชธานี	๒๑๙	๒๑๙	๑๐๐
ศรีสะเกษ	๒๐๖	๒๐๖	๑๐๐
ยโสธร	๗๙	๗๘	๙๘.๗๓
อำนาจเจริญ	๕๖	๕๖	๑๐๐

การเบิกจ่าย...

การเบิกจ่ายค่าตอบแทน

จังหวัด	แผนการเบิกจ่าย (บาท) (ไตรมาส ๑+ ๒)	ผลการเบิกจ่าย (บาท) (ไตรมาส ๑ + ๒)	คิดเป็น ร้อยละ
อุบลราชธานี	๔๗๔,๓๒๔	๔๒๔,๘๐๐	๘๙.๕๖
ศรีสะเกษ	๔๙๔,๔๐๐	๒๖๔,๒๐๐	๕๓.๔๔
ยโสธร	๓๐๑,๗๔๗	๒๑๔,๐๓๐	๗๐.๙๓
อำนาจเจริญ	๒๑๖,๖๐๐	๙๔,๒๐๐	๔๖.๗๓

<u>อุบลราชธานี</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๒๑๙ คน ผลการดำเนินงานสามารถแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๒๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แผนการเบิกจ่าย ณ ไตรมาส ๑+๒ เท่ากับ ๔๓๔,๓๒๐ บาท สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือนเป็นจำนวนเงิน ๔๒๔,๘๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๕๖

<u>ศรีสะเกษ</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๒๐๖ คน ผลการดำเนินงานสามารถแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๒๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แผนการเบิกจ่าย ณ ไตรมาส ๑ +๒ เท่ากับ ๔๙๔,๔๐๐ บาท สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือนเป็นจำนวนเงิน ๒๖๔,๒๐๐ บาท คิดเป็นร้อย ๕๓.๔๔

<u>ยโสธร</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๗๙ คน ผลการดำเนินงานสามารถแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๓ แผนการเบิกจ่าย ณ ไตรมาส ๒ เท่ากับ ๓๐๑,๗๔๗ บาท เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือนเป็นจำนวนเงิน จำนวน ๒๑๔,๐๓๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๙๓ ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานเพิ่มอีก ๑ ราย

<u>อำนาจเจริญ</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๕๖ คน ผลการดำเนินงานสามารถแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แผนการเบิกจ่าย ณ ไตรมาส ๑+ ๒ เท่ากับ ๒๑๖,๖๐๐ บาท เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือนเป็นจำนวนเงิน ๙๔,๒๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๓

ทั้งนี้ในภาพรวมทั้ง ๔ จังหวัด ยังเบิกจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าเป้าหมาย เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานไม่ส่งผลงาน ไม่เข้าใจการเขียนรายงาน และส่งไม่ครบทุกคน ประกอบกับสภาพพื้นที่ของเขตตรวจราชการนี้บางอำเภอห่างไกลและเดินทางลำบาก ทำให้อาสาสมัครแรงงานไม่สะดวกในการเดินทางมาส่งผลงาน ซึ่งหน่วยรับการตรวจได้มีการจัดการกับปัญหาดังกล่าวโดยมีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เข้าไปยังพื้นที่เพื่อชี้แจง/ทำความเข้าใจแบบรายงานฯ และรับแบบรายงานฯ จากอาสาสมัครแรงงานแล้ว ประกอบกับในช่วงการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานเป็นช่วงที่หน่วยรับการตรวจเพิ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ และอยู่ระหว่างการชี้แจงทำความเข้าใจกับอาสาสมัครแรงงาน ดังนั้นผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทนฯ อาจยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจะได้ติดตามความคืบหน้าของโครงการเพื่อประเมินผลในภาพรวมถึงผลสำเร็จตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการในรอบการตรวจราชการที่ ๓ ต่อไป

◈ผลการ...

◈ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

๑. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - ขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	๑) นำอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมและร่วมลงพื้นที่เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้มีความรู้ / ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน และเป็นที่รู้จัก / ยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ ๒) นำอาสาสมัครแรงงานออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของจังหวัดหรือของหน่วยงานอื่นในจังหวัด	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน หน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงตามที่ตั้งสมมุติฐานไว้ ซึ่งจะเห็นได้จากที่สำนักงานแรงงานจังหวัดได้มีแนวทางในการการประสานงานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงาน โดยมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ประสานอาสาสมัคแรงงานระดับอำเภอในพื้นที่ร่วมโครงการกระทรวงแรงงานเคลื่อนที่ การสาธิตอาชีพอิสระ การรับสมัครงาน การรับสมัครฝึกอาชีพ การให้คำแนะนำ / ปรึกษาปัญหาด้านแรงงาน	ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างต่อเนื่องในการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเป็นเครือข่ายในการนำบริการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานลงสู่พื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดประเด็นความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวทั้ง ๒ ด้าน

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				และการแจกแผ่นพับ / สื่อประชาสัมพันธ์ และมีการจัดทำทะเบียนอาสาสมัครแรงงาน และแจกจ่ายให้แก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อำเภอทุกอำเภอ, องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล เพื่อพิจารณาใช้ประโยชน์ในการติดต่อประสานงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน และมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ได้แก่ โครงการจ้างงานเร่งด่วน การนำบริการสู่ประชาชนในระดับพื้นที่ และมีการแนะนำแกนนำอาสาสมัครแรงงานตำบล / อำเภอ ให้ผู้บริหาร (ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ให้เป็นที่รู้จักมาก ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่อง การขาดการประสานงานบูรณาการกันระหว่าง	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				หน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับยอมรับได้	

๒. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

ความเสี่ยง...

๓. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	๑) จัดอบรมให้ความรู้ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนเป็นวิทยากรบรรยาย ๒) จัดประชุมคณะทำงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และติดตามผลงาน / ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตาม พบว่าทั้ง ๔ จังหวัดได้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงาน มีการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการอาสาสมัครแรงงานประจำปี ๒๕๕๔ โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการ / ผู้แทนหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมบรรยายให้ความรู้ความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงาน ชี้แจง / ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการสำรวจข้อมูลด้านแรงงานในด้านต่าง ๆ แต่ผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทนยังต่ำกว่า	ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดให้คำแนะนำในการกรอกแบบรายงานฯ ให้แก่อาสาสมัครแรงงานเพื่อให้กรอกแบบรายงานฯ ได้ถูกต้อง และชี้แจงให้เห็นความสำคัญในการจัดส่งรายงานฯ รวมทั้งติดตามอาสาสมัครแรงงานที่ยังไม่ส่งแบบรายงานฯ เพื่อให้การเบิกจ่ายค่าตอบแทนฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				เป้าหมาย เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานไม่ส่งผลงาน ไม่เข้าใจการเขียนรายงาน และส่งไม่ครบทุกคน ประกอบกับสภาพพื้นที่ของเขตตรวจราชการนี้บางอำเภอห่างไกลและเดินทางลำบาก ทำให้อาสาสมัครแรงงานไม่สะดวกในการเดินทางมาส่งผลงาน แต่หน่วยรับการตรวจได้มีการจัดการกับปัญหาดังกล่าวโดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เข้าไปยังพื้นที่เพื่อชี้แจง/ทำความเข้าใจแบบรายงานฯ และรับแบบรายงานฯ จากอาสาสมัครแรงงานแล้ว ประกอบกับในช่วงการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานเป็นช่วงที่หน่วยรับการตรวจเพิ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนอง	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน บางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (N3) ให้อยู่ในระดับยอมรับได้ทั้งเขตตรวจราชการฯ แต่อย่างไรก็ตามการเบิกจ่ายค่าตอบแทนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจึงได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้แก่หน่วยรับการตรวจ เพื่อช่วยลดประเด็นความเสี่ยงและให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ซึ่งจะได้มีการติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมของโครงการนี้ในรอบการตรวจราชการที่ ๓ ต่อไป	

◈ข้อเสนอแนะ...

◈ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

ในการประชุมประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงานขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ร่วมตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับคณะผู้ตรวจราชการฯ และขอให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานร่วมให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน /การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานในพื้นที่แก่คณะผู้ตรวจราชการฯ ด้วยทุกครั้ง เนื่องจากกระทรวงแรงงานใช้อาสาสมัครแรงงานเป็นเครือข่ายประชาสังคมในการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ การตรวจราชการแบบบูรณาการฯ ของสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นการลงนามร่วมกันระหว่างนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี หัวหน้าผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี และหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงทุกกระทรวง

◈ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

(ไม่มี)

◈ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

(ไม่มี)

ลงชื่อ

(นางศรีสุดา สิงห์ไพร)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๓

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ ๑ (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ ๑๔ : จังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ ๑๔ – ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๔

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ

หน่วยรับตรวจ
๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์
๒. สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา
๓. สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
๔. สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายโครงการ

๑. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน ๘๗๗ อำเภอ ๆ ละ ๑ คน ใน ๗๕ จังหวัด ได้รับค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ๆ ละ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๖,๓๑๔,๔๐๐ บาท

๒. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๖,๓๗๘ ตำบล ๆ ละ ๑ คน ใน ๗๕ จังหวัด ได้รับค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ๆ ละ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๔๕,๙๒๑,๖๐๐ บาท

จากการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๔ จังหวัดสุรินทร์ บุรีรัมย์ นครราชสีมา และชัยภูมิ ระหว่างวันที่ วันที่ ๑๔ – ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๔ มีผลการดำเนินงานตามโครงการฯ และจัดการความเสี่ยง ดังนี้

ผลการดำเนินการของจังหวัด เขตตรวจราชการที่ ๑๔ จังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ ดังนี้

จังหวัด	จำนวน อสร. (คน)		ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก ๖ เดือน (บาท)		
	เป้าหมาย	อสร.ที่แต่งตั้งแล้ว	ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ร้อยละการเบิกจ่าย
สุรินทร์	๑๕๙	๑๕๙	๕๗๒,๔๐๐	๙๒,๔๐๐	๑๖.๑๔
นครราชสีมา	๒๘๙	๒๘๙	๑,๐๔๐,๔๐๐	๔๐๖,๒๐๐	๓๙.๐๔
บุรีรัมย์	๑๘๙	๑๘๙	๖๘๐,๔๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๓๙.๖๘
ชัยภูมิ	๑๒๔	๑๒๔	๔๔๖,๔๐๐	๑๕๓,๐๐๐	๑๗.๑๔

สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๔ ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานครบถ้วนแล้วทุกจังหวัด แต่การเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้กับอาสาสมัครแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สาเหตุจาก อสร.บางพื้นที่ไม่รายงานผลงานตามระยะที่กำหนด ทำหน้าที่ในชุมชนหลายบทบาทหน้าที่ ให้ความสำคัญกับงานน้อย และการมอบหมายภารกิจให้ อสร.ดำเนินการเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับบางคนมีความรู้ศักยภาพแตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถดำเนินการส่งแบบรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือนตามที่กระทรวงฯ กำหนดได้ แต่สำนักงานแรงงานจังหวัดได้แก้ไขปัญหาแล้ว โดยให้แกนนำ อสร.ระดับอำเภอ แจ้งรายชื่อ อสร.ที่ไม่ส่งผลงาน ไม่มาร่วมประชุม ขอลาออก/ไม่อยู่ในพื้นที่แล้ว และขอความร่วมมือให้ อบต.ดำเนินการคัดเลือก อสร.ในพื้นที่ทดแทนคนเดิม และแจ้งรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติและศักยภาพ เพื่อแต่งตั้งเป็น อสร.ระดับตำบล ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป รวมทั้งได้จัดส่งรายชื่อ อสร.ระดับตำบล/อำเภอ ให้หน่วยงานภาคี และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ เพื่อสะดวกในการประสานงานในพื้นที่

จังหวัดสุรินทร์ จัดประชุม อสร.ตำบล/อำเภอ ๒ ครั้ง จัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานประจำตำบล เป้าหมาย ๑๓ ศูนย์ ดำเนินการแล้ว ๓ ศูนย์ ประชาชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๑,๖๓๑ คน

จังหวัดนครราชสีมา จัดประชุม อสร.ตำบล/อำเภอ ๒ ครั้ง จัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานประจำตำบล เป้าหมาย ๒๙ ศูนย์ ดำเนินการแล้ว ๒๓ ศูนย์ ประชาชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๕,๘๓๐ คน

จังหวัดบุรีรัมย์ สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานแก่ อสร.ตำบล/อำเภอ ๕ ครั้ง จัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานประจำตำบล เป้าหมาย ๑๙ ศูนย์ ดำเนินการแล้ว ๒๓ ศูนย์ ประชาชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๒,๐๕๐ คน

จังหวัดชัยภูมิ จัดประชุมกลุ่มย่อย อสร.ระดับตำบล/อำเภอ ทุกเดือน ๆ ละ ๑ ครั้ง จัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานประจำตำบล เป้าหมาย ๑๒ ศูนย์ ดำเนินการแล้ว ๓ ศูนย์ ประชาชนได้รับบริการผ่านเครือข่าย อสร. จำนวน ๑,๔๒๘ คน

◈ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

๑. **ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)**

K ๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✓O ระดับยอมรับได้ O ระดับเฝ้าระวัง O ระดับเร่งรัดจัดการ O ระดับจัดการโดยเร็วสุด	๑. การประชุมหรือลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสังกัดฯ สำนักงานแรงงานจังหวัดจะเชิญ อสร. เข้าร่วมประชุมและลงพื้นที่ด้วยเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่	✓O ระดับยอมรับได้ O ระดับเฝ้าระวัง O ระดับเร่งรัดจัดการ O ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบที่ ๒ ในเขตตรวจราชการที่ ๑๔ จังหวัด ได้มีการดำเนินการจัดการความเสี่ยงตามที่ตั้งสมมติฐานทั้ง ๒ ประเด็นแล้ว โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัด ได้จัดอบรมให้ความรู้ภารกิจของกระทรวงแรงงานให้อาสาสมัครทุกตำบล โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน ในการประชุมชี้แจงบทบาท หน้าที่และมอบหมายภารกิจให้ อสร.ดำเนินการ อย่างชัดเจน เช่น	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				สำนักงานพัฒนาชุมชน ให้ความรู้ด้านการจัดทำแผนด้านแรงงาน เพื่อผลักดันให้แผนด้านแรงงานบรรจุไว้ในแผนชุมชน มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ประชุมกลุ่มย่อยรายไตรมาส โดยจัดสัญจรนิเทศติดตามงานในเขตพื้นที่ตำบลและอำเภอ เพื่อทบทวนภารกิจของทุกหน่วยงาน นอกจากนี้ยังได้ให้ อสร.ร่วมพบปะกับผู้บริหาร ได้แก่ การร่วมตรวจติดตามงานในพื้นที่กับผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน พบผู้ว่าราชการจังหวัดเมื่อออกโครงการจังหวัดเคลื่อนที่ และโครงการผู้ว่าราชการจังหวัดพบผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของ อปท. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ อสร.ให้เป็นที่รู้จัก ได้รับทราบบทบาทภารกิจหน้าที่ของ อสร. และประโยชน์ในการทำงานในพื้นที่ รวมทั้งได้จัดส่งรายชื่อ อสร.ระดับตำบล/อำเภอ ให้หน่วยงานภาคี และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ เพื่อสะดวกในการประสานงานในพื้นที่	

๒. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P๓ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P๔ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

๓. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค *N๓ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N๓ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓O ระดับยอมรับได้ O ระดับเฝ้าระวัง O ระดับเร่งรัดจัดการ O ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	๒. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของ อสร. โดยจัดอบรมให้ความรู้แก่ อสร. อย่างต่อเนื่อง โดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัดให้ความรู้ในภารกิจของทุกกรม เพื่อทบทวนการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของ อสร. อย่างชัดเจน และให้ อสร.ระดับอำเภอที่มี	✓O ระดับยอมรับได้ O ระดับเฝ้าระวัง O ระดับเร่งรัดจัดการ O ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจราชการพบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัด มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ อสร.อย่างต่อเนื่อง โดยจัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานประจำตำบล มีการรวบรวมข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากทุกหน่วยงาน แจกจ่ายให้กับ อสร. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ยังศูนย์ข้อมูลฯ ในพื้นที่ให้เป็นปัจจุบัน มีการจัดทำเอกสารที่จะให้ อสร.ดำเนินการในแต่ละเดือน เช่น การสำรวจข้อมูลด้าน	ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดอบรมวิธีการจัดทำรายงานประจำเดือนให้แก่ อสร. ที่ไม่สามารถจัดทำแบบรายงานผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานประจำเดือน หรือจัดทำแบบรายงานได้ไม่สมบูรณ์ เพื่อให้สามารถจัดทำแบบรายงานประจำเดือนได้สมบูรณ์ครบตามเป้าหมาย และเร่งรัดการเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. ด้วย

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		ประสบการณ์การทำงานช่วยเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานให้กับ อสร.ในพื้นที่ ๓. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ อสร.ทุกคนอย่างชัดเจน โดยมีภารกิจหน้าที่ และแบบฟอร์มต่าง ๆ และแบบรายงานของทุกหน่วยงานสำหรับให้บริการประชาชน		แรงงาน สำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ฯลฯ และให้แกนนำ อสร.ระดับอำเภอ ช่วยเป็นพี่เลี้ยงให้กับ อสร.ตำบลใกล้เคียง ในการให้คำแนะนำการปฏิบัติงานในพื้นที่และร่วมกิจกรรมในชุมชน ยังมีการแต่งตั้งข้าราชการและเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานในสังกัดฯ เป็นพี่เลี้ยงในการทำงานของ อสร. ตลอดจนมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติของ อสร. รวมทั้งคู่มือเตือนความจำเป็นรายไตรมาส คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๑๔ ทั้ง ๒ ประเด็น ลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ แต่เนื่องจาก อสร. มาจากบุคคลหลายกลุ่ม ดังนั้นศักยภาพความรู้ความเข้าใจไม่เท่ากัน ทำให้ยังมี อสร.บางคนที่ส่งผลรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนล่าช้า มีผลกับการจ่ายค่าตอบแทนให้กับ อสร. ซึ่งผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จะได้ติดตามผลสัมฤทธิ์ของโครงการในการตรวจราชการรอบที่ ๓ ต่อไป	

◈ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับอาสาสมัครแรงงาน เกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานเป็นเครือข่ายภาคประชาชนของกระทรวงแรงงานในการร่วมตรวจราชการกับคณะผู้ตรวจราชการฯ เพื่อให้ข้อมูลในพื้นที่ ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ในการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการฯ และเพื่อให้การปฏิบัติงานในพื้นที่บรรลุผลและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนยิ่งขึ้น

◈ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◈ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

(นางปราณิน มุตตาหารัช)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๔

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 15 : จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์ - 4 มีนาคม 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

หน่วยรับตรวจ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ 1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท
2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 6,378 ตำบล ๆ ละ 1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 45,921,600 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 15 จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน ระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์ – 4 มีนาคม 2554 พบว่าทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ (ต.ค.53 -ม.ค.54)	จำนวนแกนนำอสร.ฯ (คน)	ผลการดำเนินงานเบิกจ่ายค่าตอบแทน (บาท)	คิดเป็นร้อยละของการเบิกจ่ายเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
เชียงใหม่	489,600	204	333,600	68.14
ลำพูน	122,400	48	55,800	45.59
ลำปาง	240,000	100	105,600	44
แม่ฮ่องสอน	108,000	45	30,000	27.80

สาเหตุสำคัญที่การเบิกจ่ายเงินงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายของเขตตรวจราชการนี้มีสาเหตุสำคัญ ดังนี้

1. อาสาสมัครบางรายยังไม่ส่งผลการปฏิบัติงานตามแบบรายงานที่กระทรวงกำหนด

2. การรายงานผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางรายที่ส่งมาแล้วยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เนื่องจากพื้นฐานและประสบการณ์ของอาสาสมัครแรงงานมีความแตกต่างกัน

3. สภาพพื้นที่ที่อยู่ห่างไกล การคมนาคมหรือการติดต่อสื่อสารไม่สะดวกทำให้การส่งผลการปฏิบัติงานล่าช้าไม่ตรงตามกำหนดเวลา

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน พบว่าทุกจังหวัดได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว โดยใช้วิธีการโอนเงินเข้าบัญชีให้แก่ อสร. เมื่อได้รับรายงานผลการปฏิบัติงาน จัดการประชุมกลุ่มย่อยในพื้นที่เพื่อชี้แจงความเข้าใจในการกรอกข้อมูลตามแบบรายงาน มีการประเมินความรู้ของ อสร. โดยใช้การทดสอบก่อนได้รับความรู้ (Pre - test) และ ทดสอบเมื่อได้รับความรู้เรียบร้อยแล้ว (Post - test) ในการประชุมประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะทำให้ทราบว่า อสร. คนใดยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดบ้าง และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้ช่วยชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบโดยละเอียดเป็นรายบุคคลต่อไป อย่างไรก็ตาม ผลการดำเนินงานที่ได้จากการตรวจติดตามในรอบการตรวจราชการนี้ ยังไม่สามารถประเมินถึงผลลัพธ์/สัมฤทธิ์ ของการดำเนินโครงการได้ ซึ่งในรอบการตรวจราชการที่ 3 คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ตรวจติดตามและประเมินผลภาพรวมผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพต่อไป

◈ **ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ**

1. **ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)**

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ *K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✔ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1. ในการประชุมประจำเดือนของหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการเน้นย้ำให้ทุกหน่วยงานประสานการทำงานกับ อสร. โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น กิจกรรมกระทรวงแรงงานเคลื่อนที่ การออกหน่วยจังหวัดเคลื่อนที่ เป็นต้น 2. เชิญทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นวิทยากรบรรยายชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร.และภารกิจด้านแรงงานของแต่ละหน่วยงานในสังกัด	✔ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ได้อย่างค่อนข้างชัดเจน ดังจะเห็นได้จากทุกหน่วยงานมีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน มีการจัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และมอบภารกิจให้ อสร.ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและได้ประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจหน้าที่ของ อสร. ให้หน่วยงานระดับอำเภอ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบในการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่	ขอให้หน่วยรับตรวจดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอต่อไปในการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และพัฒนาศักยภาพของ อสร. เพื่อให้ อสร. เป็นเครือข่ายในให้บริการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งจะช่วยลดประเด็นความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวทั้ง 2 ด้าน

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		3. การออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของจังหวัดหรือของหน่วยงานอื่นในจังหวัด ได้ประสานแจ้งให้ อสร.ในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วยทุกครั้ง นอกจากนี้ยังได้แนะนำให้ อสร. เป็นที่รู้จักของหน่วยงานระดับอำเภอ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่ให้รู้จัก พร้อมทั้งชี้แจงบทบาทภารกิจการปฏิบัติงานของ อสร. ให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อประโยชน์ในการประสานงานและปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ดียิ่งขึ้น		ของหน่วยงานในสังกัดหรือของจังหวัดด้วยทุกครั้ง ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้ อสร.ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค *N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1.ดำเนินการออกนิเทศตรวจเยี่ยมการดำเนินงานของ อสร. ในพื้นที่ เพื่อรับฟังปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อสร. พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาดังกล่าว 2. จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง และให้ทุกหน่วยงานในสังกัดร่วมชี้แจงทำความเข้าใจในภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และเน้นย้ำ ภารกิจสำคัญเร่งด่วนของ รง. เช่น การขยายความคุ้มครองสู่แรงงาน	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามพบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ อสร. โดยออกนิเทศตรวจเยี่ยมการดำเนินงานของ อสร.ในพื้นที่ เพื่อรับฟังปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อสร. พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการจัดประชุม อสร. โดยเชิญทุกหน่วยงานในสังกัดมาร่วมชี้แจงบทบาทภารกิจหรือบริการด้านแรงงานต่าง ๆ ที่เป็นงานนโยบายใหม่ ๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับจากกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะนโยบายสำคัญเร่งด่วนของ รง. เรื่องการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 จำเป็นต้องใช้เครือข่ายในระดับพื้นที่ จึงจะช่วยให้การปฏิบัติ	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		นอกระบบตามมาตรา 40 /การต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ฯลฯ เพื่อที่ อสร. จะได้มีความรู้ ความเข้าใจ และเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงานในพื้นที่และสามารถนำบริการด้านแรงงานลงสู่หมู่บ้าน/ชุมชนได้อย่างทั่วถึง		งานทำได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เมื่อ อสร.มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับแล้วจะสามารถชี้แจงทำความเข้าใจแก่ประชาชนในพื้นที่ให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน และเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงสู่หมู่บ้าน/ชุมชน ได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของ อสร. ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทั้งเขตตรวจราชการฯ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมี อสร.บางรายที่ยังไม่ส่งผลการปฏิบัติงานหรือส่งผลงานล่าช้า ทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. ได้ ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมของโครงการตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป	.

◈ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ ประสานแจ้งให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ร่วมตรวจราชการในพื้นที่กับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และขอให้แกนนำ อสร. ร่วมให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน /การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานในพื้นที่แก่คณะผู้ตรวจราชการฯ ด้วยทุกครั้ง

◈ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◈ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

(นายอาทิตย์ อิสโม)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 15

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ ๑๖ : จังหวัดน่าน พะเยา เชียงราย แพร่

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ ๗ – ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๔

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัดน่าน พะเยา เชียงราย แพร่

หน่วยรับตรวจ
๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดน่าน
๒. สำนักงานแรงงานจังหวัดพะเยา
๓. สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย
๔. สำนักงานแรงงานจังหวัดแพร่

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายโครงการ

๑. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน ๘๗๗ อำเภอ ๆ ละ ๑ คน ใน ๗๕ จังหวัด ได้รับค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ๆ ละ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๖,๓๑๔,๔๐๐ บาท

๒. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๖,๓๗๘ ตำบล ๆ ละ ๑ คน ใน ๗๕ จังหวัด ได้รับค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ๆ ละ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๔๕,๙๒๑,๖๐๐ บาท

จากการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๖ จังหวัด จังหวัดน่าน พะเยา เชียงราย แพร่ ระหว่างวันที่ ๗ – ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๔ มีผลการดำเนินงานตามโครงการฯ/และจัดการความเสี่ยง ดังนี้

จังหวัด	จำนวน อสร. (คน)		ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก ๖ เดือน (บาท)		
	เป้าหมาย	อสร.ที่แต่งตั้งแล้ว	ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	ร้อยละการเบิกจ่าย
น่าน	๙๙	๙๙	๓๕๖,๔๐๐	๑๗๒,๘๐๐	๔๘.๔๙
พะเยา	๖๘	๖๘	๒๔๔,๘๐๐	๑๒๒,๔๐๐	๕๐
เชียงราย	๑๒๔	๑๒๔	๔๔๖,๔๐๐	๒๒๓,๒๐๐	๕๐
แพร่	๗๘	๗๘	๒๘๐,๘๐๐	๔๙,๘๐๐	๑๘

สำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัด ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอครบถ้วนแล้ว สำหรับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สรุปแยกรายจังหวัดดังนี้

จังหวัดน่าน ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ครบถ้วนทุกตำบลแล้ว จำนวน ๙๙ คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก จำนวน ๓๕๖,๔๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณตั้งแต่ ต.ค. – ก.พ. ๕๔ จำนวน ๑๗๒,๘๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๙ ได้มอบหมายภารกิจให้ อสร. ระดับตำบลปฏิบัติงาน เช่น การสำรวจความต้องการด้านแรงงาน การสำรวจแรงงานนอกระบบ ข้อมูลผู้ว่างงาน และให้รายงานผลการปฏิบัติไม่เกินวันที่ ๒๕ ของเดือน ซึ่ง อสร. ได้รายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน ต.ค. ๕๓ – ก.พ.๕๔ ให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ จำนวน ๑,๓๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๒๕ (อสร. ๑ คน ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชน ๓๐ คน) สาเหตุการจ่ายค่าตอบให้ อสร.ไม่ครบถ้วน เนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล การติดต่อไม่สะดวก อสร. ได้รับข้อมูลข่าวสารล่าช้า ทำให้ อสร.ส่งผลงานล่าช้า ไม่สามารถรายงานผลการดำเนินได้ครบทุกตำบล และประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก จึงมีความต้องการรับบริการด้านแรงงานน้อย

จังหวัดพะเยา ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ครบถ้วนทุกตำบลแล้ว จำนวน ๖๘ คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก จำนวน ๒๔๔,๘๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณตั้งแต่เดือน พ.ย. - ม.ค. ๕๔ จำนวน ๑๒๒,๔๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๐ โดยใช้วิธีการโอนเงินให้ อสร. ผ่าน ธ.ก.ส. ไม่เสียค่าใช้จ่ายการโอน ได้มอบหมายภารกิจให้ อสร.ระดับตำบลในการประชุมชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงาน แจกคู่มือการปฏิบัติงาน และทำเนียบ อสร. จัดประชุมกลุ่มย่อย อสร.ระดับตำบล ไตรมาสละ ๑ ครั้ง ในลักษณะสัญจรในพื้นที่แต่ละอำเภอ โดยหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพแล้ว ๒ อำเภอ ดำเนินการชี้แจงกรอบความร่วมมือ MOU ระหว่างกระทรวงแรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตามโครงการ อสร.พบผู้บริหาร/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แนะนำ อสร.ระดับตำบลและบทบาทหน้าที่ของ อสร. ให้ อปท. และบูรณาการการจัดทำแผนชุมชนด้านแรงงาน ปี ๒๕๕๔ ทำให้ได้รับความร่วมมือจาก อปท. จัดทำแผนชุมชนด้านแรงงานในพื้นที่นำร่อง จำนวน ๖ อบต. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานประจำตำบลให้แกนนำ อสร.ระดับตำบลที่มีความพร้อมดูแล จำนวน ๑๒ ศูนย์ สำหรับผลการปฏิบัติงานของ อสร. ที่มอบหมายภารกิจให้ดำเนินการตามแบบที่กระทรวงฯ กำหนดและให้รายงานทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน มีผู้มารับบริการด้านแรงงาน โดยผ่านแกนนำ อสร.ระดับตำบล ตั้งแต่ พ.ย. - ม.ค. ๕๔ จำนวน ๑,๐๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔๗ (เป้าหมาย ๒,๐๔๐ คน)

จังหวัดเชียงราย ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนทุกตำบลแล้ว จำนวน ๑๒๔ คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก จำนวน ๔๔๖,๔๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณตั้งแต่เดือน พ.ย. – ม.ค. ๕๔ จำนวน ๒๒๓,๒๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๐ จัดประชุมชี้แจงกรอบแนวทางการดำเนินงานแก่แกนนำ อสร.ระดับอำเภอ/ตำบล และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดประชุมชี้แจงการขยายการประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ ตามมาตรา ๔๐ ประชุมสัญจรเครือข่ายแกนนำ อสร.ระดับอำเภอ ดำเนินจัดตั้งศูนย์แรงงานประจำตำบล จำนวน ๑๐ ศูนย์ โดยบูรณาการกับสถานีบำบัดทุกข์ประจำตำบล ณ ที่ทำการกำนันทุกตำบล ตาม

นโยบายผู้ว่าราชการจังหวัด ประชาชนได้รับบริการผ่านเครือข่าย อสร. ตามโครงการพัฒนาเครือข่ายเพื่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน จำนวน ๑,๖๙๖ คน ให้ อสร. สำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ ให้คำปรึกษา/ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ให้ อสร.รับผิดชอบ และมีบทบาทในการออกหน่วยให้บริการประชาชนเคลื่อนที่ในพื้นที่ โดยทุกหน่วยงานในสังกัดฯ ได้มอบหมายภารกิจด้านแรงงานให้แก่ อสร.แล้ว

จังหวัดแพร่ ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ครบถ้วนทุกตำบลแล้ว จำนวน ๗๘ คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก จำนวน ๒๘๐,๘๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณตั้งแต่เดือน ต.ค. – กพ. ๕๔ จำนวน ๔๙,๘๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๘ มีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของ อสร. ได้จัดประชุมตามโครงการพัฒนาเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน ๒๕๕๔ นำแกนนำระดับอำเภอ ๑๔ คน เยี่ยมชมกิจกรรมและสถานที่ทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ฯ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดได้ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ อสร. เรื่องการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ ๑ ครั้ง แจกจ่ายคู่มือให้แก่ อสร. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของกระทรวงและจังหวัด เช่น การประสานโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือฯ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชนและประสานการฝึกอาชีพในพื้นที่ และให้ อสร. ร่วมเป็นเครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสังคม เช่น ด้านยาเสพติด การค้ามนุษย์ ด้านสวัสดิการสังคม เป็นต้น โดยประชาชนในพื้นที่จังหวัดได้รับบริการด้านแรงงานจาก อสร. จำนวน ๖๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘ (เป้าหมาย ๒,๙๗๐ คน)

◈ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

๑. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K ๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✓O ระดับยอมรับได้ O ระดับเฝ้าระวัง O ระดับเร่งรัดจัดการ O ระดับจัดการโดยเร็วสุด	๑. การประชุมหรือลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสังกัดฯ สำนักงานแรงงานจังหวัดจะเชิญ อสร. เข้าร่วมประชุมและลงพื้นที่ด้วยเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่	✓O ระดับยอมรับได้ O ระดับเฝ้าระวัง O ระดับเร่งรัดจัดการ O ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบที่ ๒ ในเขตตรวจราชการที่ ๑๖ ทั้ง ๔ จังหวัด ได้มีการดำเนินการจัดการความเสี่ยงตามที่ตั้งสมมติฐานทั้ง ๒ ประเด็นแล้วอย่างชัดเจน ดังจะเห็นได้จากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ มีการประสานบูรณาการร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน ในการประชุมชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานแก่แกนนำ อสร.ระดับตำบล / อำเภอ และได้มอบหมายภารกิจให้ อสร.ดำเนินงาน เช่น สำนักงานประกันสังคมจังหวัดประชุมชี้แจง	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				การขยายการประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ (ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐) จัดประชุมกลุ่มย่อย อสร. ระดับตำบล ไตรมาสละ ๑ ครั้ง ในลักษณะสัญจรในพื้นที่แต่ละอำเภอ ชี้แจงกรอบความร่วมมือ MOU ระหว่างกระทรวงแรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้แนะนำ อสร.ระดับตำบลและบทบาทหน้าที่ของ อสร. ให้ อปท. นอกจากนั้นมีการบูรณาการกับสถานีบำบัดทุกข์ประจำตำบล ณ ที่ทำการกำนันทุกตำบล ตามนโยบายผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย เป็นต้น ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน เรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้ อสร.ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินารได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ในภาพรวมในเขตตรวจราชที่ ๑๖ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	

๒. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P๓ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P๔ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- จากผลการตรวจติดตารมของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

๓. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค *N๓ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ*

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N๓ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓O ระดับยอมรับได้ O ระดับเฝ้าระวัง O ระดับเร่งรัดจัดการ O ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	๒. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของ อสร. โดยจัดอบรมให้ความรู้แก่ อสร. อย่างต่อเนื่อง โดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัดให้ความรู้ในภารกิจของทุกกรม เพื่อทบทวนการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของ อสร. อย่างชัดเจน และให้ อสร.	✓O ระดับยอมรับได้ O ระดับเฝ้าระวัง O ระดับเร่งรัดจัดการ O ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามพบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัด มีการพัฒนาศักยภาพ อสร. อย่างชัดเจน เช่น เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพ อสร. ตามโครงการเสริมสร้างศักยภาพ อสร.ระดับตำบล/อำเภอ และทบทวนความรู้เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดในการประชุมประจำเดือนของ อสร. อย่างต่อเนื่อง จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานจังหวัด และจัดตั้ง	ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดอบรมวิธีการจัดทำรายงานประจำเดือนให้แก่ อสร. ที่ไม่สามารถจัดทำแบบรายงานผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานประจำเดือน หรือจัดทำแบบรายงานได้ไม่สมบูรณ์ เพื่อให้สามารถจัดทำแบบรายงานประจำเดือนได้สมบูรณ์ครบตาม

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		ระดับอำเภอที่มีประสบการณ์การทำงานช่วยเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานให้กับ อสร.ในพื้นที่ ๓. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ อสร. ทุกคนอย่างชัดเจน โดยมีภารกิจ หน้าที่ และแบบฟอร์มต่าง ๆ และแบบรายงานของทุกหน่วยงานสำหรับให้บริการประชาชน		ผู้ประสานงานระดับอำเภอทำเหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการทำงานของ อสร. ใหม่ด้วย จัดทำแผนประชุมแกนนำ อสร.ระดับตำบล/อำเภอเป็นรายไตรมาส เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการให้บริการเชิงรุก และจัดส่งเอกสารด้านแรงงานของทุกหน่วยงานในสังกัดฯ และอื่น ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพการบริการด้านแรงงาน ตลอดจนมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ อสร. ในการอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน และจัดส่งทำนียบอาสาสมัครแรงงานให้ อสร. ทุกคน เพื่อความสะดวกในการติดตามประสานงานระหว่าง อสร.ในแต่ละพื้นที่ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๑๖ ทั้ง ๒ ประเด็นลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ แต่เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานมาจากบุคคลหลายกลุ่ม ดังนั้นศักยภาพความรู้ความเข้าใจไม่เท่ากัน ทำให้ยังมี อสร.บางคนที่ส่งรายงานผล	เป้าหมาย และเร่งรัดการเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อสร. ด้วย

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				การปฏิบัติงานประจำเดือนล่าช้า ส่งผลกับการจ่ายค่าตอบแทนให้กับ อสร. ซึ่งผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จะได้ติดตามผลสัมฤทธิ์ของโครงการฯ ในการตรวจราชการรอบที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) ต่อไป	

◈ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับอาสาสมัครแรงงาน เกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ร่วมตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับคณะผู้ตรวจราชการทุกครั้ง เนื่องจากกระทรวงแรงงานให้ อสร. เป็นเครือข่ายประชาสังคมในการตรวจราชการของกระทรวงฯ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการตรวจราชการแบบบรูณาการฯ ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นการลงนามร่วมกันระหว่างนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี หัวหน้าผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี และหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงทุกกระทรวง

◈ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◈ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

(นางปราณิน มุตตาหารัช)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๖

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 17 : จังหวัด ตาก พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ และอุตรดิตถ์

วันที่ตรวจติดตาม : วันที่ 31 มกราคม – 3 กุมภาพันธ์ 2554 , และ วันที่ 14 - 17 กุมภาพันธ์ 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัดตาก พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ และอุตรดิตถ์

หน่วยรับตรวจ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดสุโขทัย
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
5. สำนักงานแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ทั่วประเทศ โดยจัดสวัสดิการในรูปแบบค่าตอบแทน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้จัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนแก่อาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. แกนนำอาสาสมัครแรงงานอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ 1 คน จำนวน 75 จังหวัด โดยจ่ายเป็นค่าตอบแทนเหมาจ่ายรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท

2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 6,378 ตำบล ๆ ละ 1 คน จำนวน 75 จังหวัด โดยจ่ายเป็นค่าตอบแทนเหมาจ่ายรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 45,921,600 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 17 จังหวัดตาก และสุโขทัย เมื่อวันที่ 31 มกราคม – 3 กุมภาพันธ์ 2554 และจังหวัดเพชรบูรณ์ พิษณุโลก และอุตรดิตถ์ เมื่อวันที่ 14 – 17 กุมภาพันธ์ 2554 โดยผลการดำเนินงานของจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 17 สรุปได้ดังนี้

- จังหวัดตาก ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 63 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก (6 เดือน) จำนวน 226,800 บาท เบิกจ่ายแล้ว 102,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.97

- จังหวัดสุโขทัย ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 86 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก (6 เดือน) จำนวน 309,600 บาท เบิกจ่ายแล้ว 88,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.68

- จังหวัดพิษณุโลก ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 93 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก (6 เดือน) จำนวน 334,800 บาท เบิกจ่ายแล้ว 91,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.42

- จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 117 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก (6 เดือน) จำนวน 421,200 บาท เบิกจ่ายแล้ว 140,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.33

- จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนแล้ว จำนวน 67 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณงวดแรก (6 เดือน) จำนวน 241,200 บาท เบิกจ่ายแล้ว 53,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.14

ผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 17 พบว่า หน่วยรับตรวจได้มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนทุกจังหวัด ในส่วนของการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนแก่อาสาสมัครแรงงานในภาพรวมยังต่ำกว่าเป้าหมาย เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครแรงงาน นั้น กระทรวงได้จัดทำแบบรายงานและให้อาสาสมัครแรงงานรายงานผลการปฏิบัติงานทุกวันที่ 25 ของเดือน เพื่อประกอบการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งสาเหตุที่ผลการเบิกจ่ายต่ำกว่าเป้าหมายเนื่องจากอาสาสมัครแรงงานส่งผลงานล่าช้า และส่งไม่ครบทุกคน และบางคนยังไม่เข้าใจแบบรายงาน ซึ่งสภาพพื้นที่ของเขตตรวจราชการที่ 17 บางอำเภอห่างไกล และเดินทางลำบาก ทำให้อาสาสมัครแรงงานไม่สะดวกในการเดินทางมาส่งผลงาน ซึ่งหน่วยรับตรวจได้มีการจัดการกับปัญหาดังกล่าวโดยมีการจัดเจ้าหน้าที่เข้าพื้นที่เพื่อทำความเข้าใจแบบรายงาน/รับแบบรายงานจากอาสาสมัครแรงงาน และได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานในการส่งแบบรายงานด้วย อย่างไรก็ตามในช่วงการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการเป็นช่วงที่หน่วยรับตรวจเพิ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ และอยู่ระหว่างการชี้แจงทำความเข้าใจกับอาสาสมัครแรงงาน ดังนั้น ผลการเบิกจ่ายงบประมาณอาจยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้คณะผู้ตรวจราชการจะได้ตรวจติดตามเพื่อประเมินผลโครงการในรอบการตรวจที่ 3 ต่อไป

◈ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ	☑ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1.ประสานแจ้งให้ทุกหน่วยงานในสังกัดประสานอาสาสมัครแรงงานในการลงพื้นที่เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานในพื้นที่แก่หน่วยงานในสังกัด 2. ทุกหน่วยงานในสังกัดร่วมกันส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานโดยการร่วมกันจัดประชุมสัมมนา	☑ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยรับการตรวจทั้ง 5 จังหวัดได้มีการจัดทำรายชื่ออาสาสมัครแรงงานและแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทราบ และได้มีการประสานให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานในสังกัดจัด เช่น การประชุมชี้แจงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมตามมาตรา 40 การฝึกอาชีพ การบริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ การเข้า	ขอให้หน่วยรับตรวจดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอต่อไปในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และร่วมกันพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานเพื่อเป็นเครือข่ายในการนำบริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งจะช่วยลดประเด็นความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวทั้ง 2 ด้าน

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่		การสอบถามความต้องการการจัดส่งเอกสารข้อมูลอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะกรณีที่มีแนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบใหม่ ๆ		ร่วมในวันสตรีสากล และเข้ามีส่วนร่วมโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นต้น และหน่วยงานในสังกัดได้มีการจัดประชุมเพื่อพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานโดยทุกหน่วยงานในสังกัดร่วมกันบรรยายให้ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานและมอบหมายภารกิจให้อาสาสมัครแรงงานประสานการดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานในพื้นที่ รวมทั้งได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการจึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการของหน่วยรับตรวจอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	

3. **ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)**

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	☑ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1. ประสานให้อาสาสมัครแรงงานประจำอำเภอเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล 2. หาแนวทางการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของแต่ละจังหวัด	☑ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยรับการตรวจ ทั้ง 5 จังหวัดได้ดำเนินการมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำแก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในกรณีที่มีปัญหาและข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน และดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานตามความเหมาะสมของสภาพพื้นที่ เช่น การจัดประชุมสัมมนาให้ความรู้ฯ การประสานให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัด การประสานให้เข้าร่วมในการตรวจราชการกับ	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				ผู้ตรวจราชการ การเปิดโอกาสให้เสนอความต้องการในแต่ละพื้นที่ เป็นต้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตามการเบิกจ่ายงบประมาณของโครงการยังไม่ได้ตามเป้าหมาย คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ให้หน่วยรับตรวจดำเนินการตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ตรวจติดตามประเมินผลโครงการในรอบที่ 3 ต่อไป	

◈ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

-ไม่มี-

◈ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

-ไม่มี-

◈ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

-ไม่มี-

ลงชื่อ

(นายพูลศักดิ์ เศรษฐนันท์)
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 17

แบบ SeAR

รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ ๑ (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ ๑๘ : **จังหวัด** กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และระหว่างวันที่ ๒๒ – ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๔

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๔

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

หน่วยรับตรวจ ๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๒. สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์
๓. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
๔. สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

<u>มิติประสิทธิผล</u> :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการบริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

๑. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน ๘๗๗ อำเภอ ๆ ละ ๑ คน ใน ๗๕ จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ๆ ละ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๖,๓๑๔,๔๐๐ บาท
๒. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน ๖,๓๗๘ ตำบล ๆ ละ ๑ คน ใน ๗๕ จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ๆ ละ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๔๕,๙๒๑,๖๐๐ บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๘ จังหวัดกำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร และอุทัยธานี ระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และระหว่างวันที่ ๒๒ – ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๔ พบว่าทั้ง ๔ จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

<u>การแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน</u>

จังหวัด	เป้าหมาย (คน)	ผลการดำเนินงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
กำแพงเพชร	๗๘	๗๘	๑๐๐
นครสวรรค์	๑๓๐	๑๓๐	๑๐๐
พิจิตร	๘๙	๘๙	๑๐๐
อุทัยธานี	๗๐	๗๐	๑๐๐

การเบิกจ่าย...

การเบิกจ่ายค่าตอบแทน

จังหวัด	แผนการเบิกจ่าย (บาท) (ไตรมาส ๑+ ๒)	ผลการเบิกจ่าย (บาท) (ไตรมาส ๒)	คิดเป็น ร้อยละ
กำแพงเพชร	๑๔๐,๔๐๐	๗๐,๘๐๐	๕๐.๔๓
นครสวรรค์	๒๓๔,๐๐๐	๑๘๓,๖๐๐	๗๘.๔๖
พิจิตร	๓๘๘,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๕๑.๗๘
นครสวรรค์	๒๕๒,๐๐๐	๑๔๘,๘๐๐	๕๙.๐๕

<u>กำแพงเพชร</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๗๘ คน ผลการดำเนินงานแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แผนการเบิกจ่าย ณ ไตรมาส ๑+๒ เท่ากับ ๑๒๐,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงานเป็นจำนวนเงิน ๗๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔๓

<u>นครสวรรค์</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๑๓๐ คน ผลการดำเนินงานแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แผนการเบิกจ่าย ณ ไตรมาส ๑+๒ เท่ากับ ๒๓๔,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงานเป็นจำนวนเงิน ๑๘๓,๖๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๖

<u>พิจิตร</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๘๙ คน ผลการดำเนินงานแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แผนการเบิกจ่าย ณ ไตรมาส ๑+๒ เท่ากับ ๓๘๘,๒๐๐ บาท เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงานเป็นจำนวนเงิน ๒๐๑,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๘

<u>อุทัยธานี</u> ได้รับเป้าหมายให้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล/อำเภอ จำนวน ๗๐ คน ผลการดำเนินงานแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แผนการเบิกจ่าย ณ ไตรมาส ๑+๒ เท่ากับ ๒๕๒,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลการดำเนินงานเป็นจำนวนเงิน ๒๐๑,๐๐๐บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๕

ทั้งนี้ในภาพรวมทั้ง ๔ จังหวัด ยังเบิกจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าเป้าหมาย เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานไม่ส่งผลงาน ไม่เข้าใจการเขียนรายงาน และส่งไม่ครบทุกคน ประกอบกับสภาพพื้นที่ของเขตตรวจราชการนี้บางอำเภอห่างไกลและเดินทางลำบาก ทำให้อาสาสมัครแรงงานไม่สะดวกในการเดินทางมาส่งผลงาน ซึ่งหน่วยรับการตรวจได้มีการจัดการกับปัญหาดังกล่าวโดยมีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เข้าไปยังพื้นที่เพื่อชี้แจง/ทำความเข้าใจแบบรายงานฯ และรับแบบรายงานฯ จากอาสาสมัครแรงงานแล้ว ประกอบกับในช่วงการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานเป็นช่วงที่หน่วยรับการตรวจเพิ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ และอยู่ระหว่างการชี้แจงทำความเข้าใจกับอาสาสมัครแรงงาน ดังนั้นผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทนฯ อาจยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจะได้ติดตามความคืบหน้าของโครงการเพื่อประเมินผลในภาพรวมถึงผลสำเร็จตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการในรอบการตรวจราชการที่ ๓ ต่อไป

◈ผลการ...

◈ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

๑. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ - ขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	๑) นำอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมและร่วมลงพื้นที่เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้มีความรู้ / ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน และเป็นที่รู้จัก / ยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ ๒) นำอาสาสมัครแรงงานออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของจังหวัดหรือของหน่วยงานอื่นในจังหวัด	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน พบว่า หน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงตามที่ตั้งสมมุติฐานไว้ได้ ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดได้มีการให้อาสาสมัครแรงงานออกบริการเคลื่อนที่กับทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในโครงการจังหวัดเคลื่อนที่ เพื่อให้บริการแก่ประชาชนโดยการไปให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ เช่น การเผยแพร่เอกสาร / แผ่นพับแนะนำหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภารกิจการให้บริการของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งการสาธิตอาชีพอิสระ มีการแจ้งในที่ประชุม	ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างต่อเนื่องในการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเป็นเครือข่ายในการนำบริการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานลงสู่พื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดประเด็นความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวทั้ง ๒ ด้าน

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				หัวหน้าส่วนราชการประจำเดือนให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานประสานอาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมหรือร่วมกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่รวมทั้งมีการแนะนำตัวอาสาสมัครแรงงานในที่ประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้านแจ้งรายชื่ออาสาสมัครแรงงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบและให้อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ประสานประชาชนในพื้นที่เพื่อจัดบริการแรงงานด้านต่างๆ ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่อง การขาดการประสานงานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมาย	

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				ภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับยอมรับได้	

๒. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม *P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส*

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า *P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม*

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

๓. ความเสี่ยง...

๓. **ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)**

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	๑) จัดอบรมให้ความรู้ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนเป็นวิทยากรบรรยาย ๒) จัดประชุมคณะทำงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และติดตามผลงาน /ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตาม พบว่า ทั้ง ๔ จังหวัดได้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงาน โดยจัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้แทนเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้มีความรู้ / ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ภารกิจของกระทรวงแรงงาน และมีการจัดประชุมกลุ่มย่อยอาสาสมัครแรงงานในแต่ละอำเภอ เพื่อประชุมชี้แจง ซักซ้อมทำความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย แต่ผลการ	ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดให้คำแนะนำในการกรอกแบบรายงานฯ ให้แก่อาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้กรอกแบบรายงานฯ ได้ถูกต้อง และชี้แจงให้เห็นความสำคัญในการจัดส่งรายงานฯ รวมทั้งติดตามอาสาสมัครแรงงานที่ยังไม่ส่งแบบรายงานฯ เพื่อให้การเบิกจ่ายค่าตอบแทนฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				เบิกจ่ายค่าตอบแทนยังต่ำกว่าเป้าหมาย เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานไม่ส่งผลงาน ไม่เข้าใจการเขียนรายงาน และส่งไม่ครบทุกคน ประกอบกับสภาพพื้นที่ของเขตตรวจราชการนี้บางอำเภอห่างไกลและเดินทางลำบาก ทำให้อาสาสมัครแรงงานไม่สะดวกในการเดินทางมาส่งผลงาน แต่หน่วยรับการตรวจได้มีการจัดการกับปัญหาดังกล่าวโดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เข้าไปยังพื้นที่เพื่อชี้แจง/ทำความเข้าใจแบบรายงานฯ และรับแบบรายงานฯ จากอาสาสมัครแรงงานแล้ว ประกอบกับในช่วงการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานเป็นช่วงที่หน่วยรับการตรวจเพิ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนอง	

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
				ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน บางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (N3) ให้อยู่ในระดับยอมรับได้ทั้งเขตตรวจราชการฯ แต่อย่างไรก็ตามการเบิกจ่ายค่าตอบแทนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจึงได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้แก่หน่วยรับการตรวจ เพื่อช่วยลดประเด็นความเสี่ยงและให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ซึ่งจะได้มีการติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมของโครงการนี้ในรอบการตรวจราชการที่ ๓ ต่อไป	

◈ ข้อเสนอแนะ...

◈ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

ในการประชุมประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงานขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ร่วมตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับคณะผู้ตรวจราชการฯ และขอให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานร่วมให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน /การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานในพื้นที่แก่คณะผู้ตรวจราชการฯ ด้วยทุกครั้ง เนื่องจากกระทรวงแรงงานใช้อาสาสมัครแรงงานเป็นเครือข่ายประชาสังคมในการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการการตรวจราชการแบบบูรณาการฯ ของสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นการลงนามร่วมกันระหว่างนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี หัวหน้าผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี และหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงทุกกระทรวง

◈ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

(ไม่มี)

◈ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

(ไม่มี)

ลงชื่อ

(นางศรีสุดา สิงห์ไพร)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๘