



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ ๒ (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ ๑ : จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี

วันที่ตรวจติดตาม : วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๔ ระหว่างวันที่ ๒-๔ สิงหาคม ๒๕๕๔
และวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๔

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี

- หน่วยรับตรวจ
๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี
 ๒. สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี
 ๓. สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 ๔. สำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณ เป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๒๑๗,๖๕๐ คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน ๑ คน ต่อประชาชน ๓๐ คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ประเด็นความเสี่ยง ๑ (Key Risk Area) การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่

ประเด็นความเสี่ยง ๒ (Negotiation Risk) ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

จากการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑ จังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๔ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสระบุรี ระหว่างวันที่ ๒-๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ และจังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๔ พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัด ทั้ง ๔ จังหวัด มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

จังหวัด	จำนวน อสร. ที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	ผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทน (บาท)/(ร้อยละ)		จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการผ่าน เครือข่าย อสร. (คน)/(ร้อยละ)			ความพึงพอใจของประชาชน (ร้อยละ)
		ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	
นนทบุรี	๕๒	๓๔๓,๒๐๐	๓๔๓,๒๐๐ (๑๐๐.๐๐)	๑,๕๖๐	๔,๐๙๙	๒๖๒.๗๖	๙๘.๘๖
ปทุมธานี	๖๐	๔๒๓,๖๐๐	๔๒๓,๖๐๐ (๑๐๐.๐๐)	๑,๘๐๐	๒,๓๑๒	๑๒๘.๔๔	๘๔.๗๕
พระนครศรีอยุธยา	๒๐๙	๑,๒๐๓,๖๐๐	๑,๒๐๓,๖๐๐ (๑๐๐.๐๐)	๖,๒๗๐	๗,๗๙๔	๑๒๔.๓๑	๘๗.๘๐
สระบุรี	๑๑๑	๖๙๗,๒๐๐	๖๙๗,๒๐๐ (๑๐๐.๐๐)	๓,๓๓๐	๕,๒๗๗	๑๕๘.๔๗	๘๖.๒๕

จังหวัดนนทบุรี มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๕๒ คน เป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๑,๕๖๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๔,๐๙๙ คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒,๕๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖๒.๗๖ สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๘๖

จังหวัดปทุมธานี มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๖๐ คน เป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๑,๘๐๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๒,๓๑๒ คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๕๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๘.๔๔ สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๗๕

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๒๐๙ คน เป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๖,๒๗๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๗,๗๙๔ คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑,๕๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๔.๓๑ สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๐

จังหวัดสระบุรี มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๑๑๑ คน เป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๓,๓๓๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๕,๒๗๗ คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑,๙๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕๘.๔๗ สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๕

สาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ได้ครบตามเป้าหมายจำนวนแกนนำ อสร. ที่ได้รับค่าตอบแทนในจังหวัด เนื่องจาก

๑. หน่วยรับตรวจได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ ประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๓ ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินค่าตอบแทนย้อนหลังให้แก่แกนนำ อสร. ประกอบกับการแต่งตั้งแกนนำ อสร. ที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

๒. แกนนำ อสร. บางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสา ไม่ต้องการค่าตอบแทน หรืออาจเป็นเพราะความไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินค่าตอบแทน เนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล หรือยังไม่เข้าใจการกรอกแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของกิจกรรมฯ คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยงานสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ อย่างเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

❖ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

๑. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K ๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาท</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>๑. การประชุมเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ อสร. โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนร่วมชี้แจงและให้ อสร. ออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานหรือลงพื้นที่ รวมทั้งแนะนำ อสร. ให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยประสานบูรณาการการทำงานกับทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานแก่ อสร.ระดับตำบล/อำเภอ โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนร่วมชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานและมอบหมายภารกิจของกระทรวงแรงงานให้ อสร. ดำเนินการ เช่น สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชี้แจงเรื่องการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบตามมาตรา ๔๐ จัดประชุมกลุ่มย่อย อสร. ระดับตำบล ไตรมาสละ ๑ ครั้ง ในลักษณะสัญจรในพื้นที่แต่ละอำเภอ มีการชี้แจงกรอบความร่วมมือ MOU ระหว่าง</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความ เสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
หน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้ สามารถ ดำเนินการได้ตาม เป้าหมายของ สภาพพื้นที่					กระทรวงแรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้แนะนำ อสร. ระดับตำบล และบทบาทหน้าที่ของ อสร. ให้ อปท. ทราบ มีการมอบหมายให้ อสร. ออกหน่วยเคลื่อนที่ร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่/ชุมชน โดยประสานแจ้งให้ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเชิญ อสร. เข้าร่วมประชุมหรือร่วมกิจกรรมในพื้นที่ และจัดทำหนังสือถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแนะนำตัว อสร. ให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ มีการมอบหมายให้ อสร. เป็นผู้ประสานงานโครงการที่ต้องติดต่อกับหน่วยงานในพื้นที่ เช่น โครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ การรับสมัครผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ รวมทั้งมีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่ อสร. เกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ร่วมตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับผู้ตรวจราชการกระทรวง เพื่อให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ซึ่งจากการดำเนินงานดังกล่าว ส่งผลให้หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัด สามารถปฏิบัติงานได้

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบกับสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงได้ในระดับที่น่าพอใจ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน เรื่อง การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อสร.ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ในภาพรวมของทุกจังหวัดให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๔

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

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p><i>Nm : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง</i></p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>๒. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของ อสร. โดยจัดอบรมให้ความรู้แก่ อสร. อย่างต่อเนื่อง โดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัด ให้ความรู้ในภารกิจของทุกกรม เพื่อทบทวนการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของ อสร. อย่างชัดเจน และให้ อสร. ระดับอำเภอที่มีประสบการณ์การทำงานช่วยเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานให้กับ อสร. ในพื้นที่</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้ ○ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ อสร. ตามโครงการเสริมสร้างศักยภาพ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ และทบทวนความรู้เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงในการประชุมประจำเดือนของ อสร. อย่างต่อเนื่อง จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานจังหวัด และจัดตั้งผู้ประสานงานระดับอำเภอทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการทำงานของ อสร. ใหม่ด้วย จัดทำแผนประชุมแกนนำ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ เป็นรายไตรมาส เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการเชิงรุก และจัดส่งเอกสารด้านแรงงานของทุกหน่วยงานในสังกัด และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพการบริการด้านแรงงาน ตลอดจน</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>№๓ : ความเสี่ยงต่อ การไม่เป็นไปตาม หลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของ อาสาสมัครแรงงาน บางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ตามภารกิจที่ ได้รับมอบหมาย ซึ่ง อาจส่งผลให้ไม่ สามารถนำบริการ ด้านแรงงานลงพื้นที่ ได้อย่างทั่วถึง</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด</p>	<p>๓. ดำเนินการร่วมกับ หน่วยงานในสังกัดกระทรวง จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ อสร. ทุกคนอย่างชัดเจน โดยมีภารกิจ หน้าที่ และ แบบฟอร์มต่าง ๆ และแบบ รายงานของทุกหน่วยงาน สำหรับให้บริการประชาชน</p> <p>๔. จัดให้ อสร. ศึกษา ดูงาน/เยี่ยมชม (On Tour หรือ Site Visit) ของ หน่วยงาน เช่น สถาบัน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด เพื่อให้มีความรู้ เพิ่มขึ้น</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด</p>	<p>จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน อสร. เพื่อเป็นการ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ จัดส่งทำเนียบอาสาสมัครแรงงานให้ อสร. ทุก คน เพื่อความสะดวกในการติดต่อ ประสานงานระหว่าง อสร. ในแต่ละพื้นที่ จัด ให้มีการศึกษาดูงานและเยี่ยมชมการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทั้ง ในและนอกพื้นที่ ซึ่งจากการดำเนินงาน ดังกล่าว ส่งผลให้หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัด สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบกับสามารถดำเนินการจัดการกับ ประเด็นความเสี่ยงได้ในระดับที่น่าพอใจ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่า ดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความ ต้องการที่แท้จริงของประชาชน เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร แรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับ</p>

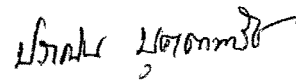
ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
	<input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด		<input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	<input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	มอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำ บริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ในภาพรวมของทุกจังหวัดให้อยู่ในระดับที่ ยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๖

◇ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)
- ไม่มี

◇ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)
- ไม่มี

◇ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
- ไม่มี

ลงชื่อ



(นางปราณิน มุตตาหารัช)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑



แบบ AIR

รูปแบบรายงานรายเขต รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 2 : จังหวัดชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ 4 - 5 สิงหาคม 2554 และ 8 - 9 สิงหาคม 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 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

สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน

1: 30 คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 2 จังหวัด ลพบุรีและชัยนาท ระหว่างวันที่ 4 - 5 สิงหาคม 2554 จังหวัดสิงห์บุรี และอ่างทอง ระหว่างวันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2554 พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวน อสร.ที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	ผลการเบิกจ่าย ค่าตอบแทน			ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ :		ตัวชี้วัด
		งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	เป้าหมาย (คน)	ผล (คน)	เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของ ประชาชนผู้รับบริการ คิดเป็น ร้อยละ
ลพบุรี	124	707,400	695,400	98.30	3,720	11,611	90.00
ชัยนาท	53	322,800	321,600	99.63	1,590	6,651	90.43
สิงห์บุรี	43	307,200	302,400	98.44	1,290	2,871	93.95
อ่างทอง	73	498,000	439,200	88.19	2,190	2,302	95.47

ลพบุรี มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 124 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 707,400 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 695,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 98.30 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 3,720 คน ดำเนินการได้ จำนวน 11,611 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 2,398 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 1,752 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 1,029 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 6,428 คน และด้านสิทธิประโยชน์แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 4 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 90.00

ชัยนาท มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 53 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 322,800 บาท เบิกจ่ายได้จำนวน 321,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 99.63 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,590 คน ดำเนินการได้ จำนวน 6,651 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 2,584 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 1,813 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 288 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 1,979 คน และด้านสิทธิประโยชน์แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 47 คน **ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 90.43

สิงห์บุรี มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 43 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 307,200 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 302,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 98.44 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,290 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,871 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 266 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 379 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 8 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 2,217 คน และด้านสิทธิประโยชน์แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 4 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 สามารถดำเนินการได้ร้อยละ 93.95

อ่างทอง มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 73 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 498,000 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 439,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 88.19 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2,190 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,302 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 490 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 406 คน ด้านงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 7 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 262 คน และด้านสิทธิประโยชน์แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 12 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 95.47

สาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ตำบล/อำเภอ ได้ครบตามเป้าหมายจำนวนแกนนำฯ ที่ต้องได้รับค่าตอบแทนในจังหวัดเนื่องจาก

1. หน่วยรับตรวจได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ งบประมาณเดือน พฤศจิกายน 2553 ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินค่าตอบแทนฯ ย้อนหลังให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ประกอบกับการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานบางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสา ไม่ต้องการค่าตอบแทน หรืออาจเป็นเพราะความไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินค่าตอบแทน เนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล หรือยังไม่เข้าใจการกรอกแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของโครงการฯ คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 2 ส่วนใหญ่สามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ จนทำให้ค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ ซึ่งจะปรากฏในรายละเอียดตามตารางผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการฯ ดังแนบ

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K2: ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>-ขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจบทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถ</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1.จัดทำโครงการอาสาสมัครแรงงานพบผู้บริหารของจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นที่รู้จักและเห็นความสำคัญของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการประสานการทำงานในอนาคต</p> <p>2. นำข้อตกลง MOU เรื่องอาสาสมัครแรงงานที่กระทรวงแรงงานดำเนินการร่วมกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตาม พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนยังต่ำกว่าเป้าหมายเพียงเล็กน้อย เนื่องจากได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ จากส่วนกลางล่าช้า และการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้มีการแต่งตั้งพร้อมกันทั้งจังหวัด รวมทั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานบางคนปฏิบัติงานด้วยจิตอาสาไม่ต้องการค่าตอบแทน และสภาพพื้นที่ห่างไกลไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินค่าตอบแทน และไม่เข้าใจการกรอกแบบรายงานฯ ทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนได้ตามเป้าหมายเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตามทั้ง 4 จังหวัดได้มีการจัดการกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นโดยมีการเชิญผู้บริหารของจังหวัดและหัวหน้าส่วนในสังกัดกระทรวงแรงงานพบอาสาสมัครแรงงานในการจัดประชุมโครงการเสริมสร้าง</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่		<p>สมาคมสันนิบาต องค์การบริหารส่วนตำบลประสานแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นอำเภอทราบ เพื่อขอให้ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ พร้อมทั้งนำข้อตกลง MOU) ดังกล่าวใส่ไว้ในคู่มือของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อจะได้ประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นได้คล่องตัวและสะดวกขึ้น</p> <p>3.ในการประชุมหรือการลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกกรมประสานสำนักงาน</p>			<p>ศักยภาพอาสาสมัครระดับตำบล มีการจัดประชุมประจำเดือน แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลทุกเดือน และให้หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน/ เจ้าหน้าที่ พี่เลี้ยงร่วมในการประชุมทุกครั้ง รวมทั้งออกพบผู้บริหาร อปท. เพื่อแนะนำอาสาสมัครแรงงานและขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีการจัดทำหนังสือจากจังหวัดแจ้งอำเภอและ อปท. สำเนาข้อตกลง (MOU) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานด้านแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้คล่องตัวยิ่งขึ้น มีการมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานทำหน้าที่ประสานกับกลุ่มเป้าหมาย / อปท. ทำให้ได้รับความรู้ / ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงานเพิ่มมากขึ้น เช่น โครงการเกี่ยวกับการล่อลวงไปทำงานต่างประเทศ โครงการฝึกทักษะฝีมืออาชีพ การชี้แจงสิทธิประโยชน์ ม.๔๐ เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้มีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ร่วม</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>แรงงานจังหวัดให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมและร่วมลงพื้นที่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงานมากขึ้น รวมทั้งเป็นที่รู้จัก / ยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่เพิ่ม</p> <p>4. จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการ การมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ร่วมตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับคณะผู้ตรวจราชการฯ</p>			<p>ตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน จึงทำให้ประเด็นความเสี่ยงของโครงการลดลงระดับหนึ่ง ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องการขาดการประสานงานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 9</p>

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

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ</p> <p>- ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง</p>	<p><input type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. จัดประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ / ตำบล เป็นประจำทุกเดือน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดและพี่เลี้ยงร่วมในการประชุม โดยชี้แจงทบทวนภารกิจที่สำคัญ/ให้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานนำไปปฏิบัติในพื้นที่ได้ด้วยตนเอง</p> <p>2. จัดตั้งศูนย์บริการ</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด ได้ดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยมีการจัดประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ / ตำบล เป็นประจำทุกเดือน ซึ่งมีหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดและพี่เลี้ยงร่วมในการประชุมเพื่อชี้แจงทบทวนภารกิจที่สำคัญ/ให้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานนำไปปฏิบัติในพื้นที่ได้ด้วยตนเอง และมีการจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลด้านแรงงานระดับตำบล เพื่อให้ความรู้ในภารกิจด้านแรงงานแก่อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ นอกจากนี้ยังได้ให้คำแนะนำในการออกแบบรายงานผลการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้สามารถกรอกแบบรายงานฯ ได้ถูกต้อง และชี้แจงให้เห็นความสำคัญในการจัดส่งรายงานฯ จากการดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุ</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>ข้อมูลด้านแรงงานระดับตำบล เพื่อให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่</p> <p>3. ให้คำแนะนำในการออกแบบรายงานผลการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้สามารถออกแบบรายงานฯ ได้ถูกต้อง และชี้แจงให้เห็นความสำคัญในการจัดส่งรายงานฯ</p>			<p>ตามเป้าหมายทั้งในตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ ยังมีความเห็นว่าอาสาสมัครแรงงานควรได้รับการอบรม/พัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถนำบริการสู่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบปรับเรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน บางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (N3) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้อยู่ในระดับยอมรับได้ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงระดับ 9</p>

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

.....ไม่มี.....


◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

.....ไม่มี.....

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

.....ไม่มี.....

ลงชื่อ



(นายพิชิตศักดิ์ สาสีสั่งข์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 2



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 3 : จังหวัด สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 3 – 8 กรกฎาคม 2554

และระหว่างวันที่ 22 - 27 สิงหาคม 2554

โครงการ : ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัด สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว

หน่วยรับตรวจ

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดนครนายก
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
5. สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว

มิติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการบริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น 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
- สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน
1: 30 คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 3 จังหวัดสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว ระหว่างวันที่ 3 - 8 กรกฎาคม 2554 และระหว่างวันที่ 22 - 27 สิงหาคม 2554 พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 5 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

**ผลการดำเนินงานโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554**

จังหวัด	จำนวน อสร.ที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	ผลการเบิกจ่าย ค่าตอบแทน			ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : จำนวนผู้มารับบริการ ผ่านเครือข่าย อสร.		ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของ ประชาชนผู้รับบริการ
		งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	เป้าหมาย (คน)	ผล (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
นครนายก	41	270,600	270,600	100	1,230	2,076	97
ฉะเชิงเทรา	93	519,000	418,800	80.69	2,790	2,992	92
สมุทรปราการ	50	261,600	261,600	100	1,500	2,280	82
ปราจีนบุรี	65	468,000	468,000	100	1,950	5,480	98
สระแก้ว	59	204,600	168,600	82.40	1,770	3,202	85

นครนายก มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 41 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 226,200 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 192,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 84.88 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,230 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,076 คน ผลการปฏิบัติงาน ใช้งานเร่งด่วนผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 171 คน ฝึกอาชีพผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 47 คน สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,625 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 97

ฉะเชิงเทรา มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 93 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 519,000 บาท เบิกจ่ายได้จำนวน 406,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 78.38 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2,790 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,992 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอาชีพ จำนวน 235 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 215 คน ด้านจ้างงานโครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ จำนวน 203 คน และด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารแรงงาน จำนวน 2,292 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ร้อยละ 92

สมุทรปราการ มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 50 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 261,600 บาท เบิกจ่ายได้จำนวน 221,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 84.63 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,500 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,280 คน

ผลการปฏิบัติงาน ฝึกอาชีพผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 100 คน สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,127 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการ ด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการ ได้ ร้อยละ 82

ปราจีนบุรี มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 65 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 468,000 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 388,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 83.07 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน 1,950 คน ดำเนินการได้ จำนวน 5,480 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน/ฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 2,763 คน ด้านสิทธิประโยชน์ ประกันสังคม จำนวน 2,130 คน ด้านงานให้คำปรึกษาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน จำนวน 314 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 98

สระแก้ว มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 59 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 204,600 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 168,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 82.40 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน 1,770 คน ดำเนินการได้ จำนวน 3,202 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านประกันสังคม จำนวน 643 คน ด้านแนะแนวอาชีพ จำนวน 1,061 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 230 คน ด้านบริการประชาสัมพันธ์ข่าวสารแรงงาน จำนวน 1,268 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ร้อยละ 85

สาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ตำบล/อำเภอ ได้ครบตามเป้าหมายจำนวนแกนนำฯ ที่ต้องได้รับค่าตอบแทนในจังหวัดเนื่องจาก

1. หน่วยรับตรวจได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ ประมาณเดือน พฤศจิกายน 2553 ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินค่าตอบแทนฯ ย้อนหลังให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ประกอบกับการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานบางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสา ไม่ต้องการค่าตอบแทน หรืออาจเป็นเพราะความไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินค่าตอบแทน เนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล หรือยังไม่เข้าใจการกรอกแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของโครงการฯ คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ 3 ส่วนใหญ่สามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ จนทำให้ค่าดัชนี ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ ซึ่งจะปรากฏในรายละเอียดตามตารางผลการตรวจติดตาม การจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการฯ ดังแนบ

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>1. K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- ขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัคร แรงงานปฏิบัติ</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล โดยมีพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมเพื่อพบปะพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2. มีการมอบหมายภารกิจด้านแรงงานให้อาสาสมัครแรงงานดำเนินการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. มีการแบ่งพื้นที่อำเภอให้แต่ละหน่วยงานในสังกัดรับผิดชอบในการติดตามผลการปฏิบัติงาน</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตาม พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 5 จังหวัด ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย สามารถดำเนินการได้ตามตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่กำหนด และสามารถจัดการกับความเสี่ยงได้เป็นอย่างดี โดยทุกหน่วยงานมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและเป็นแบบแผน โดยในการประชุมประจำเดือนของหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานได้ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมเพื่อแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานและมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติ มีการออกเยี่ยมเยียนอาสาสมัครแรงงานในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ และยังได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติภารกิจมากขึ้น</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่		<p>4. มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบและเป็นแบบแผน โดยมีการประชุมประจำเดือน โดยเชิญอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุม</p> <p>5. การประชุมหรือ/ลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานได้นำอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมและลงพื้นที่</p> <p>6. จัดอบรมให้ความรู้ในภารกิจและนโยบายใหม่ ๆ ของกระทรวงแรงงาน โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงาน หรือผู้แทนมาเป็นวิทยากร</p>			นอกจากนี้ยังให้ความรู้เพิ่มเติมในนโยบายเร่งด่วนของกระทรวง เช่น การขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40) การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554 โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมาบรรยายถึงแนวทางการปฏิบัติในพื้นที่ พร้อมทั้งซักถามปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ประเด็นความเสี่ยงของโครงการลดลงอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่อง การขาดการประสานงานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วย รับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถ ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) โดยปรับลดค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของ เขตตรวจราชการนี้อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 6

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

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
N3 : ความเสี่ยงต่อ การไม่เป็นไปตาม หลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของ อาสาสมัครแรงงาน บางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ตามภารกิจที่ ได้รับมอบหมายซึ่ง อาจส่งผลให้ไม่ สามารถนำบริการ ด้านแรงงานลงพื้นที่ ได้อย่างทั่วถึง	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	1. อบรมและเพิ่ม ศักยภาพให้ความรู้แก่ อาสาสมัครแรงงานอย่าง สม่ำเสมอ 2. มอบหมายภารกิจงาน บริการประชาชนในพื้นที่ ร่วมกับจังหวัดเคลื่อนที่ 3. จัดประชุมชี้แจงอาสาสมัคร แรงงานโดยเชิญหัวหน้า หน่วยงานทุกหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องมาเป็นวิทยากร บรรยายให้ความรู้	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจ ราชการฯ พบว่า ประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวมี อยู่จริง แต่หน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัด สามารถ ดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยมีการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงาน อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นได้จากที่สำนักงาน แรงงานจังหวัดและทุกหน่วยงานในสังกัดมีการจัด อบรมและเพิ่มศักยภาพให้ความรู้แก่อาสาสมัคร แรงงานอย่างสม่ำเสมอ และได้เชิญหัวหน้า หน่วยงานของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาเป็น วิทยากรบรรยายให้ความรู้ มีการมอบหมายให้ อาสาสมัครปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกับจังหวัดเคลื่อนที่ มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารแรงงานประจำ ตำบล เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลความรู้ให้แก่ อาสาสมัครแรงงาน นอกจากนี้ยังได้นำ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>4. การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารแรงงานประจำตำบล เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลความรู้ให้แก่อาสาสมัครแรงงาน</p> <p>5. นำอาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไปศึกษาดูงานอาสาสมัครแรงงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจังหวัดใกล้เคียง</p>			<p>อาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานไปศึกษาดูงานในจังหวัดใกล้เคียงเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น จึงทำให้ประเด็นความเสี่ยงของโครงการลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (N3) โดยปรับลดค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 6</p>

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

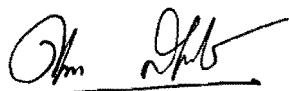
.....ไม่มี.....
.....
.....
.....
.....

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....
.....

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ 
(นางศรีสุดา สิงห์ไพร)
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 3



รูปแบบรายงานรายเขต รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 4 : จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ 11 สิงหาคม 2554 และวันที่ 24 - 25 สิงหาคม 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

สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน

1: 30 คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มีบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 4 จังหวัด นครปฐม และสุพรรณบุรี วันที่ 11 สิงหาคม 2554 จังหวัดราชบุรี และกาญจนบุรี วันที่ 24 - 25 สิงหาคม 2554 พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวน อสร.ที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	ผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทน			ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : จำนวนผู้มารับบริการ ผ่านเครือข่าย อสร.		ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของ ประชาชนผู้รับบริการ
		งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	เป้าหมาย (คน)	ผล (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
กาญจนบุรี	98	535,200	525,000	98.09	2,940	2,939	90.00
นครปฐม	106	572,400	572,400	100	3,180	4,379	89.14
ราชบุรี	104	686,400	686,400	100	3,120	6,026	85.53
สุพรรณบุรี	110	660,000	660,000	100	3,300	6,557	82.00

กาญจนบุรี มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 98 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 535,200 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 525,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 98.09 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2,940 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,939 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 736 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 761 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 327 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 1,099 คน และด้านสิทธิประโยชน์แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 16 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 90.00

นครปฐม มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 106 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 572,400 บาท เบิกจ่ายได้จำนวน 572,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 3,180 คน ดำเนินการได้ จำนวน 4,379 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 221 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 406 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 88 คน แะด้านประกันสังคม จำนวน 3,664 คน **ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 89.14

ราชบุรี มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 104 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 686,400 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 686,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 3,120 คน ดำเนินการได้ จำนวน 6,026 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 1,368 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 1,533 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 327 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 2,741 คน และด้านสิทธิประโยชน์แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 57 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 สามารถดำเนินการได้ ร้อยละ 85.53

สุพรรณบุรี มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 110 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 660,000 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 660,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 3,300 คน ดำเนินการได้ จำนวน 6,557 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 1,131 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 2,037 คน ด้านงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จำนวน 454 คน และด้านประกันสังคม จำนวน 2,935 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 82.00

สาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ตำบล/อำเภอ ได้ครบตามเป้าหมายจำนวนแกนนำฯ ที่ต้องได้รับค่าตอบแทนในจังหวัดเนื่องมาจาก

1. หน่วยรับตรวจได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ งบประมาณเดือน พฤศจิกายน 2553 ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินค่าตอบแทนฯ ย้อนหลังให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ประกอบกับการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานบางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสา ไม่ต้องการค่าตอบแทน หรืออาจเป็นเพราะความไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินค่าตอบแทน เนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล หรือยังไม่เข้าใจการกรอกแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของโครงการฯ คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 4 ส่วนใหญ่สามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ จนทำให้ค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ ซึ่งจะปรากฏในรายละเอียดตามตารางผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการฯ ดังแนบ

ตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K2: ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน รับผิดชอบโครงการ</p> <p>- ขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. ประสานงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงบทบาทภารกิจ หน้าที่ พร้อมทั้งให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น</p> <p>2. การลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน ได้มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมและลงพื้นที่ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตาม พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด ดำเนินการจัดการกับความเสี่ยง โดยมีการประชุมประสานหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมประชุมชี้แจง ชักซ้อมและมอบหมายภารกิจให้อาสาสมัครแรงงาน และประชุมชี้แจงภารกิจของกระทรวงแรงงานตามโครงการพัฒนาเครือข่ายและเสริมศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งมีการประชุมสัญจรในอำเภอต่างๆ เพื่อชักซ้อมและติดตามผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ มีการส่งข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและกิจกรรมต่างๆ ในพื้นที่แจกจ่ายให้แก่อาสาสมัครแรงงานใช้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์และเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำทุกเดือน และให้อาสาสมัครแรงงานทราบและเข้าร่วมกิจกรรมในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน มีการจัดเจ้าหน้าที่ร่วมประชุม ชี้แจงภารกิจของหน่วยงานให้ความรู้ด้านแรงงานแก่อาสาสมัครแรงงานอย่างสม่ำเสมอ</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>รวมทั้งเป็นที่รู้จัก / ยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่</p> <p>3. นำข้อตกลง MOU เรื่องอาสาสมัครแรงงานที่กระทรวงแรงงานดำเนินการร่วมกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาคมสันนิบาตองค์กรบริหารส่วนตำบล ประสานแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น อำเภอ ทราบ เพื่อขอให้ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่</p> <p>4. จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการ การมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ร่วมตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับคณะผู้ตรวจราชการฯ</p>			<p>เพื่อใช้อาสาสมัครแรงงานเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานในพื้นที่ โดยเฉพาะงานตามนโยบายสำคัญ เช่น การขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ แจ้งให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมการอบรมเพื่อให้ความรู้และร่วมเป็นเครือข่าย และทำการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่สมัครเป็นผู้ประกันตน นอกจากนี้ยังได้มีการประสานแจ้งอำเภอและ อบท. ทราบ และขอความร่วมมือ ให้สนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ของอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งได้นำข้อตกลงดังกล่าวใส่ไว้ในคู่มือของอาสาสมัครแรงงานที่แจกจ่ายให้อาสาสมัครแรงงานในการประชุมชี้แจงภารกิจของกระทรวงแรงงานตามโครงการพัฒนาเครือข่ายและเสริมศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งมีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการ การมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ร่วมตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับคณะผู้ตรวจราชการฯ เพื่อแสดงความเห็นและให้ข้อเสนอแนะ และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานในภารกิจของกระทรวงแรงงาน จากการดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายทั้งในตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามคณะผู้ตรวจ</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับ ตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					<p>ราชการกระทรวงฯ ยังมีความเห็นว่าอาสาสมัครแรงงาน ควรได้รับการอบรม/พัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถนำบริการสู่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนี ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่อง การขาดการประสานงานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่(K2) โดยปรับลดค่าดัชนี ความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนี ความเสี่ยงที่ระดับ 9</p>

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

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ</p> <p>- ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อบรมและเพิ่มศักยภาพให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างสม่ำเสมอ 2. มอบหมายภารกิจงานบริการประชาชนในพื้นที่ร่วมกับจังหวัดเคลื่อนที่ 3. จัดประชุมชี้แจงอาสาสมัครแรงงานโดยเชิญหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าทั้ง 4 จังหวัด มีการจัดอบรมและเพิ่มศักยภาพให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเชิญหัวหน้าหน่วยงานของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ มีการมอบหมายให้อาสาสมัครปฏิบัติการร่วมกับจังหวัดเคลื่อนที่ และสำนักงานแรงงานจังหวัดได้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารแรงงานประจำตำบล เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลให้แก่อาสาสมัครแรงงานในการประชาสัมพันธ์/ชี้แจง ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบภารกิจ/ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจากการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของทั้ง 4 จังหวัดบรรลุตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตาม</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วย รับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		4. การจัดตั้งศูนย์ ข้อมูลข่าวสารแรงงาน ประจำตำบล เพื่อเป็น แหล่งข้อมูลความรู้ให้แก่ อาสาสมัครแรงงาน			คณะผู้ตรวจราชการฯ ยังมีความเห็นว่าอาสาสมัคร แรงงานควรได้รับการอบรม/พัฒนาให้ความรู้อย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถนำบริการสู่ ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนี ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริง ของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคน ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำ บริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (N3) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 9

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

.....ไม่มี.....

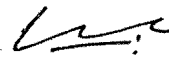
◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

.....ไม่มี.....

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

.....ไม่มี.....

ลงชื่อ



(นายทวีศักดิ์ สาสีสั่งข์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 4



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 5 : จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 1 – 2 สิงหาคม 2554 และระหว่างวันที่ 24 – 25 สิงหาคม 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม

หน่วยรับตรวจ

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

มติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการบริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

1. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ 1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนหม่าจ่ายเป็นรายเดือน 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 ในรูปค่าตอบแทนหม่าจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 45,921,600 บาท

สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 1: 30 คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 5 จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม ระหว่างวันที่ 1 – 2 สิงหาคม 2554 และระหว่างวันที่ 24 – 25 สิงหาคม 2554 พบว่าทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

**ผลการดำเนินงานโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554**

จังหวัด	จำนวน อสร. ที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	ผลการเบิกจ่าย ค่าตอบแทน			ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ :		ตัวชี้วัด
		งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	เป้าหมาย (คน)	ผล (คน)	เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจ ของประชาชน ผู้รับบริการ คิดเป็น ร้อยละ
ประจวบฯ	48	259,200	316,800	122	1,440	1,476	93.00
เพชรบุรี	93	613,800	613,800	100	2,790	2,031	94.44
สมุทรสาคร	40	241,800	259,200	109	1,200	1,201	82.40
สมุทรสงคราม	36	237,600	237,600	100	1,080	4,887	88.57

ประจวบคีรีขันธ์ มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 48 คน ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 122 เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม จำนวน 57,600 บาท เพื่อดำเนินโครงการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนผู้มารับบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,440 คน ดำเนินการได้ จำนวน 1,476 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 1,476คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 สามารถดำเนินการได้ ร้อยละ 93.00

เพชรบุรี มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 93 คน ผลการดำเนินงาน **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนผู้มารับบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2,790 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,031 คน ผลการปฏิบัติงานด้านจัดหางาน จำนวน 680 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 949 คน ฝึกอาชีพให้กับผู้สูงอายุในพื้นที่ จำนวน 18 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 207 คน ด้านสำรวจข้อมูลผู้ว่างงาน จำนวน 119 คน ร่วมกิจกรรม “อาสาสมัครแรงงานพัฒนาท้องถิ่นถวายพ่อของแผ่นดิน” จำนวน 58 คน **ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 94.44

สมุทรสาคร มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 40 คน ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 109 เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม จำนวน 17,400 บาท เพื่อดำเนินโครงการศึกษาดูงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนผู้มารับบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,200 คน ดำเนินการได้ จำนวน 1,201 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 477 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 287 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 154 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 72 คน และด้านให้คำปรึกษาข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน จำนวน 211 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 สามารถดำเนินการได้ร้อยละ 82.40

สมุทรสงคราม มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 36 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 237,600 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 194,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 81.81 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน 1,080 คน ดำเนินการได้ จำนวน 4,887 คน ผลการปฏิบัติงานด้านจัดหางาน จำนวน 24 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 49 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 408 คน ด้านการประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 525 คน ด้านโครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ จำนวน 3,881 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ร้อยละ 88.57

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของโครงการฯ คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 5 ส่วนใหญ่สามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ จนทำให้ค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ ซึ่งจะปรากฏในรายละเอียดตามตารางผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการฯ ดังแนบ

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- ขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานลงปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่</p>	<p>○ ระดับยอมรับได้</p> <p>✓ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้มอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานลงปฏิบัติในพื้นที่ เพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานได้ตามสภาพพื้นที่</p> <p>2. เชิญอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังการชี้แจงการมอบหมายภารกิจจากหัวหน้าส่วนราชการ</p> <p>3. ในการประชุมประจำเดือนของหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวง</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตาม พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามที่กำหนด และสามารถจัดการกับความเสี่ยงได้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้มอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานลงปฏิบัติในพื้นที่ เพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานได้ตามสภาพพื้นที่ และในการประชุมของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้เชิญอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังการชี้แจงการมอบหมายภารกิจจากหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน/ผู้แทนรวมทั้งมอบหมายภารกิจเฉพาะ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว การสำรวจข้อมูลความต้องการทำงานของ</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>แรงงาน มีการหารือและเน้นย้ำให้ทุกหน่วยงานมอบหมายภารกิจให้อาสาสมัครแรงงานลงไปช่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกครั้งเมื่อมีภารกิจเร่งด่วน ทั้งภารกิจประจำและภารกิจตามนโยบายกระทรวง/จังหวัด</p> <p>4. เข้าร่วมประชุมและลงพื้นที่กับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงเพื่อรับทราบความเคลื่อนไหวในภารกิจของกระทรวงแรงงาน และรวมให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในภารกิจของกระทรวงแรงงาน</p>			<p>คนพิการ การฝึกอาชีพ และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการหารือและเน้นย้ำให้ทุกหน่วยงานมอบหมายภารกิจให้อาสาสมัครแรงงานลงไปช่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกครั้งเมื่อมีภารกิจเร่งด่วน ทั้งภารกิจประจำและภารกิจตามนโยบายกระทรวง/จังหวัด รวมทั้งให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมและลงพื้นที่กับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวง เพื่อรับทราบความเคลื่อนไหวในภารกิจของกระทรวงแรงงาน และรวมแสดงความเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงาน ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่อง การขาดการประสานงานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) โดยปรับลดค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขต</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					ตรวจราชการนี้อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนี ความเสี่ยงที่ระดับ 6

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

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1. จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำและต่อเนื่อง โดยให้คำปรึกษาแก่อาสาสมัครแรงงานอย่างสม่ำเสมอ 2. ประสานศูนย์ ICT ประจำชุมชน เพื่อจัดตั้ง “มุมแรงงาน” โดยการรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงาน ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวด้านแรงงานไปประชาสัมพันธ์ โดยมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่เป็นผู้รับผิดชอบในการประสานและดูแลศูนย์ 3. จัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงาน โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานทุกครั้ง	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัดสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยมีการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำและต่อเนื่อง โดยให้คำปรึกษาแก่อาสาสมัครแรงงานที่ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่เป็นรายบุคคล ทำการประสานศูนย์ ICT ประจำชุมชน เพื่อจัดตั้ง “มุมแรงงาน” โดยการรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงาน ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวด้านแรงงานไปประชาสัมพันธ์ โดยมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่เป็นผู้รับผิดชอบในการประสานและดูแลศูนย์ ทำให้บริการด้านแรงงานในระดับพื้นที่ทั่วถึงยิ่งขึ้น รวมทั้งจัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงาน โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานทุกครั้ง นอกจากนี้ยังมีหนังสือแจ้งให้ อปท.ทุกแห่งทราบถึงบันทึก

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		4. มีหนังสือแจ้งให้ อปท. ทุกแห่งทราบถึงบันทึกข้อตกลงของกระทรวงแรงงานกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย ประสานแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น/อำเภอทราบ			ข้อตกลงของกระทรวงแรงงานกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย ประสานแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น/อำเภอทราบ เพื่อขอให้ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในเขตตรวจราชการที่ 5 สามารถนำบริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่ได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (N3) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 6

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....

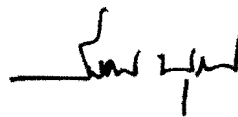
◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ



(นางสาวสงศรี บุญบา)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 5



รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 6 : จังหวัด ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 31 สิงหาคม – 1 กันยายน 2554

และระหว่างวันที่ 12 – 14 กันยายน 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง

หน่วยรับตรวจ

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดพัทลุง

มติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการบริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น 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

สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน

1: 30 คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 6 จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง ระหว่างวันที่ 31 สิงหาคม – 1 กันยายน 2554 และระหว่างวันที่ 12 – 14 กันยายน 2554 พบว่าทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

**ผลการดำเนินงานโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554**

จังหวัด	จำนวน อสร.ที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	ผลการเบิกจ่าย ค่าตอบแทน			ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : จำนวนผู้มารับบริการ ผ่านเครือข่าย อสร.		ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของ ประชาชนผู้รับบริการ
		งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	เป้าหมาย (คน)	ผล (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
ชุมพร	70	458,400	458,400	100	2,100	3,646	95.90
สุราษฎร์ธานี	131	472,200	472,200	100	3,930	3,278	90.27
นครศรีธรรมราช	169	1,125,600	1,125,600	100	5,070	5,684	90.27
พัทลุง	65	348,600	348,600	100	1,950	2,168	86.60

ชุมพร มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 70 คน **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนผู้มารับบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2,100 คน ดำเนินการได้ จำนวน 3,646 คน ผลการปฏิบัติงานด้านฝึกอาชีพ จำนวน 201 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 753 คน ด้านจัดหางาน จำนวน 148 คน ด้านรายได้ (โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ) จำนวน 1,630 คน ด้านให้คำปรึกษาด้านแรงงาน จำนวน 914 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 สามารถดำเนินการได้ ร้อยละ 95.90

สุราษฎร์ธานี มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 131 คน **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนผู้มารับบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 3,930 คน ดำเนินการได้ จำนวน 3,278 คน ผลการปฏิบัติงานด้านจัดหางาน จำนวน 17 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 1,696 คน ด้านสิทธิประโยชน์ประกันสังคม จำนวน 410 คน ด้านสิทธิประโยชน์ในต่างประเทศ จำนวน 2 คน ด้านรายได้ (โครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ) จำนวน 1,153 คน **ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 90.27

นครศรีธรรมราช มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 169 คน **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนผู้มารับบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 5,070 คน ดำเนินการได้ จำนวน 5,684 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 16 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 400 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 1,236 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 21 คน ด้านรายได้ (โครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ) จำนวน 2,270 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 สามารถดำเนินการได้ร้อยละ 90.27

พัทลุง มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 65 คน **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน 1,950 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,168 คน ผลการปฏิบัติงานด้านจัดหางาน จำนวน 182 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 438 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 1,521 คน

ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 27 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการ
ด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 86.60

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของโครงการฯ คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัด
ในเขตตรวจราชการที่ 6 ส่วนใหญ่สามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ จนทำให้ค่าดัชนี
ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ ซึ่งจะปรากฏในรายละเอียดตามตารางผลการตรวจติดตามการ
จัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการฯ ดังแนบ

❖ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- ขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่</p>	<p>○ ระดับยอมรับได้</p> <p>✓ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. ในการจัดประชุม/สัมมนา/อบรม ของทุกหน่วยงาน ได้มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงาน เข้าร่วมประชุม/สัมมนา/อบรม ด้วยทุกครั้ง</p> <p>2. มีการประชุม เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และมอบหมายภารกิจ ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ และร่วมลงพื้นที่</p> <p>3. ประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบถึงข้อตกลงของกระทรวงแรงงานที่ทำ MOU กับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมแห่งประเทศไทย สมาคม</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตาม พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามที่กำหนด และสามารถจัดการกับความเสี่ยงได้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับบทบาทของอาสาสมัครแรงงานมากขึ้น และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานเป็นอย่างดี โดยให้ความสำคัญกับอาสาสมัครแรงงานในการเชิญเข้าประชุม/สัมมนา/อบรม ทุกครั้งที่จัด และไว้วางใจมอบหมายภารกิจต่างๆ ให้ปฏิบัติ ทำให้มีการพบปะ พูดคุยกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและอาสาสมัครแรงงาน ทำให้อาสาสมัครแรงงานมีความคุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งในการประชุมประจำเดือนของอาสาสมัครแรงงานได้ชี้แจง ทำความเข้าใจบทบาท</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>สันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทยในการประสานความร่วมมือให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติงานในพื้นที่</p> <p>4. จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน โดยมีทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นคณะทำงานฯ</p> <p>5. ประสานอำเภอและ อบต. ในการสนับสนุนการทำงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ เพื่อให้การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่เป็นไปอย่างคล่องตัว</p>			<p>หน้าที่ และมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามภารกิจได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ และมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานร่วมลงพื้นที่กับทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทำให้อาสาสมัครแรงงานเป็นที่รู้จักและยอมรับจากผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่มากขึ้น และยังได้ทำการประสานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบถึงข้อตกลงของกระทรวงแรงงานที่ทำ MOU กับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเกิดความสะดวกและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในพื้นที่มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการจัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน โดยมีทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นคณะทำงานฯ เพื่อบูรณาการการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานประจำปี 2554 และในการจัดทำแผนฯ ได้เชิญแกนนำอาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการชี้เป้าหมายและความต้องการด้านแรงงานในพื้นที่ มีการติดตาม</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					รายละเอียดอย่างต่อเนื่องทุกเดือน ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพ และสามารถให้บริการด้านแรงงานได้ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง รวมทั้งดำเนินการประสานอำเภอและ อบต. ในการสนับสนุนการทำงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ เพื่อให้การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่เป็นไปอย่างคล่องตัว ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่อง การขาดการประสานงานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) โดยปรับลดค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 4

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

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	1. ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้มีการจัดอบรมให้ความรู้ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้แทนมาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจบทบาท หน้าที่ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น 2. จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อใช้เป็นเวทีให้อาสาสมัครแรงงานซักถาม รับฟังปัญหาและร่วมแก้ไขปัญหที่อาจจะทำให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง 3. ใน การ ประ ชุม	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า ประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวมีอยู่จริง แต่หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัดสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้มีการจัดอบรมให้ความรู้ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้แทนมาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจบทบาท หน้าที่ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น มีการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อใช้เป็นเวทีให้อาสาสมัครแรงงานซักถาม รับฟังปัญหาและร่วมแก้ไขปัญหที่อาจจะทำให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงาน ลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ในการประชุมอาสาสมัครแรงงานจะมีการแบ่งการดำเนินงานออกเป็นระดับโซน

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>อาสาสมัครแรงงานจะมีการแบ่งการดำเนินงานออกเป็นระดับโซน แต่ละโซนจะมีอำเภอ/ตำบลในความรับผิดชอบ โดยมีเจ้าหน้าที่ทุกระดับของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานลงพื้นที่ร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง</p> <p>4. มีการประสานติดตามผลการปฏิบัติงานรายเดือนอย่างสม่ำเสมอ</p>			<p>แต่ละโซนจะมีอำเภอ/ตำบลในความรับผิดชอบ โดยมีเจ้าหน้าที่ทุกระดับของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ลงพื้นที่ร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง รวมทั้งมีการประสานติดตามผลการปฏิบัติงานรายเดือนอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในเขตตรวจราชการที่ 6 สามารถนำบริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่ได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงตั้งนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนอง ตอบรับ เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (N3) โดยปรับลดค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 4</p>

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....

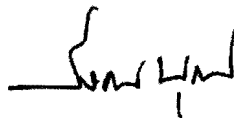
◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ



(นางสาวสงศรี บุญบา)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 6



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 7 : จังหวัดระนอง ภูเก็ต กระบี่ พังงา และตรัง

วันที่ตรวจติดตาม : วันที่ 27 – 29 กรกฎาคม 2554 , วันที่ 14 – 19 สิงหาคม 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 เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องตัว 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

สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 1 : 30 (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 7 จังหวัดระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง ระหว่างวันที่ 27 - 29 กรกฎาคม 2554 และระหว่างวันที่ 14 - 19 สิงหาคม 2554 พบว่าผลการดำเนินงานของจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 7 สรุปได้ดังนี้

- จังหวัดระนอง ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 76 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 30 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 216,000 บาท เบิกจ่ายแล้ว 216,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 2,278 คน จากเป้าหมาย 900 คน และประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 92.25

- จังหวัดพังงา ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 459 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 48 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 255,600 บาท เบิกจ่ายแล้ว 255,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 2,398 คน จากเป้าหมาย 1,440 คน และประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 92.00

- จังหวัดภูเก็ต ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 182 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 17 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 103,200 บาท เบิกจ่ายแล้ว 103,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 1,757 คน จากเป้าหมาย 510 คน และประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 88.83

- จังหวัดกระบี่ ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 216 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 53 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 333,000 บาท เบิกจ่ายแล้ว 322,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 96.94 โดยมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 3,442 คน จากเป้าหมาย 1,590 บาท และประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 91

- จังหวัดตรัง ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 116 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 87 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 331,200 บาท เบิกจ่ายแล้ว 331,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 3,561 คน จากเป้าหมาย 2,610 บาท และประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 100

จากการตรวจติดตามประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 7 พบว่าจังหวัดหน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัดได้มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ตามที่ได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน ส่วนใหญ่มีการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และมีผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

อย่างไรก็ตาม มีสาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ได้ครบถ้วนตามเป้าหมายจำนวนคนงานฯ ที่ต้องได้รับค่าตอบแทนเนื่องมาจาก

1. หน่วยรับตรวจได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ ประมาณเดือนพฤศจิกายน 2553 ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินค่าตอบแทนฯ ย้อนหลังให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ประกอบกับการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้ดำเนินการพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

2. อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบลที่ได้รับค่าตอบแทนบางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน เนื่องจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสาไม่ต้องการค่าตอบแทน หรือการเดินทางมาส่งผลงาน/รับค่าตอบแทนไม่สะดวกเนื่องจากในสภาพพื้นที่ห่างไกล และบางคนยังไม่เข้าใจแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของโครงการฯ จากการตรวจติดตามในรอบที่ 3 คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าหน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 7 สามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ทำให้ค่าดัชนีความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งปรากฏตามตารางผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ ดังนี้

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงาน</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. ประสานแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อขอให้ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานด้านแรงงานของอสร.ในพื้นที่ ตามข้อตกลงที่กระทรวงแรงงานได้ลงนามร่วมกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าหน่วยรับตรวจได้มีการจัดการกับความเสี่ยงโดยมีการประสานการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานนอกสังกัด โดยการประชุมอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานหน่วยงานในสังกัดได้เข้าร่วมประชุมชี้แจงภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และมอบภารกิจให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เช่น การขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ ตามมาตรา 40 การประสาน</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ
ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถ ดำเนินการได้ตาม เป้าหมายของสภาพ พื้นที่		และสมาคมสันนิบาต องค์การบริหารส่วน ตำบล 2.. ประสานแจ้งให้ทุก หน่วยงานในสังกัดประสาน อาสาสมัครแรงงานในการ ลงพื้นที่ เพื่อให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ในการ ทำงานในพื้นที่ แก่ หน่วยงานในสังกัด			งานฝึกอาชีพ ความต้องการทำงาน การประกันสังคม การส่งเสริมการมีงานทำ ข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้าง แรงงาน นอกระบบ การแนะแนวอาชีพ การคุ้มครองแรงงาน และแรงงานต่างด้าว เป็นต้น รวมทั้งมอบหมายให้ อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมกับผู้นำชุมชน ระดับท้องถิ่นเป็นประจำทุกเดือน เพื่อประชาสัมพันธ์ ภารกิจด้านแรงงาน และได้มีการประสานขอความร่วมมือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในการนำบริการ ด้านแรงงานลงสู่พื้นที่ ซึ่งได้รับความร่วมมือจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยดี และในการลงพื้นที่ เพื่อปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดได้แจ้งประสาน ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทุกครั้ง ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนี ความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ 7 อยู่ที่ค่าคะแนนระดับ 4 ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

- จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน พบว่าอาจมีประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ
<p>N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ</p> <p>- ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจใน</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. ทุกหน่วยงานในสังกัดร่วมกันส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานโดยการร่วมกันจัดประชุมสัมมนา</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวยังมีอยู่จริงตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ อย่างไรก็ตามหน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัด สามารถจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าวได้โดยดำเนินการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในภารกิจของ</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ
<p>บทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง</p>		<p>การจัดส่งเอกสารข้อมูลอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะกรณีที่มีแนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบใหม่ ๆ เช่น การขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 การต่ออายุใบอนุญาตแรงงานต่างด้าว การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น</p>			<p>กระทรวงแรงงาน โดยแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานโดยมีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน มีการจัดประชุมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน มีการจัดประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเพื่อประสานอาสาสมัครแรงงานระดับพื้นที่ ให้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ภารกิจของอาสาสมัครแรงงานตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้หน่วยรับตรวจได้มีการจัดส่งข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างสม่ำเสมอ และหากมีข้อมูลด้านแรงงาน/ระเบียบปฏิบัติใหม่ ๆ ได้มีการจัดประชุมชี้แจง/ส่งเอกสารให้รวมทั้งได้แนะนำอาสาสมัครแรงงานแก่ผู้นำชุมชน/อบต./กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ให้เป็นที่รู้จักเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน และจังหวัดระนองได้จัดทำป้ายแนะนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและได้เข้าพื้นที่เพื่อตรวจเยี่ยมอาสาสมัครแรงงานเพื่อเสริมสร้างความรู้ภารกิจด้านแรงงานแก่อาสาสมัครแรงงาน ทำให้</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ
					<p>มีความมั่นใจในการปฏิบัติการกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามยังพบว่าอาสาสมัครแรงงานบางคนได้รับการแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครหลายหน่วยงาน การเข้าร่วมประชุมอาจไม่ได้รับความร่วมมือทุกครั้ง อาจทำให้การปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานดำเนินงานได้ไม่เต็มที่และต่อเนื่อง ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ 7 อยู่ที่ค่าคะแนนระดับ 9 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้</p>

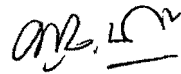
◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)
-ไม่มี-

◆ ความเห็นของเครือข่ายประชาสังคม (อาสาสมัครแรงงาน)
-ไม่มี

จะได้ช่วยประชาสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้อง

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
-ไม่มี-

ลงชื่อ



(นายพูลศักดิ์ เศรษฐนันท์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 7



รูปแบบรายงานรายเขต รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 8 : จังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

วันที่ตรวจติดตาม วันที่ 12 กรกฎาคม 2554 , ระหว่างวันที่ 20 - 21 กรกฎาคม 2554 และวันที่ 1 สิงหาคม 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 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

สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน

1: 30 คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 8 จังหวัดยะลา วันที่ 12 กรกฎาคม 2554 จังหวัดสงขลาและสตูล วันที่ 20 - 21 กรกฎาคม 2554 และจังหวัดปัตตานี และ นราธิวาส วันที่ 1 สิงหาคม 2554 พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 5 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวน อสร.ที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	ผลการเบิกจ่าย ค่าตอบแทน			ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : จำนวนผู้มารับบริการ ผ่านเครือข่าย อสร.		ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของ ประชาชนผู้รับบริการ
		งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	เป้าหมาย (คน)	ผล (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
สงขลา	127	708,800	708,800	100	3,810	8,081	85.00
สตูล	36	239,568	238,368	99.50	1,080	1,262	95.33
ปัตตานี	115	826,200	826,200	100	3,450	13,179	91.25
ยะลา	58	348,600	348,600	100	1,740	2,776	85.07
นราธิวาส	77	511,800	511,800	100	2,310	28,020	87.80

สงขลา มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 127 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 708,800 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 708,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 3,810 คน ดำเนินการได้ จำนวน 8,081 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 957 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 1,375 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 178 คน และด้านประกันสังคม จำนวน 5,571 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 73.18

สตูล มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 36 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 239,568 บาท เบิกจ่ายได้จำนวน 238,368 บาท คิดเป็นร้อยละ 99.50 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,080 คน ดำเนินการได้ จำนวน 1,262 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 86 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 539 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 10 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 610 คน และด้านสิทธิประโยชน์แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 17 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 95.33

ปัตตานี มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 115 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 826,200 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 826,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 3,450 คน ดำเนินการได้ จำนวน 13,179 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 2,854 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 4,652 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน

636 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 4,189 คน และด้านสิทธิประโยชน์แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 848 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 สามารถดำเนินการได้ ร้อยละ 91.25

ยะลา มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 115 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 348,600 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 348,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,740 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,776 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 578 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 1,749 คน ด้านงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 23 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 410 คน และด้านสิทธิประโยชน์แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 16 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 85.07

นราธิวาส มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 77 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 511,800 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 511,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2,310 คน ดำเนินการได้ จำนวน 28,020 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 393 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 210 คน ด้านงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 396 คน และด้านประกันสังคม จำนวน 27,021 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 87.80

สาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ตำบล/อำเภอ ได้ครบตามเป้าหมายจำนวนแกนนำฯ ที่ต้องได้รับค่าตอบแทนในจังหวัดเนื่องมาจาก

1. หน่วยรับตรวจได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ งบประมาณเดือน พฤศจิกายน 2553 ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินค่าตอบแทนฯ ย้อนหลังให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ประกอบกับการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานบางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสา ไม่ต้องการค่าตอบแทน หรืออาจเป็นเพราะความไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินค่าตอบแทน เนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล หรือยังไม่เข้าใจการกรอกแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของโครงการฯ คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 8 ส่วนใหญ่สามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ จนทำให้ค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ ซึ่งจะปรากฏในรายละเอียดตามตารางผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการฯ ดังแนบ

ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K2: ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- ขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน มอบนโยบาย/พบปะกับอาสาสมัครแรงงานจังหวัด</p> <p>2. หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดทั้ง 5 หน่วยงาน มอบแนวทางการดำเนินงานให้ ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน</p> <p>3. ร่วมประชุมการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและคณะ</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตาม พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 5 จังหวัด ได้ดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าวแล้ว โดยมีการจัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน มอบนโยบาย/พบปะกับอาสาสมัครแรงงาน และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้ง 5 หน่วยงานมอบแนวทาง การดำเนินงานให้ ความรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงาน ให้แก่อาสาสมัครแรงงาน และให้ร่วมประชุมการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและคณะ พร้อมด้วยหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ สังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อรับมอบนโยบาย/แนวทางการการดำเนินงานในพื้นที่และนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านแรงงาน รวมทั้งในการประชุมหรือการลงปฏิบัติงานในพื้นที่ ได้มีการเชิญอาสาสมัครแรงงานร่วมในการปฏิบัติภารกิจ/หน้าที่ นอกจากนี้ยังได้นำ MOU เรื่องอาสาสมัครแรงงาน แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น/อำเภอ ทราบ และนำข้อตกลงเรื่องอาสาสมัครแรงงาน บรรจุในคู่มืออาสาสมัครแรงงาน และนำแจกจ่ายแก่</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>พร้อมด้วยหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>4. ในการประชุมหรือการลงปฏิบัติงานในพื้นที่ ได้มีการเชิญอาสาสมัครมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจของกระทรวงแรงงาน</p> <p>5. นำ MOU เรื่องอาสาสมัครแรงงาน แจ้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นอำเภอทราบ</p> <p>6. นำข้อตกลงเรื่องอาสาสมัครแรงงาน บรรจุในคู่มืออาสาสมัครแรงงาน และแจกจ่ายแก่อาสาสมัครเพื่อใช้ในการประสานงานและทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น</p>			<p>อาสาสมัครแรงงาน เพื่อใช้ในการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่ ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทาง การดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่อง การขาดการประสานงานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงาน ในสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 9</p>

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

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วย รับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ</p> <p>- ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง</p>	<p><input type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. อบรมและเพิ่มศักยภาพให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2. . เข้าร่วมประชุมของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้รับความรู้ มีความเข้าใจในบทบาทในภารกิจของกระทรวงแรงงานเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้อาสาสมัครได้นำความรู้ที่รับไปเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ นำไปสู่การการปฏิบัติงานด้านแรงงานในพื้นที่</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าทั้ง 5 จังหวัด ได้ดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยมีการอบรมและเพิ่มศักยภาพให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างสม่ำเสมอ ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้รับความรู้ มีความเข้าใจในบทบาทในภารกิจของกระทรวงแรงงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้อาสาสมัครได้นำความรู้ที่รับไปเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ นำไปสู่การการปฏิบัติงานด้านแรงงานในพื้นที่ รวมทั้งมีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารแรงงานประจำตำบล เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลความรู้ให้แก่อาสาสมัครแรงงาน จากการดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายทั้งในตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ ยังมีความเห็นว่าอาสาสมัครแรงงานควรได้รับการอบรม/พัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วย รับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		3. การจัดตั้งศูนย์ ข้อมูลข่าวสารแรงงาน ประจำตำบล เพื่อเป็น แหล่งข้อมูลความรู้ให้แก่ อาสาสมัครแรงงาน			สามารถนำบริการสู่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนอง ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน บางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตาม ภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถ นำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (N3) โดยปรับ ลดค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ อยู่ในระดับยอมรับได้ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ระดับ 9

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ



(นายวิทักดี สาลีสังข์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 8



รูปแบบรายงานรายเขต รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 9 : จังหวัด จันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ 15 – 16 กันยายน 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 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

สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน

1 : 30 คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 9 จังหวัดจันทบุรี ชลบุรี ระยอง และตราด ระหว่างวันที่ 15 - 16 กันยายน 2554 พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	ผลการดำเนินงาน					
	จำนวนแกนนำ อสร. ตำบล/ อำเภอที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	จำนวน อาสาสมัคร แรงงานใน จังหวัด (คน)	ได้รับจัดสรร งบประมาณ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	ร้อยละความ พึงพอใจของ ประชาชนที่มารับ บริการ
จันทบุรี	76	200	489,600	489,600	100	92
ชลบุรี	92	457	510,000	510,000	100	87.62
ระยอง	58	174	417,600	417,600	100	91
ตราด	37	135	244,200	244,200	100	86.80

จังหวัดจันทบุรี มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 76 คน แต่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 200 คน สำหรับเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2,280 คน ดำเนินการได้ จำนวน 3,375 คน ได้แก่ด้านจัดหางาน 530 คน ด้านสวัสดิการ 90 คน ด้านฝึกอาชีพฯ 601 คน ด้านประกันสังคม 548 คน และด้านให้คำปรึกษา/ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน 1,606 คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดจำนวน 1,095 คน คิดเป็นร้อยละ 148.03 สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 92 ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จังหวัดชลบุรี มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอ ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 92 คน แต่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 457 คน สำหรับเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2,760 คน ดำเนินการได้ จำนวน 3,757 คน ได้แก่ด้านฝึกอาชีพ 400 คน ด้านประกันตนตาม (มาตรา 40) 1,840 คน ด้านการสำรวจข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ 1,272 คนและสำรวจข้อมูลคนพิการที่ต้องการทำงาน 345 คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน 997 คน คิดเป็นร้อยละ 136.12 สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 87.62 ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จังหวัด...

จังหวัดระยอง มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอ ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 58 คน แต่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 174 คน สำหรับเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,740 คน ดำเนินการได้ จำนวน 3,480 คน ได้แก่ด้านจัดหางาน 1,190 คน ด้านสวัสดิการ 78 คน ด้านฝึกอาชีพฯ 388 คน ด้านประกันสังคม 272 คน และด้านให้คำปรึกษา/ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน 1,552 คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน 1,740 คน คิดเป็นร้อยละ 200 สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 91 ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จังหวัดตราด มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอ ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 38 คน (เสียชีวิต 1 คน คงเหลือ 37 คน) แต่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 135 คน สำหรับเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,140 คน ดำเนินการได้ จำนวน 1,850 คน ได้แก่ด้านประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน 1,746 คน และด้านประสานงานการสาธิตอาชีพ 104 คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน 606 คน คิดเป็นร้อยละ 153.16 สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 86.80 ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

สาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานตำบล/อำเภอ ได้ครบตามเป้าหมายจำนวนแกนนำ ที่ต้องได้รับค่าตอบแทนในจังหวัดเนื่องจาก

1. หน่วยรับตรวจ ได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณ ตามโครงการฯ ประมาณเดือน พฤศจิกายน 2553 ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินย้อนหลังให้แก่แกนนำอาสาสมัครฯ ประกอบกับการแต่งตั้งแกนนำที่จะได้รับค่าตอบแทน ไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการดำเนินการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานบางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสาไม่ต้องการค่าตอบแทน หรือ อาจเป็นเพราะความไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินเนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล หรือยังไม่เข้าใจในการกรอกแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

แต่อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานตามโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในรอบที่ 3 (Monitoring/Evaluation) พบว่าหน่วยรับตรวจเขตตรวจราชการที่ 9 มีผลการดำเนินงานเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดของโครงการฯ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทุกจังหวัด

❖ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงานจังหวัดฯ ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานร่วมเป็นคณะทำงานฯ และชี้แจงบทบาทภารกิจด้านแรงงานของแต่ละหน่วยงานให้ อสร. ได้รับทราบ โดยมุ่งเน้นภารกิจสำคัญที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และนำบริการผ่านมาให้หน่วยงานในสังกัดหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องแล้วเป็นประจำทุกเดือน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ 3 พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าวได้อย่างค่อนข้างชัดเจน ดังจะเห็นได้จากการประสานการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกสังกัดให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน มีการจัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และมอบภารกิจให้ อสร. ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและได้ประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจหน้าที่ของ อสร. ให้หน่วยงาน/ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบผ่านทางแผ่นพับ สื่อมวลชน วิทยุ ชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานได้มอบหมายภารกิจให้ อสร. เข้าร่วมกิจกรรมในการออกหน่วยเคลื่อนที่ของจังหวัดอำเภอและตำบล ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้าน</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>2. ประสานแจ้งให้ อสร.ในพื้นที่ เข้าร่วมกิจกรรม เช่น การสาธิต อาชีพ ร่วมแจกเอกสาร แผ่นพับ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่มารับบริการ พร้อมทั้งแนะนำ อสร.ระดับตำบล/อำเภอ ให้ หน่วยงานระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับทราบบทบาทภารกิจหน้าที่ อสร.ระดับตำบล/อำเภอ ตาม โครงการจังหวัดเคลื่อนที่ โครงการ อำเภอเคลื่อนที่ โครงการ อบต. สัญจร เป็นต้น</p>			<p>แนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่าง หน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมาย ภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้ อสร.ปฏิบัติเพื่อให้สามารถ ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ใน ภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับที่ ยอมรับได้ในค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 4</p>

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 พบว่าอาจมีประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่ เป็นไปตามหลักการ สนองตอบรับ</p> <p>- ศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัคร แรงงานบางคนยังขาด ความรู้ ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ ได้รับมอบหมายซึ่งอาจ ส่งผลให้ไม่สามารถนำ บริการด้านแรงงานลงพื้นที่ ได้อย่างทั่วถึง</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัด จัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด</p>	<p>3. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพศักยภาพของ อสร. โดยจัดประชุมคณะกรรมการพัฒนา อสร. (ที่เลี้ยงกำกับดูแล อสร.เป็นประจำทุกเดือน) เพื่อติดตามผลงาน ปัญหาอุปสรรคพร้อมให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากหน่วยงานในสังกัด รง. นอกจากนี้ยังได้มีการให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของ อสร.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามพบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัด ทั้ง 4 จังหวัด มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ อสร. อย่างชัดเจน เช่นจัดประชุมคณะกรรมการพัฒนา ศักยภาพ อสร. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ ร่วมเป็นคณะกรรมการฯ อย่างเป็นประจำทุกเดือน เพื่อชี้แจงบทบาทภารกิจหรือบริการด้านแรงงาน ต่าง ๆ ที่เป็นงานนโยบายใหม่ ๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับจากกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังได้มีการรวบรวมเอกสารแผ่นพับ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานต่าง ๆ จากทุกหน่วยงานแจกจ่ายให้ อสร. เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไปประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ทางหอกระจายข่าว วิทยุชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ การที่ อสร. มักมีตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากการที่ได้รับแต่งตั้งเป็น อสร. เช่น ผู้นำชุมชน สมาชิก อบต. อสม. เป็นต้น ซึ่งเป็นการสวมหมวกหลายใบในการปฏิบัติงานระดับพื้นที่ มีผลทำให้การปฏิบัติงานทำได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้นเนื่องจากมีความสนิทสนมคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี ประกอบกับสำนักงานแรงงานจังหวัดได้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่ อสร.เพื่อใช้ในการ</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>4. ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ข่าวสารด้านแรงงาน เอกสารแผ่น พับประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ แจกให้แก่ อสร. ในที่ประชุมเดือน อสร. เป็น ประจำทุกเดือน</p> <p>5. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่ อาสาสมัครแรงงานเพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน/ส่งข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านแรงงานที่ เป็นปัจจุบันและข้อมูลด้านแรงงาน ในระดับตำบลให้ อสร. ใช้เป็น เครื่องมือในการปฏิบัติงานในพื้นที่</p>			<p>ปฏิบัติงาน/ส่งข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งานด้าน แรงงานที่เป็นปัจจุบันและข้อมูลด้านแรงงานในระดับ ตำบลให้ อสร. ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้าน แรงงานผ่าน อสร. เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทุกจังหวัด แต่อย่างไรก็ตามยังคงพบว่าแกนนำ อสร. บางคนยังคง ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อสร. ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ แต่ เนื่องจากผลการดำเนินงานของโครงการฯ ตามตัวชี้วัดเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพสามารถดำเนินการได้ผ่านเกณฑ์ ที่กำหนด ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่า ดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริง ของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของ อสร. ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการ ด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ให้อยู่ในระดับที่ ยอมรับได้ โดยประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของ เขตตรวจราชการไว้ที่ระดับ 6</p>

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี

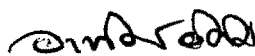
◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ



(นายอาทิตย์ อิสโม)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 9



รูปแบบรายงานรายเขต รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 10 : จังหวัดบึงกาฬ หนองคาย เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ 12 – 13 กันยายน 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- หน่วยรับตรวจ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดบึงกาฬ
 2. สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย
 3. สำนักงานแรงงานจังหวัดเลย
 4. สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี
 5. 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

สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน
1 : 30 คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 10 จังหวัดบึงกาฬ
เลย หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี ระหว่างวันที่ 12 – 13 กันยายน 2554 พบว่าสำนักงานแรงงาน
จังหวัดทั้ง 5 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	ผลการดำเนินงาน					
	จำนวนแกนนำ อสร. ตำบล/ อำเภอที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	จำนวน อาสาสมัคร แรงงานใน จังหวัด (คน)	ได้รับจัดสรร งบประมาณ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	ร้อยละความ พึงพอใจของ ประชาชนที่ มารับบริการ
บึงกาฬ	เป้าหมายและผลการดำเนินงานยังรวมอยู่ที่จังหวัดหนองคาย					
เลย	90	210	105,400	105,400	100	82.75
หนองคาย	115	519	484,774	484,772.81	99.99	83.20
หนองบัวลำภู	59	349	417,000	417,000	100	88.74
อุดรธานี	156	459	850,800	850,800	100	98

จังหวัดเลย มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 90 คน แต่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 210 คน สำหรับเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2,700 คน ดำเนินการได้ จำนวน 3,183 คน ได้แก่ด้านจัดหางาน 703 คน ด้านสวัสดิการ 217 คน ด้านฝึกอาชีพ /พัฒนาทักษะ 474 คน ด้านประกันสังคม 460 คน และด้านให้คำปรึกษา/ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน 1,329 คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน 483 คน คิดเป็นร้อยละ 117.89 สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 82.75 ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จังหวัดหนองคาย มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอ ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 115 คน แต่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 519 คน สำหรับเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 3,450 คน ดำเนินการได้ จำนวน 5,352 คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน 1,902 คน คิดเป็นร้อยละ 155.13 สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 83.20 ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จังหวัด...

จังหวัดหนองบัวลำภู มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอ ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 59 คน แต่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 349 คน สำหรับเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,770 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,104 คน ได้แก่ด้านจัดหางาน 338 คน ด้านการฝึกอาชีพ 669 คน ด้านสวัสดิการฯ 650 คน ด้านประกันสังคม 427 คน (ในจำนวนนี้เป็นมาตรา 40 จำนวน 339 คน) ด้านสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ 20 คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 118.87 สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 91.51 ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จังหวัดอุดรธานี มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอ ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 156 คน แต่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 459 คน สำหรับเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 4,680 คน ดำเนินการได้ จำนวน 21,603 คน ได้แก่ด้านเครือข่ายเพิ่มประสิทธิภาพ 4,159 คน ด้านบริหารจัดการสู่ประชาชนในพื้นที่ 1,212 คน ด้านการดำเนินงานจ้างงานเร่งด่วนฯ 683 คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน 16,923 คน คิดเป็นร้อยละ 461.60 สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 98 ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

สาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ตำบล/อำเภอ ได้ครบตามเป้าหมายจำนวนแกนนำ ที่ต้องได้รับค่าตอบแทนในจังหวัดเนื่องจาก

1. หน่วยรับตรวจ ได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณ ตามโครงการฯ ประมาณเดือน พฤศจิกายน 2553 ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินย้อนหลังให้แก่แกนนำอาสาสมัครฯ ประกอบกับการแต่งตั้งแกนนำที่จะได้รับค่าตอบแทน ไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการดำเนินการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานบางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสาไม่ต้องการค่าตอบแทน หรือ อาจเป็นเพราะความไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินเนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล หรือยังไม่เข้าใจในการกรอกแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

แต่อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานตามโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในรอบที่ 3 (Monitoring/Evaluation) พบว่าหน่วยรับตรวจเขตตรวจราชการที่ 10 มีผลการดำเนินงานเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดของโครงการฯ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทุกจังหวัด

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับประกัน

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันโครงการ</p> <p>- การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ประสานแจ้งให้หน่วยงานในสังกัด รง. มาร่วมชี้แจงภารกิจสำคัญในการประชุมประจำเดือนของ อสร. ด้วยทุกครั้งหรือแม้แต่การประชุมกลุ่มย่อยในพื้นที่ระดับอำเภอ หรืออื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วน เช่น เรื่องการขยายความคุ้มครองผู้แรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 การป้องกันแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางาน การเสนอความต้องการฝึกอาชีพของประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามในรอบการตรวจราชการที่ 3 ของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานพบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด ดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว โดยมีการประสานการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพ อสร. โดยเมื่อสำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุม อสร. ประจำเดือน ได้เชิญทุกหน่วยงานในสังกัด รง. มาร่วมชี้แจงบทบาทหน้าที่และมอบภารกิจให้ อสร. ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกระทรวงฯ เช่น เรื่องการขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 การป้องกันแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานและการเสนอความต้องการฝึกอาชีพของประชาชนในพื้นที่ และได้มีการประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจหน้าที่ของ อสร. ให้หน่วยงานอื่น/</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>2. การออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของจังหวัดหรือของหน่วยงานอื่นในจังหวัด ได้ประสานแจ้งให้ อสร.ในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วยทุกครั้ง นอกจากนี้ยังได้แนะนำให้ อสร.เป็นที่รู้จักของหน่วยงานอื่นและประชาชนในพื้นที่พร้อมทั้งชี้แจงบทบาทภารกิจการปฏิบัติงานของ อสร.ให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน ซึ่งประชาชนในพื้นที่หรือหน่วยงานระดับท้องถิ่นมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของ อสร. และใช้บริการด้านแรงงานผ่านทาง อสร. โดยเฉพาะความต้องการฝึกอาชีพ/การดำเนินงานตามโครงการจ้างงานเร่งด่วน ๆ เป็นต้น</p>			<p>ได้รับทราบในการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของหน่วยงานในสังกัดหรือของจังหวัดด้วยทุกครั้ง แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าจะได้มีการประสานการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและนอกสังกัด แต่จากการตรวจติดตาม ยังคงพบว่าบางหน่วยงานยังคงคิดว่างานของ อสร. เป็นงานที่สำนักงานแรงงานจังหวัดต้องรับผิดชอบจึงส่งผลให้ไม่ให้ความร่วมมือในการมอบหมายภารกิจให้ดำเนินการในพื้นที่เท่าที่ควร ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่าง หน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ในค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 6</p>

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 พบว่าอาจมีประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ</p> <p>- ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>3. ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานแก่ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ โดยได้มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัด และมีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะทำงานพัฒนาศักยภาพ อสร. เข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้งเพื่อชี้แจงบทบาทภารกิจการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านของหน่วยงาน โดยเฉพาะภารกิจที่เป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนของ รง. เพื่อให้ อสร. รับทราบและร่วมประชาสัมพันธ์ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ประชาชนพื้นที่ได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะเรื่องสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการขยายความคุ้มครอง</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามพบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ อสร. อย่างชัดเจน โดยจัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพ อสร. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ ร่วมเป็นคณะทำงานฯ อย่างเป็นประจำทุกเดือน เพื่อชี้แจงบทบาทภารกิจหรือบริการด้านแรงงาน ที่เป็นงานนโยบายใหม่ ๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับจากกระทรวงฯ นอกจากนี้ยังได้มีการรวบรวมเอกสาร แผ่นพับ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานต่าง ๆ จากทุกหน่วยงาน แจกจ่ายให้ อสร. เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไปประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ในพื้นที่โดยเฉพาะนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกระทรวงแรงงาน เรื่องการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 จำเป็นต้องใช้เครือข่าย ในระดับพื้นที่ ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว/สะดวกมากยิ่งขึ้น เนื่องจาก อสร. มีความสนิทสนมคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ ดังนั้นเมื่อ อสร. มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับทำให้สามารถชี้แจงทำความเข้าใจแก่กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่ได้รับทราบโดยทั่วกันและมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>ผู้แรงงานนอกระบบตาม ม. 40 โดยมุ่งเน้นให้ อสร. เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเป็นเครือข่ายที่สำคัญในพื้นที่ในการประชาสัมพันธ์และขยายผลการดำเนินงาน</p> <p>4. สำนักงานแรงงานจังหวัดได้นำประเด็นเรื่อง อสร. เข้าสู่วาระการประชุม หน. ส่วนราชการสังกัด รง. ประจำเดือน โดยมอบหมายให้ส่วนราชการแต่ละหน่วยงานแจ้งข้อมูล/ข่าวสารที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์แก่ อสร. เพื่อที่จะได้นำไปชี้แจง/แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาชนในพื้นที่และชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน</p> <p>5. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่ อสร. เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน/ส่งข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งานด้านแรงงานที่เป็นปัจจุบันและข้อมูลด้านแรงงานในระดับตำบลให้ อสร. ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานในพื้นที่</p>			กำหนด ถึงแม้ว่าหน่วยรับตรวจได้มีการดำเนินการตามที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ยังคงพบปัญหาในการปฏิบัติงานเรื่องของสภาพพื้นที่ห่างไกล การเดินทางมารับค่าตอบแทนของ อสร. ไม่สะดวกเท่าที่ควร หรือมีการมอบหมายภารกิจให้ อสร. ดำเนินการมากเกินไปไม่คุ้มกับค่าตอบแทนที่ได้รับ นอกจากนี้ยังได้พบว่า อสร. บางคนมีศักยภาพแตกต่างกันซึ่งอาจเนื่องมาจากอายุ/วุฒิการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารพร้อมทั้งการมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะแบบสำรวจบางแบบที่มีลักษณะเป็นเชิงวิชาการมากเกินไปไม่บรรลุผลเท่าที่ควร จึงควรจะได้มีการพัฒนาศักยภาพของ อสร. อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอต่อไป แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรค/ความแตกต่างของสภาพพื้นที่/อายุ/วุฒิการศึกษา แต่ผลการปฏิบัติงานตามโครงการฯ ทุกจังหวัดในเขตตรวจราชการนี้ดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของ อสร. ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงโดยเฉลี่ยในภาพรวมของเขตตรวจราชการฯ ไว้ที่ระดับ 9

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี

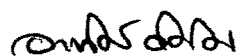
◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ



(นายอาทิตย์ อิสโม)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 10



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 11 : จังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร

วันที่ตรวจติดตาม : วันที่ 10 – 14 กรกฎาคม 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 สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน
1 : 30 (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 11 จังหวัด นครพนม มุกดาหาร และสกลนคร เมื่อวันที่ 10 - 14 กรกฎาคม 2554 พบว่าผลการดำเนินงานของจังหวัดใน เขตตรวจราชการที่ 11 สรุปได้ดังนี้

- จังหวัดนครพนม ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 108 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 99 คน ต่อมาอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนได้เสียชีวิต และ บางส่วนไปทำงานต่างจังหวัดไม่สามารถติดต่อได้ สำนักงานฯ จึงได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทดแทน ปัจจุบันมี การแต่งตั้งแล้ว 97 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 390,600 บาท เบิกจ่ายแล้ว 390,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับ บริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 3,571 คน จากเป้าหมาย 2,970 คน และประชาชนที่มาใช้บริการ ด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 98.32

- จังหวัดมุกดาหาร ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 53 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 53 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 381,600 บาท เบิกจ่ายแล้ว 381,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมี ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 2,989 คน จากเป้าหมาย 1,590 คน และประชาชนที่มาใช้บริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 99.80

- จังหวัดสกลนคร ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 267 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 125 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 654,600 บาท เบิกจ่ายแล้ว 654,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมี ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 14,466 คน จากเป้าหมาย 3,750 คน และประชาชนที่มาใช้บริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 89.92

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่าจังหวัดมุกดาหาร และสกลนคร ได้มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ครบถ้วนแล้ว สำหรับจังหวัดนครพนมอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบลที่ได้รับการแต่งตั้งแล้วเสียชีวิต และบางส่วนไป ทำงานยังจังหวัดอื่นไม่สามารถติดต่อได้ ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนมได้ประสานงานในพื้นที่เพื่อรับ สมัคบุคคลที่มีจิตอาสาต้องการทำงานด้านแรงงานให้สมัครเป็นอาสาสมัครแรงงานเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้ว สำหรับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานทุกจังหวัดสามารถเบิกจ่ายได้ตามงบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร และการดำเนินงานตามโครงการมีผลการดำเนินงานได้ตามเป้าหมายทั้งตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ และ เชิงคุณภาพ

อย่างไรก็ตามมีสาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ได้ครบถ้วนตามเป้าหมายจำนวนแกนนำฯ ที่ต้องได้รับค่าตอบแทน เนื่องมาจาก

1. หน่วยรับตรวจได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ ประมาณเดือนพฤศจิกายน 2553 ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินค่าตอบแทนฯ ย้อนหลังให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ประกอบกับการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้ดำเนินการพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

2. อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบลที่ได้รับค่าตอบแทนบางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน เนื่องจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสาไม่ต้องการค่าตอบแทน หรือการเดินทางมาส่งผลงาน/รับค่าตอบแทนไม่สะดวกเนื่องจากในสภาพพื้นที่ห่างไกล และบางคนยังไม่เข้าใจแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของโครงการฯ จากการตรวจติดตามในรอบที่ 3 คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าหน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 11 สามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ทำให้ค่าดัชนีความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งปรากฏตามตารางผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ ดังนี้

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับประกัน

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันโครงการ</p> <p>- การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1.ประสานแจ้งให้ทุกหน่วยงานในสังกัดประสานอาสาสมัครแรงงานในการลงพื้นที่เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานในพื้นที่แก่งหน่วยงานในสังกัด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามประเมินผลของคณะผู้ตรวจราชการพบว่า หน่วยรับการตรวจ ทั้ง 3 จังหวัด ได้มีการจัดการกับความเสี่ยงโดยมีการประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำ โดยการประชุมแต่ละครั้งได้เชิญเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานในสังกัดซึ่งได้มีการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานรับประกันขอการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ
แรงงานและมอบหมาย ภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัคร แรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถ ดำเนินการได้ตาม เป้าหมายของสภาพ พื้นที่		2. ทุกหน่วยงานในสังกัด ร่วมกันส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของแต่ละหน่วยงานโดย การร่วมกันจัดประชุมสัมมนา การสอบถามความต้องการ การจัดส่งเอกสารข้อมูล อย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะ กรณีที่มีแนวทางการ ปฏิบัติงานหรือระเบียบ ใหม่ ๆ			เพื่อชี้แจงบทบาทหน้าที่ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และมอบหมายภารกิจให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ พร้อมทั้งหน่วยรับตรวจได้จัดทำรายชื่ออาสาสมัคร แรงงานและแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทราบเพื่อประโยชน์ ในการประสานงาน และมีการประสานให้อาสาสมัคร แรงงานเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัด นอกจากนี้หน่วยงานในสังกัดได้ร่วมกันจัดประชุมสัมมนา อาสาสมัครแรงงานเพื่อทบทวนภารกิจด้านแรงงาน และให้ความรู้ในภารกิจใหม่ๆ และในการประชุม ประจำเดือนของหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดได้เชิญ แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเข้าร่วมในการ ประชุมด้วย ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการจึงได้ประเมิน ค่าดัชนีความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วม ร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการของหน่วยรับ ตรวจ ในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ 11 อยู่ที่ค่า คะแนนระดับ 4 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

- จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าอาจมีประเด็นความเสี่ยงในการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจใน	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1. ประสานให้อาสาสมัครแรงงานประจำอำเภอเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าหน่วยรับการตรวจ ทั้ง 3 จังหวัด ได้จัดการกับความเสี่ยงโดยดำเนินการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครแรงงานอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดประชุมคณะทำงานพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานซึ่งมีเจ้าหน้าที่ของ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ
บทบาทหน้าที่ตาม ภารกิจที่ได้รับ มอบหมายซึ่งอาจ ส่งผลให้ไม่สามารถ นำบริการด้านแรงงาน ลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง		<p>2. หาแนวทางการพัฒนา ศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน ให้เหมาะสมกับสภาพ พื้นที่ของแต่ละจังหวัด</p> <p>3. รวบรวมข้อมูลข่าวสาร จากหน่วยงานในสังกัด และจัดส่งให้อาสาสมัคร แรงงานเป็นประจำทุกเดือน อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ ภารกิจใหม่ที่จะให้ อาสาสมัครแรงงาน ดำเนินการ</p>			<p>ทุกหน่วยงานเป็นคณะทำงาน เพื่อชี้แจงบทบาท ภารกิจด้านแรงงานหรือนโยบายใหม่ ๆ ให้อาสาสมัคร แรงงานทราบ มีการมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงาน เข้าร่วมในการประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการ และการให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมในกิจกรรมของ หน่วยงานในสังกัด ให้ข้อคิดเห็น ข้อมูลต่าง ๆ แก่ หน่วยงาน รวมทั้งได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแก่อ อาสาสมัครแรงงานเพื่อมีแนวทางการปฏิบัติงานเป็น แนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ได้มอบหมายให้ อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ แก่ออาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในพื้นที่ สำหรับการ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานตามความ เหมาะสมของสภาพพื้นที่ พบว่าหน่วยรับตรวจได้ ดำเนินการโดยการจัดประชุมกลุ่มย่อยเป็นรายอำเภอ เพื่อชี้แจงให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ แก่ออาสาสมัคร แรงงานชัดเจนมากขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงาน ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ที่มีผลการ</p>

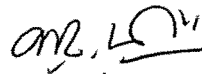
ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ
					<p>ปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามเนื่องจาก อาสาสมัครแรงงานในบางพื้นที่มีการลาออกระหว่างปี และมีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานใหม่อาจทำให้ อาสาสมัครแรงงานบางคนขาดความรู้ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจ ส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้ อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึง ได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนอง ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร แรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจ ส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้ อย่างทั่วถึงของหน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 11 อยู่ที่ค่าคะแนนระดับ 9 ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้</p>

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)
-ไม่มี-

◆ ความเห็นของเครือข่ายประชาสังคม (อาสาสมัครแรงงาน)
-ไม่มี-

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
-ไม่มี-

ลงชื่อ



(นายพลศักดิ์ เศรษฐนันท์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 11



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 12 : จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 8 – 9 กันยายน 2554

โครงการ : ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัดร้อยเอ็ด มหาสารคาม ขอนแก่น กาฬสินธุ์

หน่วยรับตรวจ

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

มติประสิทธิผล :

มติประสิทธิผล :

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ และเพื่อให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองภารกิจของกระทรวงแรงงานในการบริการประชาชนผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น 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

สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน

1: 30 คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 12 จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ ระหว่างวันที่ 8 – 9 กันยายน 2554 พบว่าทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงานดังนี้

**ผลการดำเนินงานโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554**

จังหวัด	จำนวน อสร.ที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	ผลการเบิกจ่าย ค่าตอบแทน			ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : จำนวนผู้มารับบริการ ผ่านเครือข่าย อสร.		ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของ ประชาชนผู้รับบริการ
		งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	เป้าหมาย (คน)	ผล (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
ร้อยเอ็ด	193	1,072,200	1,072,200	100	5,790	2,644	96.63
ขอนแก่น	199	1,313,400	1,313,400	100	5,970	8,266	87.60
มหาสารคาม	133	957,600	957,600	100	3,990	5,928	94.50
กาฬสินธุ์	135	940,800	948,800	100	4,050	4,111	93.57

ร้อยเอ็ด มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 193 คน **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนผู้มารับบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 5,790 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,644 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 549 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 267 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 179 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 1,618 คน และสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ จำนวน 31 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 สามารถดำเนินการได้ ร้อยละ 96.63

ขอนแก่น มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 199 คน **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนผู้มารับบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 5,970 คน ดำเนินการได้ จำนวน 8,266 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 1,734 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 1,542 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 360 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 4,483 คน และด้านสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ จำนวน 147 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 สามารถดำเนินการได้ร้อยละ 87.60

มหาสารคาม มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 133 คน **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนผู้มารับบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 3,990 คน ดำเนินการได้ จำนวน 5,928 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 1,611 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 2,574 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 560 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 1,038 คน และด้านสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ จำนวน 145 คน พร้อมทั้งให้อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณากลุ่มเป้าหมาย / พื้นที่ในการดำเนินโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเข้าร่วมประชุมและลงพื้นที่ตรวจราชการกับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน **ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 94.50

กาฬสินธุ์ มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 135 คน **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนผู้มารับบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 4,050 คน ดำเนินการได้ จำนวน 4,111 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 2,188 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 598 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครอง

แรงงาน จำนวน 348 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 767 คน และด้านสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ จำนวน 210 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 93.57

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของโครงการฯ คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 12 ส่วนใหญ่สามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจจนทำให้ค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ ซึ่งจะปรากฏในรายละเอียดตามตารางผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการฯ ดังแนบ

❖ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>1. K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- ขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัคร แรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการบูรณาการภารกิจที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ให้ความร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานเป็นอย่างดี</p> <p>2. ทุกหน่วยงานได้ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมและร่วมลงพื้นที่ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตาม พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย สามารถดำเนินการได้ตามตัวชี้วัด ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่กำหนด และสามารถจัดการกับความเสี่ยงได้เป็นอย่างดี โดยทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการบูรณาการภารกิจที่เกี่ยวข้อง อาทิ การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน การมอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น อำนวย อบจ. เทศบาลตำบล/เทศบาลเมือง ได้ให้ความร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานเป็นอย่างดี และในการประชุมหรือลงพื้นที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทุกหน่วยงานได้ให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมและร่วมลงพื้นที่ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจใน</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>3. นำข้อตกลงของกระทรวงแรงงานที่ได้ทำข้อตกลง MOU เรื่อง อาสาสมัครแรงงานที่ได้ร่วมลงนามกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย ประสานแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น/อำเภอ ได้รับทราบ</p> <p>4. มีการประชุมเพื่อทบทวนภารกิจ/บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือน</p>			<p>ภารกิจของกระทรวงแรงงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งเป็นที่รู้จักและยอมรับจากผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น มีการนำข้อตกลงของกระทรวงแรงงานที่ได้ทำข้อตกลง MOU เรื่อง อาสาสมัครแรงงานที่ได้ร่วมลงนามกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย ประสานแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น/อำเภอ ได้รับทราบ เพื่อขอให้การสนับสนุน รวมทั้งมีการประชุมเพื่อทบทวนภารกิจ/บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือน ทำให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย หากไม่เข้าใจจะมีการซักถามหรือปรึกษาพี่เลี้ยงที่รับผิดชอบในระดับอำเภอ จึงทำให้ประเด็นความเสี่ยงของโครงการลดลงอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่อง การขาดการประสานงานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วย รับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) โดยปรับลดค่าดัชนี ความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ อยู่ในระดับยอมรับได้ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ระดับ 4

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

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	1. มีการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานอย่างสม่ำเสมอโดยมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวน/ติดตามผลการดำเนินงาน 2. การประชุมประจำเดือนสัญจรตามกลุ่มพื้นที่ เป็นประจำทุกเดือน โดยมีหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมชี้แจงภารกิจและมอบหมายงานให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติในพื้นที่	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยมีการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานอย่างสม่ำเสมอโดยมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวน/ติดตามผลการดำเนินงาน (ไตรมาสละ 1 ครั้ง) และจัดให้มีการประชุมประจำเดือนสัญจรตามกลุ่มพื้นที่ โดยมีหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมชี้แจงภารกิจและมอบหมายงานให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติในพื้นที่ รวมทั้งมีการจัดอบรมให้ความรู้ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเชิญหัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>3. จัดอบรมให้ความรู้ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเชิญหัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้แทนเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น รวมทั้งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานให้มีความชัดเจน</p> <p>4. จัดทำเอกสารแผ่นพับ และรายชื่อพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานพร้อมเบอร์โทรศัพท์ เพื่อประสานงาน</p>			<p>หรือผู้แทนเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น รวมทั้งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานให้มีความชัดเจน นอกจากนี้ยังมีการจัดทำเอกสารแผ่นพับ และรายชื่อพี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานพร้อมเบอร์โทรศัพท์เพื่อประสานงาน โดยเฉพาะจังหวัดมหาสารคาม ได้ให้อาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณากลุ่มเป้าหมาย / พื้นที่ในการดำเนินโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งร่วมประชุมและลงพื้นที่ตรวจราชการกับคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในเขตตรวจราชการที่ 12 สามารถนำบริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่ได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพ</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคน ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้ อย่างทั่วถึง (N3) ในภาพรวมของเขตตรวจ ราชการนี้อยู่ในระดับ ยอมรับได้ ในระดับค่า ดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 3

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

ไม่มี
.....
.....
.....
.....
.....

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

ไม่มี
.....
.....
.....
.....
.....

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

ไม่มี
.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ

(นางสาวสงศรี บุญบา)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 12



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 13 : จังหวัด อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร อำนาจเจริญ

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 31 กรกฎาคม – 5 สิงหาคม 2554

และระหว่างวันที่ 29 สิงหาคม – 2 กันยายน 2554

โครงการ : ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัด อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร อำนาจเจริญ

หน่วยรับตรวจ

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ

มติประสิทธิผล :

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

๑. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ 1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท
๒. 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

สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน
1: 30 คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 13 จังหวัด อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร อำนาจเจริญ ระหว่างวันที่ 31 กรกฎาคม – 5 สิงหาคม 2554 และระหว่างวันที่ 29 สิงหาคม – 2 กันยายน 2554 พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

**ผลการดำเนินงานโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554**

จังหวัด	จำนวน อสร.ที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	ผลการเบิกจ่าย ค่าตอบแทน			ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : จำนวนผู้มารับบริการ ผ่านเครือข่าย อสร.		ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของ ประชาชนผู้รับบริการ
		งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	เป้าหมาย (คน)	ผล (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
อุบลราชธานี	219	1,374,000	1,374,000	100	6,570	8,165	89.80
ศรีสะเกษ	206	1,113,000	1,100,400	98.87	6,180	6,555	91.88
ยโสธร	79	524,400	522,600	99.66	2,370	2,603	98.12
อำนาจเจริญ	56	365,400	365,400	100	1,680	2,101	90.88

อุบลราชธานี มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 219 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 1,303,200 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 979,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 79.19 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 6,570 คน ดำเนินการได้ จำนวน 8,165 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 2,446 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 1,633 คน ด้านกฎหมายแรงงาน จำนวน 2,858 คน และด้านประกันสังคม จำนวน 1,225 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 สามารถดำเนินการได้ ร้อยละ 89.80

ศรีสะเกษ มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 206 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 1,113,000 บาท เบิกจ่ายได้จำนวน 1,100,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 98.87 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 6,180 คน ดำเนินการได้ จำนวน 6,555 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 928 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 2,680 คน ด้านคุ้มครองแรงงาน จำนวน 58 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 5,451 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 91.88

ยโสธร มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 79 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 524,400 บาท เบิกจ่ายได้จำนวน 522,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 99.66 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2,370 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,603 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 279 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 2,314 คน ด้านสิทธิประโยชน์แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 10 คน ด้านงานให้คำปรึกษา/ข้อมูลด้านแรงงาน จำนวน 10,676 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 สามารถดำเนินการได้ร้อยละ 98.12

อำนาจเจริญ มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 56 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 365,400 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 365,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชน ในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,680 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,101 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 522 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 587 คน ด้านงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 159 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 281 คน ด้านข้อมูลข่าวสาร จำนวน 1,152 คน ด้านโครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ จำนวน 1,769 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 90.88

สาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ตำบล/อำเภอ ได้ครบตามเป้าหมายจำนวนแกนนำฯ ที่ต้องได้รับค่าตอบแทนในจังหวัดเนื่องจาก

1. หน่วยรับตรวจได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ งบประมาณเดือน พฤศจิกายน 2553 ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินค่าตอบแทนฯ ย้อนหลังให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ประกอบกับการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งพร้อมกัน ทั้งจังหวัด แต่เป็นการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานบางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสา ไม่ต้องการค่าตอบแทน หรืออาจเป็นเพราะความไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินค่าตอบแทน เนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล หรือยังไม่เข้าใจการกรอกแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของโครงการฯ คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ 13 ส่วนใหญ่สามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ จนทำให้ค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ ซึ่งจะปรากฏในรายละเอียดตามตารางผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการฯ ดังแนบ

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน รับผิดชอบโครงการ</p> <p>- ขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของ</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. จัดประชุมชี้แจงและเชิญหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมประชุมและมอบหมายภารกิจที่เกี่ยวข้องให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติเป็นประจำทุกเดือน</p> <p>2. นำอาสาสมัครแรงงานร่วมลงพื้นที่ในโครงการกระทรวงแรงงานเคลื่อนที่ร่วมกับจังหวัด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตาม พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามที่กำหนด และสามารถจัดการกับความเสี่ยงได้ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยมีการจัดประชุมชี้แจงและเชิญหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมประชุมและมอบหมายภารกิจที่เกี่ยวข้องให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติเป็นประจำทุกเดือน มีการนำอาสาสมัครแรงงานร่วมลงพื้นที่ในโครงการกระทรวงแรงงานเคลื่อนที่ร่วมกับจังหวัดโดยมีการนำภารกิจของกระทรวงแรงงานออกให้บริการประชาชนในรูปแบบของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงร่วมกับทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และจัดทำทะเบียนอาสาสมัครแรงงาน</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
สภาพพื้นที่		<p>3. จัดทำทะเบียนอาสาสมัครแรงงาน และ แจกจ่ายให้แก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน, อำเภอ, อบต.</p> <p>4. ตั้งคณะทำงานพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อมอบหมายภารกิจให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ ติดตามผลการปฏิบัติงาน และ รับทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน</p> <p>5. ให้อาสาสมัครแรงงานมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการจ้างงานเร่งด่วนเพื่อให้บริการสู่ประชาชนใน</p>			<p>แจกจ่ายให้แก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อำเภอทุกอำเภอ, และ อบต. ทุกตำบล เพื่อใช้ประโยชน์ในการติดต่อประสานงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน รวมทั้งมีการจัดตั้งคณะทำงานพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่จากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงแรงงานเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้รับความรู้ และสามารถปฏิบัติการกิจในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและยังได้มีการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานกลุ่มเป้าหมายร่วมเป็นเครือข่ายในการขับเคลื่อนการขยายผู้ประกันตนตาม มาตรา 40 นอกจากนี้ในการประชุมประจำเดือน ได้มีการชี้แจง ทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ ซึ่งในการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ มีการเชิญอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน/การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่พบ</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>ระดับพื้นที่ และได้รับการยอมรับจากชุมชน</p> <p>6. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ในนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงแรงงานเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้รับความรู้พัฒนาศักยภาพ และมอบหมายภารกิจหน้าที่ให้ปฏิบัติในพื้นที่</p> <p>7. คัดเลือกอาสาสมัครแรงงานเป็นกลุ่มเป้าหมายในการขับเคลื่อนการขยายผู้ประกันตนตามมาตรา 40</p>			<p>เห็นในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ประเด็นความเสี่ยงของโครงการลดลงอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่อง การขาดการประสานงานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) โดยปรับลดค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้อยู่ในระดับยอมรับได้ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 6</p>

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

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วย รับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ</p> <p>- ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง</p>	<p><input type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>8. ปรับแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ง่ายขึ้น</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ระดับยอมรับได้</p> <p><input type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง</p> <p><input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p><input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า ประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวมีอยู่จริง แต่หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยมีการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการอาสาสมัครแรงงาน โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการ / ผู้แทนหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมบรรยายให้ความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงาน และมีการชี้แจง / ชักจูงความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การสำรวจข้อมูลด้านแรงงานรายไตรมาส และการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ มีการจัดโครงการประชุม / อบรมอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล แบบสัญจร โดยแยกเป็นกลุ่มอำเภอ และจัดอบรมให้ความรู้ด้านแรงงานเพิ่มเติมในนโยบายใหม่ ๆ ให้แก่</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วย รับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					<p>อาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน รวมทั้งมีการแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนได้บรรยายภารกิจของหน่วยงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายได้ทราบเป็นไปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ในการประชุมประจำเดือนได้มีการชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งติดตามผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน และแจ้งให้เห็นความสำคัญของการจัดส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า ในระยะแรกอาสาสมัครแรงงานยังไม่เข้าใจแบบรายงานฯ ทำให้ส่งผลงานล่าช้า ส่งผลให้การเบิกจ่ายในระยะแรกยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยมีการปรับแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานสามารถปฏิบัติได้ง่ายขึ้น รวมถึงมีการชี้แจงการกรอกแบบรายงานในที่ประชุม ทุกครั้ง มีการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางการทำงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานเพื่อให้สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนได้ตามเป้าหมาย ดังนั้น</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วย รับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					<p>คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมิน ค่าดัชนี ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริง ของประชาชน (Negotiation Risk) ความเสี่ยงต่อการ ไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ เรื่อง ศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาด ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการ ด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (N3) โดยปรับลด ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ระดับ 6</p>

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....
.....

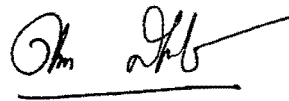
◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....
.....

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ



(นางศรีสุดา สิงห์ไพร)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 13



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ ๒ (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ ๑๔ : จังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔
และระหว่างวันที่ ๔-๗ กันยายน 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 โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณ เป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๒๑๗,๖๕๐ คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน ๑ คน ต่อประชาชน ๓๐ คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ประเด็นความเสี่ยง ๑ (Key Risk Area) การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่

ประเด็นความเสี่ยง ๒ (Negotiation Risk) ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

จากการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๔ จังหวัดชัยภูมิ ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จังหวัดนครราชสีมา ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จังหวัดสุรินทร์ และบุรีรัมย์ ระหว่างวันที่ ๔-๗ กันยายน ๒๕๕๔ พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัด ทั้ง ๔ จังหวัด มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

จังหวัด	จำนวน อสร. ที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	ผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทน (บาท)/(ร้อยละ)		จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการผ่าน เครือข่าย อสร. (คน)/(ร้อยละ)			ความพึงพอใจของประชาชน (ร้อยละ)
		ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	
สุรินทร์	๑๕๙	๕๖๘,๒๐๐	๕๖๘,๒๐๐ (๑๐๐.๐๐)	๔,๗๗๐	๖,๖๖๘	๑๓๙.๗๙	๗๕.๗๐
นครราชสีมา	๒๘๙	๑,๑๙๕,๘๐๐	๑,๑๙๕,๘๐๐ (๑๐๐.๐๐)	๘,๖๗๐	๑๑,๗๘๙	๑๓๕.๙๗	๙๘.๖๐
บุรีรัมย์	๑๘๙	๑,๐๙๖,๒๐๐	๑,๐๙๖,๒๐๐ (๑๐๐.๐๐)	๕,๖๗๐	๑๒,๓๙๐	๒๑๘.๕๒	๙๓.๘๔
ชัยภูมิ	๑๒๔	๗๘๕,๐๐๐	๗๘๕,๐๐๐ (๑๐๐.๐๐)	๓,๗๒๐	๓,๙๘๓	๑๐๗.๐๗	๘๕.๔๕

จังหวัดสุรินทร์ มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๑๕๙ คน เป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๔,๗๗๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๖,๖๖๘ คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑,๘๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓๙.๗๙ สำหรับเป้าหมายตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗๐

จังหวัดนครราชสีมา มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๒๘๙ คน เป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๘,๖๗๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๑๑,๗๘๙ คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓,๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓๕.๙๗ สำหรับเป้าหมายตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๐

จังหวัดบุรีรัมย์ มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๑๘๙ คน เป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๕,๖๗๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๑๒,๓๙๐ คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๖,๗๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑๘.๕๒ สำหรับเป้าหมายตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๔

จังหวัดชัยภูมิ มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๑๒๔ คน เป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๓,๗๒๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๓,๙๘๓ คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๗.๐๗ สำหรับเป้าหมายตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๕

สาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ได้ครบตามเป้าหมายจำนวนแกนนำฯ ที่ได้รับค่าตอบแทนในจังหวัดเนื่องจาก

๑. ๑. หน่วยรับตรวจได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ ประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๓ ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินค่าตอบแทนย้อนหลังให้แก่แกนนำ อสร. ประกอบกับการแต่งตั้งแกนนำ อสร. ที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

๒. แกนนำ อสร. บางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสา ไม่ต้องการค่าตอบแทน หรืออาจเป็นเพราะความไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินค่าตอบแทน เนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล หรือยังไม่เข้าใจการกรอกแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของกิจกรรมฯ คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยงานสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ อย่างเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

๑. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K ๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาท</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>๑. การประชุมเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ อสร. โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนร่วมชี้แจงและให้ อสร. ออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานหรือลงพื้นที่ รวมทั้งแนะนำ อสร. ให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยประสานบูรณาการการทำงานกับทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานแก่ อสร.ระดับตำบล/อำเภอ โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนร่วมชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานและมอบหมายภารกิจของกระทรวงแรงงานให้ อสร. ดำเนินการ เช่น สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชี้แจงเรื่องการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบตามมาตรา ๔๐ จัดประชุมกลุ่มย่อย อสร. ระดับตำบล ไตรมาสละ ๑ ครั้ง ในลักษณะสัญจรในพื้นที่แต่ละอำเภอ</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความ เสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
หน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้ สามารถ ดำเนินการได้ตาม เป้าหมายของ สภาพพื้นที่					มีการชี้แจงกรอบความร่วมมือ MOU ระหว่างกระทรวง แรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้ แนะนำ อสร. ระดับตำบล และบทบาทหน้าที่ของ อสร. ให้ อปท. ทราบ มีการมอบหมายให้ อสร. ออกหน่วย เคลื่อนที่ร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อนำ บริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่/ชุมชน โดยประสานแจ้งให้ ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเชิญ อสร. เข้าร่วม ประชุมหรือร่วมกิจกรรมในพื้นที่ และจัดทำหนังสือถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแนะนำตัว อสร. ให้เป็นที่ รู้จักและยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ มี การมอบหมายให้ อสร. เป็นผู้ประสานงานโครงการที่ต้อง ติดต่อกับหน่วยงานในพื้นที่ เช่น โครงการจ้างงานเร่งด่วน ฯ การรับสมัครผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ รวมทั้งมีการ จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่ อสร. เกี่ยวกับ กระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ ร่วมตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับผู้ตรวจราชการกระทรวง เพื่อให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติราชการ ซึ่งจากการดำเนินงานดังกล่าว ส่งผลให้ หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัด สามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิง คุณภาพ ประกอบกับสามารถดำเนินการจัดการกับ

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					ประเด็นความเสี่ยงได้ในระดับที่น่าพอใจ ดังนั้น คณะผู้ตรวจ ราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการ ดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน เรื่อง การขาดการประสาน บูรณาการกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา ศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้ อสร.ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตาม เป้าหมายของสภาพพื้นที่ ในภาพรวมของทุกจังหวัดให้อยู่ใน ระดับที่ยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๔

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

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p><i>Nm : ความเสี่ยงต่อ การไม่เป็นไปตาม หลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน ของ อาสาสมัครแรงงาน บางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ตามภารกิจที่ ได้รับมอบหมาย ซึ่ง อาจส่งผลให้ไม่ สามารถนำบริการ ด้านแรงงานลงพื้นที่ ได้อย่างทั่วถึง</i></p>	<p> <input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด </p>	<p>๒. ดำเนินการพัฒนา ศักยภาพของ อสร. โดยจัด อบรมให้ความรู้แก่ อสร. อย่างต่อเนื่อง โดยให้ทุก หน่วยงานในสังกัด ให้ ความรู้ในภารกิจของทุกกรม เพื่อทบทวนการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของ อสร. อย่างชัดเจนและให้ อสร. ระดับอำเภอที่มี ประสบการณ์การทำงานช่วย เป็นพี่เลี้ยงในการทำงาน ให้กับ อสร.ในพื้นที่</p>	<p> <input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด </p>	<p> <input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด </p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจ ราชการฯ พบว่า หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัด สามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความ เสี่ยงดังกล่าว โดยได้ดำเนินการพัฒนา ศักยภาพ อสร. ตามโครงการเสริมสร้าง ศักยภาพ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ และ ทบทวนความรู้เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงในการประชุมประจำเดือน ของ อสร. อย่างต่อเนื่อง จัดตั้งคณะทำงาน พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานจังหวัด และจัดตั้งผู้ประสานงานระดับอำเภอทำ หน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการทำงานของ อสร. ใหม่ ด้วย จัดทำแผนประชุมแกนนำ อสร. ระดับ ตำบล/อำเภอ เป็นรายไตรมาส เพื่อให้ความรู้ เกี่ยวกับการให้บริการเชิงรุก มอบหมายให้ อสร. เป็นเครือข่าย/กลไกในการดำเนิน โครงการฝึกอาชีพ โครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ และจัดส่งเอกสารด้านแรงงานของทุก หน่วยงานในสังกัด และเอกสารอื่น ๆ</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p><i>Nm : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ</i></p> <p>- ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง</p>		<p>๓. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้อสร. ทุกคนอย่างชัดเจน โดยมีภารกิจ หน้าที่ และแบบฟอร์มต่าง ๆ และแบบรายงานของทุกหน่วยงานสำหรับให้บริการประชาชน</p> <p>๔. จัดอบรม และให้คำแนะนำแก่ อสร. เกี่ยวกับวิธีการจัดทำแบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน</p> <p>๕. จัดให้ อสร. ศึกษาดูงาน/เยี่ยมชม (On Tour หรือ Site Visit) ของหน่วยงาน เช่น สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อให้มีความรู้เพิ่มขึ้น</p>			<p>ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพการบริการด้านแรงงาน ตลอดจนจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน อสร. ในการปฏิบัติงานนำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่ พร้อมทั้งจัดอบรมและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน แก้อสร. และจัดส่งทำเนียบอาสาสมัครแรงงานให้อสร.ทุกคน เพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่าง อสร. ในแต่ละพื้นที่ จัดให้มีการศึกษาดูงานและเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทั้งในและนอกพื้นที่ ซึ่งจากการดำเนินงานดังกล่าว ส่งผลให้หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบกับสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงได้ในระดับที่น่าพอใจ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน เรื่อง</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร แรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำ บริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ในภาพรวมของทุกจังหวัดให้อยู่ในระดับที่ ยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๖

◇ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี

◇ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◇ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

ปราณี มุตตาหารัช

(นางปราณี มุตตาหารัช)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๔



รูปแบบรายงานรายเขต รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 15 : จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน

วันที่ตรวจติดตาม ระหว่างวันที่ 30 - 31 สิงหาคม 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

สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน

1 : 30 คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 10 จังหวัด เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน ระหว่างวันที่ 30 – 31 สิงหาคม 2554 พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัด ทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	ผลการดำเนินงาน					
	จำนวนแกนนำ อสร. ตำบล/ อำเภอที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	จำนวน อาสาสมัคร แรงงานใน จังหวัด (คน)	ได้รับจัดสรร งบประมาณ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	ร้อยละความ พึงพอใจของ ประชาชนที่ มารับบริการ
เชียงใหม่	204	325	12,11,400	12,11,400	100	91
ลำพูน	51	294	270,600	270,600	100	91.40
ลำปาง	100	135	514,800	514,800	100	90.20
แม่ฮ่องสอน	45	203	226,200	226,200	97.87	98

จังหวัดเชียงใหม่ มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 204 คน แต่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 325 คน สำหรับเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมี ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 6,120 คน ดำเนินการได้ จำนวน 8,028 คน ได้แก่ด้านจัดหางาน 1,730 คน ด้านสวัสดิการ 1,700 คน ด้านฝึกอาชีพ /พัฒนาทักษะ 1,627 คน ด้านประกันสังคม 1,1991 คน ด้านสิทธิประโยชน์แรงงานในต่างประเทศ 163 คน และด้านให้ คำปรึกษา/ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน 816 คน ซึ่งเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดจำนวน 1,908 คน คิดเป็นร้อยละ 131.78 สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 91 ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จังหวัดลำพูน มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 51 คน แต่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 294 คน สำหรับเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมี ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,530 คน ดำเนินการได้ จำนวน 2,512 คน ได้แก่ด้านการประสาน/รวบรวมใบสมัครผู้ประกันตน (มาตรา 40) 1,473 คน ด้านการสำรวจ แรงงานนอกระบบ 410 คน ด้านการประสาน/รวบรวมการฝึกอาชีพ 261 คน ด้านการประชาสัมพันธ์ภารกิจ ด้านแรงงานแก่ประชาชน 145 คน ด้านขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน 100 คน และด้านการประสาน ลงทะเบียนรับสมัครงานและสำรวจผู้พิการ 101 คน ซึ่งเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดจำนวน 982 คน คิดเป็นร้อยละ 164.18 สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 91.40 ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จังหวัดลำปาง มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทนจำนวน 100 คน แต่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 135 คน สำหรับเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 3,000 คน ดำเนินการได้ จำนวน 3,450 คน ได้แก่ด้านจัดหางาน 150 คน ด้านสวัสดิการ 97 คน ด้านฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ 428 คน ด้านประกันสังคม 292 คน ด้านสิทธิประโยชน์แรงงานในต่างประเทศ 11 คน และด้านให้คำปรึกษา/ข้อมูลข่าวสาร 2,472 คน ซึ่งเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดจำนวน 450 คน คิดเป็นร้อยละ 115 สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 90.20 ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทนจำนวน 45 คน แต่มีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 203 คน สำหรับเป้าหมายตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 1,350 คน ดำเนินการได้จำนวน 1,722 คน ได้แก่ด้านจัดหางาน 456 คน ด้านฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ 577 คน ด้านสวัสดิการ 111 คน ด้านประกันสังคม 578 คน ซึ่งเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดจำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 127.56 สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 90.63 ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

สาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานตำบล/อำเภอ ได้ครบตามเป้าหมายจำนวนแกนนำฯ ที่ต้องได้รับค่าตอบแทนในจังหวัดเนื่องมาจาก

1. หน่วยรับตรวจ ได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณ ตามโครงการฯ ประมาณเดือนพฤศจิกายน 2553 ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินย้อนหลังให้แก่แกนนำอาสาสมัครฯ ประกอบกับการแต่งตั้งแกนนำที่จะได้รับค่าตอบแทน ไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการดำเนินการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่
2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานบางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสาไม่ต้องการค่าตอบแทน หรือ อาจเป็นเพราะความไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินเนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล หรือยังไม่เข้าใจในการกรอกแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

แต่อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานตามโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในรอบที่ 3 (Monitoring/Evaluation) พบว่าหน่วยรับตรวจเขตตรวจราชการที่ 15 มีผลการดำเนินงานเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดของโครงการฯ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทุกจังหวัด

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาทหน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. สำนักงานแรงงานจังหวัดได้แจ้ง/เน้นย้ำในการประชุมประจำเดือนของหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานว่าหากมีภารกิจในการลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ขอให้ทุกหน่วยงานแจ้งให้ทราบเพื่อที่จะได้ประสานกับ อสร. ให้ร่วมกิจกรรมในการพื้นที่ด้วย เช่น กิจกรรมกระทรวงแรงงานเคลื่อนที่ การออกหน่วยจังหวัดเคลื่อนที่ เป็นต้น</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามในรอบการตรวจราชการที่ 3 ของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด ได้ดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงโดยได้ประสานการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ อสร. เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น กิจกรรมกระทรวงแรงงานเคลื่อนที่ การออกหน่วยจังหวัดเคลื่อนที่ / มีการจัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และมอบภารกิจให้ อสร. ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทุกครั้งที่ออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ได้มีการประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจหน้าที่ของ อสร. ให้หน่วยงานระดับอำเภอ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ นอกจากนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานให้บริการด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีการเชิญหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจ</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>2. เชิญทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นวิทยากรบรรยายชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อสร.และภารกิจด้านแรงงานของแต่ละหน่วยงานในสังกัด</p> <p>3. การออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของจังหวัดหรือของหน่วยงานอื่นในจังหวัด ได้ประสานแจ้งให้ อสร.ในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วยทุกครั้ง นอกจากนี้ยังได้แนะนำให้ อสร.เป็นที่รู้จักของหน่วยงานระดับอำเภอ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่ให้รู้จัก พร้อมทั้งชี้แจงบทบาทภารกิจการปฏิบัติงานของ อสร.ให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อประโยชน์ในการประสานงานและปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ดียิ่งขึ้น</p>			<p>ด้านแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ อสร. ได้รับทราบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัดบรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องการขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้ อสร.ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ที่ค่าดัชนีความเสี่ยงระดับ 4</p>

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 พบว่าอาจมีประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน บางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่ เป็นไปตามหลักการ สนองตอบรับ</p> <p>- ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครแรงงานบางคน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ ไม่สามารถนำบริการด้าน แรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด</p>	<p>4. ดำเนินการออกนิเทศตรวจเยี่ยม การดำเนินงานของ อสร.ในพื้นที่ เพื่อ รับฟังปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ และ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อสร. พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>5. จัดประชุม อสร.เป็นประจำอย่าง สม่ำเสมอ และให้หน่วยงานในสังกัด ร่วมชี้แจงทำความเข้าใจภารกิจของแต่ละ หน่วยงาน และเน้นย้ำ ภารกิจสำคัญ เร่งด่วนของกระทรวง เช่น การขยาย ความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบตาม มาตรา 40 /การต่อใบอนุญาตทำงาน ของแรงงานต่างด้าว ฯลฯ เพื่อที่ อสร. จะได้มีความรู้ ความเข้าใจและเป็น เครือข่ายในการปฏิบัติงานในพื้นที่และ สามารถนำบริการด้านแรงงานลงสู่ หมู่บ้าน/ชุมชนได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามพบว่าหน่วยรับตรวจ ทั้ง 4 จังหวัด มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ อสร. อย่างชัดเจน โดยจัดทำแผนออกตรวจนิเทศตรวจเยี่ยม การปฏิบัติงานของ อสร. เพื่อรับฟังปัญหาด้าน แรงงานในพื้นที่และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของ อสร. พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการจัดประชุม อสร. โดยเชิญ ทุกหน่วยงานในสังกัดมาร่วมชี้แจงบทบาทภารกิจ หรือบริการด้านแรงงาน ต่าง ๆ ที่เป็นงานนโยบาย สำคัญ/เร่งด่วน รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ ประชาชนในพื้นที่จะได้รับจาก รง. โดยเฉพาะ นโยบายสำคัญเร่งด่วน เรื่องการขยายความคุ้มครองสู่ แรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 จำเป็นต้องใช้ เครือข่ายในระดับพื้นที่ จึงช่วยให้การปฏิบัติงานทำ ได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เมื่อ อสร.มี ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะ ได้รับแล้วทำให้สามารถชี้แจงทำความเข้าใจแก่ ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับทราบโดยทั่วกัน และเป็น เครือข่ายในการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่สามารถนำ บริการด้านแรงงานลงสู่หมู่บ้าน/ชุมชน ได้อย่างทั่วถึง</p>

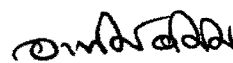
ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		6. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ให้แก่ อสร. เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน/ส่งข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านแรงงานที่ เป็นปัจจุบัน และข้อมูลด้าน แรงงานในระดับตำบลให้ อสร. ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่			และมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของกระทรวงฯ บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ยังได้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน /รวบรวมเอกสาร แผ่นพับ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานต่าง ๆ จากทุก หน่วยงาน แจกจ่ายให้ อสร. เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไป ประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ในพื้นที่ ถึงแม้ว่าหน่วยรับ ตรวจได้มีการดำเนินการตามที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ยังคงพบปัญหาใน การปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาพของพื้นที่ซึ่งอยู่ห่างไกลจากจังหวัดมาก การเดินทางมารับค่าตอบแทนของ อสร. ไม่สะดวกเท่าที่ควรและ ศักยภาพของ อสร. ที่มีความแตกต่างกัน จึงควรจะได้มีการพัฒนา ศักยภาพของ อสร. อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอต่อไป แต่อย่างไรก็ ตามถึงแม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรค/ความแตกต่างของสภาพพื้นที่/ อายุ/วุฒิการศึกษา แต่ผลการปฏิบัติงานตามโครงการฯ ทุกจังหวัด ในเขตตรวจราชการนี้ดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งใน เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริง ของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของ อสร. ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ ได้อย่างทั่วถึง ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยได้ประเมินค่าดัชนี ความเสี่ยงโดยเฉลี่ยในภาพรวมของเขตตรวจราชการฯ ไว้ที่ระดับ 9

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)
- ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)
- ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
- ไม่มี

ลงชื่อ



(นายอาทิตย์ อีสโม)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 15



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ ๒ (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ ๑๖ : จังหวัดน่าน พะเยา เชียงราย แพร่

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และระหว่างวันที่ ๒๑-๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

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 โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณ เป็นค่าใช้จ่ายแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๒๑๗,๕๖๐ คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน ๑ คน ต่อประชาชน ๓๐ คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ประเด็นความเสี่ยง ๑ (Key Risk Area) การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่

ประเด็นความเสี่ยง ๒ (Negotiation Risk) ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

จากการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๖ จังหวัดเชียงราย และพะเยา ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จังหวัดน่านและแพร่ ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัด ทั้ง ๔ จังหวัด มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

จังหวัด	จำนวน อสร. ที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	ผลการเบิกจ่ายค่าตอบแทน (บาท)/(ร้อยละ)		จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการผ่าน เครือข่าย อสร. (คน)/(ร้อยละ)			ความพึงพอใจของประชาชน (ร้อยละ)
		ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	
น่าน	๙๙	๕๐๘,๘๐๐	๕๐๘,๘๐๐ (๑๐๐.๐๐)	๒,๙๗๐	๔,๓๖๑	๑๔๖.๘๔	๙๐.๕๕
พะเยา	๖๘	๔๔๘,๘๐๐	๔๔๘,๘๐๐ (๑๐๐.๐๐)	๒,๐๔๐	๒,๒๐๕	๑๐๘.๐๙	๙๘.๒๗
เชียงราย	๑๒๔	๘๑๘,๔๐๐	๘๑๘,๔๐๐ (๑๐๐.๐๐)	๓,๗๒๐	๓,๘๘๕	๑๐๔.๔๔	๘๘.๐๐
แพร่	๗๘	๓๙๖,๖๐๐	๓๙๖,๖๐๐ (๑๐๐.๐๐)	๒,๓๔๐	๓,๐๐๙	๑๒๘.๕๙	๘๑.๕๒

จังหวัดน่าน มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๙๙ คน เป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๒,๙๗๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๔,๓๖๑ คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑,๓๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔๖.๘๔ สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๕๕

จังหวัดพะเยา มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๖๘ คน เป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๒,๐๔๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๒,๒๐๕ คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๘.๐๙ สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๒๗

จังหวัดเชียงราย มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๑๒๔ คน เป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๓,๗๒๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๓,๘๘๕ คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๔.๔๔ สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐

จังหวัดแพร่ มีแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระดับตำบล/อำเภอ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๗๘ คน เป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณต้องมีประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน ๒,๓๔๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๓,๐๐๙ คน เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๖๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๘.๕๙ สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๒

สาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ได้ครบตามเป้าหมายจำนวนแกนนำ อสร. ที่ได้รับค่าตอบแทนในจังหวัด เนื่องจาก

๑. หน่วยรับตรวจได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ ประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๓ ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินค่าตอบแทนย้อนหลังให้แก่แกนนำ อสร. ประกอบกับการแต่งตั้งแกนนำ อสร. ที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

๒. แกนนำ อสร. บางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสา ไม่ต้องการค่าตอบแทน หรืออาจเป็นเพราะความไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินค่าตอบแทน เนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล หรือยังไม่เข้าใจการกรอกแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของกิจกรรมฯ คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยงานสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ อย่างเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

๑. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K ๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจบทบาท</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>๑. การประชุมเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ อสร. โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนร่วมชี้แจงและให้ อสร. ออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานหรือลงพื้นที่ รวมทั้งแนะนำ อสร. ให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยประสานบูรณาการการทำงานกับทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานแก่ อสร.ระดับตำบล/อำเภอ โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนร่วมชี้แจงกรอบแนวทางการปฏิบัติงานและมอบหมายภารกิจของกระทรวงแรงงานให้ อสร. ดำเนินการ เช่น สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชี้แจงเรื่องการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบตามมาตรา ๔๐ จัดประชุมกลุ่มย่อย อสร. ระดับตำบล ไตรมาสละ ๑ ครั้ง ในลักษณะสัญจรในพื้นที่แต่ละอำเภอ</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความ เสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
หน้าที่ให้ อสร. ปฏิบัติเพื่อให้ สามารถ ดำเนินการได้ตาม เป้าหมายของ สภาพพื้นที่					มีการชี้แจงกรอบความร่วมมือ MOU ระหว่างกระทรวง แรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้ แนะนำ อสร. ระดับตำบล และบทบาทหน้าที่ของ อสร. ให้ อปท. ทราบ มีการมอบหมายให้ อสร. ออกหน่วย เคลื่อนที่ร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อนำ บริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่/ชุมชน โดยประสานแจ้งให้ ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเชิญ อสร. เข้าร่วม ประชุมหรือร่วมกิจกรรมในพื้นที่ และจัดทำหนังสือถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแนะนำตัว อสร. ให้เป็นที่ รู้จักและยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ มี การมอบหมายให้ อสร. เป็นผู้ประสานงานโครงการที่ต้อง ติดต่อกับหน่วยงานในพื้นที่ เช่น โครงการจ้างงานเร่งด่วน ฯ การรับสมัครผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ รวมทั้งมีการ จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่ อสร. เกี่ยวกับ กระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ ร่วมตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับผู้ตรวจราชการกระทรวง เพื่อให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติราชการ ซึ่งจากการดำเนินงานดังกล่าว ส่งผลให้ หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัด สามารถปฏิบัติงานได้

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบกับสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงได้ในระดับที่น่าพอใจ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน เรื่อง การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อสร.ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ในภาพรวมของทุกจังหวัดให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๔

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

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p><i>ณ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง</i></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>๒. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของ อสร. โดยจัดอบรมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจแก่ อสร. เพื่อนำภารกิจของกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่และให้ อสร. เป็นเครือข่าย/กลไกในการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในพื้นที่</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ อสร. ตามโครงการเสริมสร้างศักยภาพ อสร. ระดับตำบล/อำเภอ และทบทวนความรู้เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงในการประชุมประจำเดือนของ อสร. อย่างต่อเนื่อง จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานจังหวัดและมอบหมายให้ อสร. เป็นเครือข่าย/กลไกในการดำเนินโครงการฝึกอาชีพโครงการอาสาสมัครแรงงานพัฒนาท้องถิ่นถวายพ่อของแผ่นดิน โครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ และจัดส่งเอกสารด้านแรงงานของทุกหน่วยงานในสังกัด และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพการบริการด้านแรงงานให้กับ อสร. ตลอดจนจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้กับ อสร. เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานนำบริการด้านแรงงาน</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p><i>Nm : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง</i></p>		<p>๓. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้อสร. ทุกคนอย่างชัดเจนโดยมีภารกิจ หน้าที่ และแบบฟอร์มต่าง ๆ และแบบรายงานของทุกหน่วยงานสำหรับให้บริการประชาชน</p> <p>๔. จัดอบรมและให้คำแนะนำแก่อสร. เกี่ยวกับวิธีการจัดทำแบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน</p>			<p>ลงสู่ประชาชนในพื้นที่ พร้อมทั้งจัดอบรมและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน แก่อสร. และจัดส่งทำเนียบอาสาสมัครแรงงานให้อสร. ทุกคน เพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่าง อสร. ในแต่ละพื้นที่ จัดให้มีการศึกษาดูงานและเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทั้งในและนอกพื้นที่ ซึ่งจากการดำเนินงานดังกล่าว ส่งผลให้หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบกับสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงได้ในระดับที่น่าพอใจ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับ</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		๕. จัดให้ อสร. ศึกษา ดูงาน/เยี่ยมชม (On Tour หรือ Site Visit) ของ หน่วยงาน เช่น สถาบัน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด เพื่อให้มีความรู้ เพิ่มขึ้น			มอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำ บริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ใน ภาพรวมของทุกจังหวัดให้อยู่ในระดับที่ ยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๖ เท่านั้น

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ

นางนพ รัตตสัมพันธ์

(นางปราณิน มุตตาหารัช)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๖



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 17 : จังหวัด ตาก พิชณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ และอุตรดิตถ์

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 10 – 14 มิถุนายน 2554 และระหว่างวันที่ 27 – 28 มิถุนายน 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัดตาก พิชณุโลก 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

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน
1 : 30 (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 17 จังหวัด ตาก สุโขทัย พิษณุโลก และอุตรดิตถ์ เมื่อวันที่ 10 – 14 มิถุนายน 2554 และจังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ 27 - 28 มิถุนายน 2554 โดยผลการดำเนินงานของจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 17 สรุปได้ดังนี้

- จังหวัดตาก ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 169 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 63 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 453,600 บาท เบิกจ่ายแล้ว 453,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมี ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 3,815 คน จากเป้าหมาย 1,890 คน และประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 100

- จังหวัดสุโขทัย ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 189 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 86 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 526,800 บาท เบิกจ่ายแล้ว 526,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมี ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 3,537 คน จากเป้าหมาย 2,580 คน และประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 96.82

- จังหวัดพิษณุโลก ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 210 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 93 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 613,800 บาท เบิกจ่ายแล้ว 613,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมี ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 5,364 คน จากเป้าหมาย 2,790 คน และประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 93.2

- จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 117 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 117 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 772,200 บาท เบิกจ่ายแล้ว 772,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมี ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 8,842 คน จากเป้าหมาย 3,510 คน และประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 90.62

- จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้แต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานทั้งสิ้น 67 คน โดยเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอ/ตำบล ที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 67 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนอาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอ/ตำบล จำนวน 358,800 บาท เบิกจ่ายแล้ว 350,983 บาท คิดเป็นร้อยละ 97.82 โดยมี ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน 2,256 คน จากเป้าหมาย 2,010 คน และประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานมีความพึงพอใจ ร้อยละ 85.64

สำหรับผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 17 พบว่าหน่วยรับตรวจได้ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามที่ได้รับการจัดสรร และการดำเนินงานตามโครงการมีผลการดำเนินงานได้ตามเป้าหมายทั้งตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

อย่างไรก็ตามมีสาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ได้ครบถ้วนตามเป้าหมายจำนวนแกนนำ ที่ต้องได้รับค่าตอบแทนเนื่องมาจาก

1. หน่วยรับตรวจได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ ประมาณเดือนพฤศจิกายน 2553 ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินค่าตอบแทนฯ ย้อนหลังให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล ประกอบกับการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้ดำเนินการพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

2. อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบลที่ได้รับค่าตอบแทนบางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน เนื่องมาจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสาไม่ต้องการค่าตอบแทน หรือการเดินทางมาส่งผลงาน/รับค่าตอบแทนไม่สะดวกเนื่องจากในสภาพพื้นที่ห่างไกล และบางคนยังไม่เข้าใจแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของโครงการฯ จากการตรวจติดตามในรอบที่ 3 คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าหน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 17 สามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ทำให้ค่าดัชนีความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งปรากฏตามตารางผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ ดังนี้

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับประกัน

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับประกัน ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับประกัน	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับประกัน
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันโครงการ</p> <p>- การขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพ</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1.ประสานแจ้งให้ทุกหน่วยงานในสังกัดประสานอาสาสมัครแรงงานในการลงพื้นที่เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานในพื้นที่แก่งหน่วยงานในสังกัด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามประเมินผลของคณะผู้ตรวจราชการพบว่าหน่วยรับประกันตรวจ ทั้ง 5 จังหวัด ได้มีการจัดการกับความเสี่ยงโดยมีการจัดประชุมหน่วยงานในสังกัดเพื่อพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานโดยมีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานในสังกัดเข้าร่วมประชุมบรรยายให้ความรู้ความเข้าใจในบทบาท</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ
<p>อาสาสมัครแรงงาน และมอบหมาย ภารกิจ บทบาท หน้าที่ให้อาสาสมัคร แรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถ ดำเนินการได้ตาม เป้าหมายของสภาพ พื้นที่</p>		<p>2. ทุกหน่วยงานในสังกัด ร่วมกันส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของแต่ละหน่วยงานโดย การร่วมกันจัดประชุมสัมมนา การสอบถามความต้องการ การจัดส่งเอกสารข้อมูล อย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะ กรณีที่มีแนวทาง การ ปฏิบัติงานหรือระเบียบ ใหม่ ๆ</p>			<p>หน้าที่ของแต่ละหน่วยงานและมอบหมายภารกิจให้ อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เช่น การขยายความ คุ้มครองประกันสังคม ตามมาตรา 40 การสอบถาม ความต้องการด้านฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งงานว่าง การประชาสัมพันธ์เรื่องการจัด ทะเบียนแรงงานต่างด้าว การคุ้มครองแรงงาน และการ ประกันสังคม เป็นต้น และในการลงพื้นที่ของ หน่วยงานในสังกัดได้มีการประสานแจ้งอาสาสมัคร แรงงานเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานทุกครั้ง มีการจัดทำรายชื่ออาสาสมัครแรงงานและแจ้งให้ หน่วยงานในสังกัดทราบ เพื่อบอกหมายภารกิจ/ ติดตามผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตาม หลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบ โครงการ ในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ 17 อยู่ที่ ค่าคะแนน 4 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้</p>

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ
<p>N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ</p> <p>- ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตาม</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. ประสานให้อาสาสมัครแรงงานประจำอำเภอเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่ออาสาสมัครแรงงานระดับตำบล</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่าหน่วยรับตรวจ ทั้ง 5 จังหวัดได้ดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงโดยการจัดประชุมคณะทำงานพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานเป็นคณะทำงาน เป็นประจำทุกเดือน เพื่อชี้แจงภารกิจของทุกหน่วยงาน ชี้แจงบทบาทหน้าที่</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
ภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง		2. หาแนวทางการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของแต่ละจังหวัด			ของอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจของแต่ละหน่วยงานให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ได้มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำแก่ออาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในกรณีที่มีปัญหาและข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ในการประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดได้มอบหมายให้แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเข้าร่วมในการประชุมด้วย เพื่อเปิดโอกาสให้เสนอความต้องการ สอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบในพื้นที่ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และติดตามผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน นอกจากนี้ยังได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกันส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริง

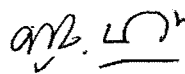
ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ
					ของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานบางคนยังขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ 17 อยู่ที่ค่าคะแนน 6 ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)
-ไม่มี-

◆ ความเห็นของเครือข่ายประชาสังคม (อาสาสมัครแรงงาน)
-ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
-ไม่มี-

ลงชื่อ



(นายพุลศักดิ์ เศรษฐนันท์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่17



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 2 (Annual Inspection Report)

เขตตรวจราชการที่ 18 : จังหวัด กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 10 – 15 กรกฎาคม 2554
และระหว่างวันที่ 16 – 21 สิงหาคม 2554

โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจ : จังหวัด กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี

หน่วยรับตรวจ
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี**มิติประสิทธิผล :**

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

๑. แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน 877 อำเภอ ๆ ละ 1 คน ใน 75 จังหวัด ในรูปค่าตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 6,314,400 บาท
๒. 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

สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการฯ ได้แก่

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน

1: 30 คน (แกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน 1 คน ต่อประชาชน 30 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 18 จังหวัด
จังหวัด กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี ระหว่างวันที่ 10 – 15 กรกฎาคม 2554 และระหว่างวันที่
16 – 21 สิงหาคม 2554 พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

**ผลการดำเนินงานโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554**

จังหวัด	จำนวน อสร.ที่ได้รับ ค่าตอบแทน (คน)	ผลการเบิกจ่าย ค่าตอบแทน			ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : จำนวนผู้มารับบริการ ผ่านเครือข่าย อสร.		ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของ ประชาชนผู้รับบริการ
		งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	เป้าหมาย (คน)	ผล (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
กำแพงเพชร	78	484,200	484,200	100	2,340	3,174	91.66
นครสวรรค์	130	830,400	829,400	99.88	3,900	6,054	89.00
พิจิตร	89	594,600	594,600	100	2,670	3,252	89.00
อุทัยธานี	70	442,200	442,200	100	2,100	5,040	87.84

กำแพงเพชร มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 78 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 445,200 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 445,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2,340 คน ดำเนินการได้ จำนวน 3,174 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านจัดหางาน จำนวน 1,207 คน ด้านงานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 941 คน ด้านงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 65 คน ด้านสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ จำนวน 8 คน และด้านงานให้คำปรึกษา /ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน จำนวน 413 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 91.66

นครสวรรค์ มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 130 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 830,400 บาท เบิกจ่ายได้จำนวน 752,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 90.60 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 3,900 คน ดำเนินการได้ จำนวน 6,054 คน ผลการปฏิบัติงาน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 832 คน ด้านจัดหางาน จำนวน 727 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 939 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 231 คน และด้านข้อมูลข่าวสารแรงงาน จำนวน 3,325 คน **ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 89

พิจิตร มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 89 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 594,600 บาท เบิกจ่ายได้จำนวน 541,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 91.02 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 2,670 คน ดำเนินการได้ จำนวน 3,252 คน ผลการปฏิบัติงานด้านฝึกอาชีพ จำนวน 700 คน ด้านฝึกอาชีพ จำนวน 478 คน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 188 คน ด้านสิทธิประโยชน์ประกันสังคม จำนวน 1,865 คน ด้านสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ จำนวน 21 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 89

อุทัยธานี มีอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 70 คน งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 442,200 บาท เบิกจ่ายได้ จำนวน 442,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 100 **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับการด้านแรงงานผ่าน อสร. จำนวน 2,100 คน ดำเนินการได้ จำนวน 5,040 คน ผลการปฏิบัติงานด้านฝึกอาชีพ จำนวน 734 คน ด้านจัดหางาน จำนวน 222 คน ด้านประกันสังคม จำนวน 4,078 คน และด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 6 คน **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ดำเนินการได้ ร้อยละ 87.84

สาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ตำบล/อำเภอ ได้ครบตามเป้าหมายจำนวนแกนนำฯ ที่ต้องได้รับค่าตอบแทนในจังหวัดเนื่องมาจาก

1. หน่วยรับตรวจได้รับการโอน/จัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการฯ ประมาณเดือนพฤศจิกายน 2553 ทำให้บางจังหวัดไม่ได้เบิกเงินค่าตอบแทนฯ ย้อนหลังให้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงาน ประกอบกับการแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานที่จะได้รับค่าตอบแทนไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งพร้อมกันทั้งจังหวัด แต่เป็นการแต่งตั้งตามความพร้อมของแต่ละพื้นที่

2. แกนนำอาสาสมัครแรงงานบางคนไม่ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากจากปฏิบัติงานด้วยจิตอาสา ไม่ต้องการค่าตอบแทน หรืออาจเป็นเพราะความไม่สะดวกในการเดินทางมารับเงินค่าตอบแทนเนื่องจากสภาพพื้นที่ห่างไกล หรือยังไม่เข้าใจการกรอกแบบรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

สำหรับประเด็นความเสี่ยงของโครงการฯ คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 18 ส่วนใหญ่สามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ จนทำให้ค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับยอมรับได้ ซึ่งจะปรากฏในรายละเอียดตามตารางผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการฯ ดังแนบ

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- ขาดการประสานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. จัดอบรมอาสาสมัครแรงงาน และเชิญหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้แทนเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงาน</p> <p>2. ให้อาสาสมัครแรงงานออกหน่วยให้บริการเคลื่อนที่กับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกับจังหวัดเคลื่อนที่ และจัดทำหนังสือถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำตัวอาสาสมัครแรงงาน</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากการตรวจติดตาม พบว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามที่กำหนด และสามารถจัดการกับความเสี่ยงได้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยมีการจัดอบรมอาสาสมัครแรงงานและเชิญหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้มีความรู้/ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ภารกิจของกระทรวง มีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อชี้แจง ชักซ้อมความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครแรงงานที่ส่งผลงาน มีการมอบหมายให้อาสาสมัคร</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่		<p>ให้เป็นที่รู้จักและเกิดการยอมรับในระดับพื้นที่</p> <p>3. การประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำเดือนได้แจ้งให้ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานประสานอาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมหรือร่วมกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่</p> <p>4. มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ประสานงานโครงการที่ต้องติดต่อกับหน่วยงานในพื้นที่</p> <p>5. มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมชี้แจงภารกิจเร่งด่วนของหน่วยงาน</p>			<p>แรงงานออกหน่วยให้บริการเคลื่อนที่กับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมกับจังหวัดเคลื่อนที่เพื่อนำบริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่ มีการแจ้งในที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำเดือนให้ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานประสานอาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมหรือร่วมกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ และจัดทำหนังสือถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแนะนำตัวอาสาสมัครแรงงานให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ มีการมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ประสานงานโครงการที่ต้องติดต่อกับหน่วยงานในพื้นที่ เช่น โครงการจ้างงานเร่งด่วน การรับสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 การจัดตั้งกลุ่มเพื่อฝึกอาชีพ สสำรวจข้อมูลผู้ว่างงานและต้องการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งออกเยี่ยมเยียนอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ นอกจากนี้ในการดำเนินการนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงแรงงาน</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้รอบ Monitoring/Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>ในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน และมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติ</p> <p>6. จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ร่วมตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับคณะผู้ตรวจราชการฯ</p>			<p>ได้มีการมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน และมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติ เช่น การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554 และการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ เป็นต้น รวมทั้งมีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่อาสาสมัครแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการ และขอให้ร่วมตรวจติดตามในพื้นที่ร่วมกับคณะผู้ตรวจราชการฯ เพื่อให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน/ การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงทำให้ประเด็นความเสี่ยงของโครงการลดลงอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านแนวทางการ</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					ดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่อง การขาดการประสานงานบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน และมอบหมายภารกิจ บทบาทหน้าที่ให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของสภาพพื้นที่ (K2) โดยปรับลดค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 6

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

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ - ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน บางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงานลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	1. จัดอบรมอาสาสมัครแรงงาน พร้อมทั้งแจกคู่มือในการปฏิบัติงาน โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดอุทัยธานี ทั้ง 5 หน่วยงาน มาบรรยายให้ความรู้บทบาทหน้าที่/ภารกิจของกระทรวงแรงงาน 2. ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้จัดอบรมให้ความรู้ในภารกิจของแต่ละหน่วยงานเพิ่มเติม เป็นไปอย่างต่อเนื่อง 3. จัดอบรมอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่แทนผู้ที่ลาออก	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	<input checked="" type="checkbox"/> ระดับยอมรับได้ <input type="checkbox"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="checkbox"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="checkbox"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า ประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวมีอยู่จริง แต่หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัดสามารถดำเนินการจัดการกับประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว โดยมีการจัดอบรมอาสาสมัครแรงงาน พร้อมทั้งแจกคู่มือในการปฏิบัติงาน โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานมาบรรยายให้ความรู้บทบาทหน้าที่/ภารกิจของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งแต่ละหน่วยงานได้จัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในภารกิจของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการจัดอบรมอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่แทนผู้ที่ลาออก เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
		<p>4. การประชุมประจำเดือน หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยนำอาสาสมัครแรงงานเข้า หารือร่วมกันเพื่อกำหนด แนวทางการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครแรงงาน</p> <p>5. จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูล ด้านแรงงานระดับตำบล พร้อมทั้ง จัดประชุมให้ความรู้แก่ อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่</p> <p>6. ให้คำแนะนำในการกรอก แบบรายงานผลการปฏิบัติงานให้แก่ อาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้สามารถ กรอกแบบรายงานฯ ได้ถูกต้อง และชี้แจงให้เห็นความสำคัญ ในการจัดส่งรายงานฯ</p>			<p>เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และในการจัดประชุม ประจำเดือนหน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงานได้นำอาสาสมัครแรงงานเข้าหารือ ร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครแรงงานร่วมกัน เพื่อให้ อาสาสมัครแรงงานมีส่วนร่วมและเข้าใจ ภารกิจที่ต้องปฏิบัติมากขึ้น รวมทั้งมีการจัดตั้ง ศูนย์บริการข้อมูลด้านแรงงานระดับตำบล ให้ ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ สำหรับ การส่งผลการปฏิบัติงานฯ ได้มีการให้คำแนะนำ ในการกรอกแบบรายงานผลการปฏิบัติงานให้แก่ อาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้สามารถกรอกแบบ รายงานฯ ได้ถูกต้อง และชี้แจงให้เห็น ความสำคัญในการจัดส่งรายงานฯ รวมทั้งติดตาม อาสาสมัครแรงงานที่ยังไม่ส่งผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมิน ค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนอง</p> <p>ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) N3 : ความเสี่ยงต่อการ</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Progress Review	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้ รอบ Monitoring/ Evaluation	การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ (ประเมินทุกประเด็นความเสี่ยง)
					ไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร แรงงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถนำบริการด้านแรงงาน ลงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง (N3) โดยปรับลดค่าดัชนี ความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ อยู่ในระดับยอมรับได้ ในระดับค่าดัชนี ความเสี่ยงที่ระดับ 6

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....
.....

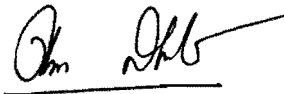
◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

.....ไม่มี.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ



(นางศรีสุดา สิงห์ไพร)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 18