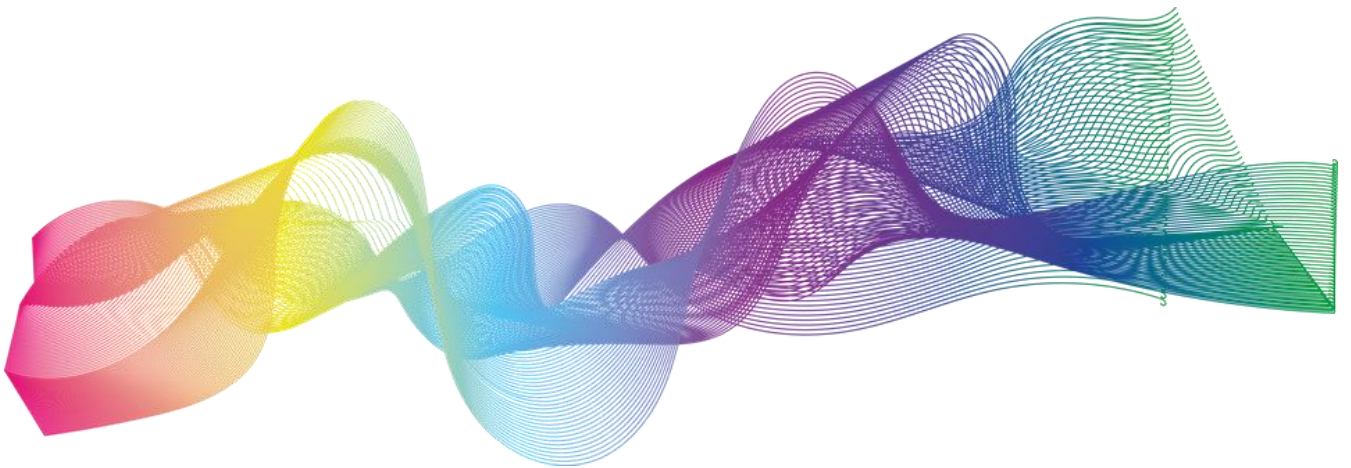




คู่มือการตรวจติดตาม
ตามแผนการตรวจราชการ
ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงแรงงาน



คำนำ

การตรวจราชการ ถือเป็นมาตรการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน ที่จะทำให้การปฏิบัติราชการ หรือการจัดทำภารกิจของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้ง เป็นไปตาม หลักการบริหารแบบบูรณาการและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนั้น เพื่อให้ภารกิจการตรวจราชการ ช่วยขับเคลื่อนและกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำคู่มือการตรวจติดตามตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการตรวจราชการตามแผนการตรวจราชการ ให้แก่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ผู้ตรวจราชการกรมที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการตรวจราชการ แทนผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน รวมทั้ง หน่วยรับตรวจทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และยึดถือเป็น แนวทางปฏิบัติงานด้านการตรวจราชการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คู่มือการตรวจติดตามตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๓ บท ได้แก่

- | | |
|---------|---|
| บทที่ ๑ | บททั่วไปเกี่ยวกับการตรวจราชการ |
| บทที่ ๒ | การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน |
| บทที่ ๓ | แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวทางการตรวจราชการของ
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน |

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการตรวจติดตามตามแผนการตรวจราชการของ ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จะเป็นประโยชน์และสามารถเสริมสร้าง ระบบการตรวจราชการ ระหว่างผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ผู้ตรวจราชการกรม และหน่วยรับตรวจ ให้มีประสิทธิภาพและช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานให้ตอบสนองนโยบายเร่งด่วนด้านแรงงานของรัฐบาล และกระทรวงแรงงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนด

กลุ่มงานตรวจราชการ
สำนักตรวจและประเมินผล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
มกราคม ๒๕๖๒

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑	บททั่วไปเกี่ยวกับการตรวจราชการ	
	นิยามศัพท์.....	๑
	ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการ.....	๒
	วัตถุประสงค์ของการตรวจราชการ.....	๒
	โครงสร้างของการตรวจราชการ.....	๓
	อำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ.....	๓
บทที่ ๒	การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน	
	คำสั่งกระทรวงแรงงาน/สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง.....	๔
	ขั้นตอนการจัดทำแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน.....	๕
	กระบวนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน.....	๖
	ขอบเขตอำนาจการตรวจราชการ.....	๗
	เขตพื้นที่ตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน.....	๘
	รอบการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน.....	๙
	การรายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน.....	๑๐
บทที่ ๓	แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปี	
	งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ และแนวทางการตรวจราชการฯ	
	แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน.....	๑๑
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	
	แนวทางการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจราชการ.....	๑๒
	ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	
	- การตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการ.....	๑๒
	ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (ร่วมกับสำนักนายกรัฐมนตรี)	
	- การตรวจราชการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน.....	๑๒
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	
	- การตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบ.....	๑๔
	ของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน	
	- การตรวจนิเทศการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ.....	๑๔
	- การตรวจราชการตามภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบหรือมอบหมาย.....	๑๕
	รวมถึงงานอื่น ๆ อาทิ การแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชน	
	อันเกิดจากการดำเนินการของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน ข้อเสนอในการประชุม	
	ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ตลอดจนเรื่องที่ปัญหาสำคัญในพื้นที่	

ภาคผนวก

- คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๙๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน
- คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๔๙๕/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง กำหนดพื้นที่การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
- คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๕๕๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
- คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๑๘/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง แผนการตรวจราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
- หนังสือสำนักตรวจและประเมินผล ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๔๖ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๒ เรื่อง การมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานรับผิดชอบเขตตรวจราชการ
- แบบฟอร์มการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

บทที่ ๑

บททั่วไปเกี่ยวกับการตรวจราชการ



การตรวจราชการ เป็นมาตรการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐ ให้ดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติของคณะรัฐมนตรี และคำสั่งของนายกรัฐมนตรี รวมทั้ง เป็นกลไกสำคัญ ในการช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อันเกิดจากการปฏิบัติราชการหรือการดำเนินการกิจต่าง ๆ ของรัฐ โดยการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของเจ้าหน้าที่ และประชาชน การสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ในพื้นที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน และเกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติ ราชการหรือการดำเนินการกิจยิ่งขึ้น รวมทั้ง เป็นไปตามหลักการการบริหารแบบบูรณาการและการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี

นิยามศัพท์

การตรวจราชการ หมายถึง การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และ ผู้ตรวจราชการกรม ที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจราชการแทนผู้ตรวจราชการกระทรวง ตามแผนการตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน หมายถึง ผู้ตรวจราชการระดับกระทรวงซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘

เจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนภารกิจการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ กระทรวงแรงงานแต่ละท่าน และให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุนภารกิจการตรวจราชการของ ผู้ตรวจราชการกรมด้วย โดยการปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนภารกิจการตรวจราชการ ประกอบด้วย

๑. ประสานงานกับหน่วยรับตรวจและเจ้าหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตรวจราชการของ ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ทั้งก่อนการตรวจราชการ ระหว่างการตรวจราชการ และภายหลังการตรวจราชการ เพื่อประโยชน์ในการตรวจราชการ

๒. จัดเตรียมข้อมูลประกอบการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานก่อนการ ตรวจราชการในแต่ละครั้ง ประกอบด้วย กำหนดการ รายนามผู้ว่าราชการจังหวัด/หัวหน้าส่วนราชการในจังหวัด และข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปี งบประมาณนั้น ๆ

๓. จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการตรวจราชการทั้งก่อนการตรวจราชการ และภายหลังการตรวจราชการ ในแต่ละครั้ง

ก่อนการตรวจราชการ ดำเนินการจัดทำหนังสือขออนุมัติการเดินทาง กำหนดการเดินทาง ประมาณการค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หนังสือยืมเงินตราราชการในการเดินทางไปราชการ

ภายหลังการตรวจราชการ ดำเนินการจัดทำหนังสือสรุปค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปตรวจราชการ

๔. จัดทำรายงานผลการตรวจราชการและติดตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการได้ให้ไว้แก่หน่วยรับตรวจภายหลังการตรวจราชการเสร็จสิ้นในแต่ละครั้ง

หน่วยรับตรวจ หมายถึง หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ทั้ง ๗๖ จังหวัด รวมทั้งหน่วยงานในสังกัดในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครเขต ๑ - ๑๐ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ๑๑ - ๑๒ และสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ - ๑๒ และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ๑๓ แห่ง

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการ

ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๒ ตอนพิเศษ ๗๖ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๔๘

วัตถุประสงค์ของการตรวจราชการ

ตามข้อ ๗ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ได้กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการตรวจราชการไว้ ดังนี้

(๑) เพื่อชี้แจง แนะนำ หรือทำความเข้าใจกับหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับแนวทางและการปฏิบัติงานหรือการจัดทำภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลและแผนต่าง ๆ ของชาติ และของหน่วยงานของรัฐ

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

(๓) เพื่อติดตามความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรค รวมทั้ง ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานหรือการจัดทำภารกิจของหน่วยงานของรัฐ

(๔) เพื่อสดับตรับฟังทุกข์สุข ความคิดเห็น และความต้องการ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน

(๕) เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง และสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในพื้นที่

โครงสร้างของการตรวจราชการ

การตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน แบ่งโครงสร้างออกเป็น ๒ ระดับ คือ ผู้ตรวจราชการกระทรวง และผู้ตรวจราชการกรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๙ ดังนี้

ผู้ตรวจราชการกระทรวง รับผิดชอบและมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เฉพาะในขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของกระทรวง ในฐานะผู้สอดส่องดูแลแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง และปลัดกระทรวง โดยมีอัตรากำลังจำนวน ๖ อัตรา

ผู้ตรวจราชการกรม รับผิดชอบและมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเฉพาะในขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของกรม ในฐานะผู้สอดส่องดูแลแทนอธิบดี โดยมีอัตรากำลังจำนวน ๒๓ อัตรา

อำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ

ผู้ตรวจราชการทุกระดับมีแนวทางการใช้อำนาจและหน้าที่ตามข้อ ๑๒ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ดังต่อไปนี้

(๑) สั่งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้รับการตรวจปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติของคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของนายกรัฐมนตรี

(๒) สั่งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้รับการตรวจปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติในเรื่องใด ๆ ในระหว่างการตรวจราชการไว้ก่อน หากเห็นว่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการหรือประโยชน์ของประชาชนอย่างร้ายแรง และเมื่อได้สั่งการดังกล่าวแล้ว ให้รายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบหรือพิจารณาโดยด่วน

(๓) สั่งให้หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐชี้แจง ให้ถ้อยคำ หรือส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณา

(๔) สอบข้อเท็จจริง สืบสวนสอบสวน หรือสดับรับฟังเหตุการณ์ เมื่อได้รับการร้องเรียน หรือมีเหตุอันสมควร โดยประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนหรือปัญหาอุปสรรคของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๕) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการตรวจ และรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบ

(๖) เรียกประชุมเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อชี้แจง แนะนำ หรือปรึกษาหารือร่วมกัน



บทที่ ๒
การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

คำสั่งกระทรวงแรงงาน/สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการ

การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบคำสั่งกระทรวงแรงงาน คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงการมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการ ประกอบด้วย

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่ง ที่ ๒๙๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาแผนการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน ก่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ

๒. คำสั่งมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานรับผิดชอบเขตตรวจราชการ

๒.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้มีคำสั่ง ที่ ๔๕๕/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง กำหนดพื้นที่การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการประสานงานและความสะดวกในการกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค

๒.๒ ปลัดกระทรวงแรงงานเห็นชอบในการมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงรับผิดชอบเขตตรวจราชการตามการแบ่งเขตตรวจราชการ ตามหนังสือสำนักตรวจและประเมินผล ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๔๖ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๒

๓. คำสั่งแต่งตั้งหัวหน้าและรองหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และผู้รักษาการในตำแหน่ง

คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๔๖๗/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งหัวหน้าและรองหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และผู้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

๔. คำสั่งแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เห็นชอบและลงนามในคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๕๕๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๕. คำสั่งแผนการตรวจราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ปลัดกระทรวงแรงงาน เห็นชอบและลงนามในคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๑๘/๒๖๒ ลงวันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง แผนการตรวจราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ขั้นตอนการจัดทำแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

การจัดทำแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในแต่ละปีงบประมาณ กำหนดให้มีกระบวนการประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน และประชุมร่วมกับสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดประเด็นการตรวจราชการ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๒๖ – ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเฮลท์แลนด์ รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทบทวนปัญหาอุปสรรคจากการตรวจราชการฯ รวมทั้งเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงานที่จะนำมากำหนดเป็นแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีสาระสำคัญจากการประชุมสรุปได้ ดังนี้

(๑) กรอบการพิจารณาประเด็นการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดขึ้นนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นนโยบายต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมาตามแนวทางหลัก ๓ ด้าน “นโยบาย ๑๓ – ๔ – ๗” หรือ 3A

(๒) การกำหนดเขตพื้นที่ตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมทุกกรม/สำนักงาน ประกันสังคม ขอให้แบ่งเขตการตรวจราชการและเลือกเขตการตรวจราชการให้เหมือนเขตตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานแต่ละท่าน เพื่อความเป็นเอกภาพในการตรวจราชการแบบบูรณาการร่วมกัน ทั้ง ๕ หน่วยงาน

(๓) มอบหมายให้สำนักตรวจและประเมินผล จัดทำปฏิทินการตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกำหนดแนวทางในการดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อรองรับภารกิจด้านการตรวจราชการหรืองานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบหรือมอบหมาย

๒. การประชุมปรึกษาหารือเพื่อจัดทำแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจัดโดยสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๑๐๙ ชั้น ๑ อาคารสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกกระทรวงได้ร่วมกันพิจารณากรอบแนวทางการตรวจราชการแบบบูรณาการร่วมกันของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี และผู้ตรวจราชการกระทรวง ซึ่งที่ประชุมได้เห็นชอบในหลักการของกรอบแนวทางการตรวจราชการแบบบูรณาการฯ ที่กำหนด คือ การตรวจติดตามการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือข้อร้องเรียนของประชาชน การตรวจติดตามงานตามนโยบายของรัฐบาลในส่วนของงานตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และมติคณะรัฐมนตรี และการตรวจติดตามประเด็นสำคัญตามแผนพัฒนาภาค

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ณ ห้องวอเตอร์เกต บอลรูม โรงแรมมารี วอเตอร์เกต กรุงเทพฯ เพื่อให้ผู้ตรวจราชการ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการ ได้รับทราบข้อมูลแผนพัฒนาภาคในภาพรวม ทิศทางการพัฒนาภาค และจุดเน้นโครงการขับเคลื่อนที่สำคัญของแต่ละภาค การประยุกต์ใช้แนวคิดห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐ (Government Innovation Lab) ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน รวมทั้ง ร่วมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบแนวทางการตรวจราชการ ประเด็นสำคัญตามแผนพัฒนาภาค โดยที่ประชุมกำหนดกรอบการตรวจราชการ ประเด็นสำคัญตามแผนพัฒนาภาคในเบื้องต้นที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้มแข็งให้แก่การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์

แบบเฉพาะเจาะจงพื้นที่ โดยสำนักนายกรัฐมนตรีได้จัดทำสรุปโครงการสำคัญที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กำหนดขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาภาค และได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแผนงานบูรณาการพัฒนาพื้นที่ระดับภาค ประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคใต้ และภาคใต้ชายแดน ทั้งนี้ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้ดำเนินการสรุปประเด็นการตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ทุกกระทรวงทราบแล้ว

๔. การจัดประชุมคณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ โดยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ก่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

กระบวนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

กระบวนการตรวจราชการ แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนก่อนออกตรวจราชการ ขั้นตอนระหว่างตรวจราชการ และขั้นตอนภายหลังออกตรวจราชการ ซึ่งกลุ่มงานตรวจราชการในฐานะ ฝ่ายเลขานุการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และคณะ จะประสานการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานที่สำคัญในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

● ขั้นตอนก่อนตรวจราชการ

๑. จัดทำข้อมูลประกอบการตรวจราชการ เช่น กำหนดการตรวจราชการ รายชื่อคณะเดินทางไปตรวจราชการ รายชื่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตตรวจราชการ ประเด็นการตรวจราชการ ตามแผนการตรวจราชการ ประเด็นนโยบายเร่งด่วนหรือข้อสั่งการของกระทรวงแรงงานที่ผู้ตรวจราชการ จะต้องแจ้งให้หน่วยรับตรวจทราบ

๒. จัดทำหนังสือขออนุมัติเดินทางไปราชการ พร้อมหนังสือแจ้งอธิบดี/เลขาธิการ ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อทราบกำหนดการเดินทางไปตรวจราชการ

๓. แจ้งหน่วยรับตรวจให้ประสานการดำเนินงานในพื้นที่ ตามภารกิจที่ผู้ตรวจราชการ กระทรวงแรงงานกำหนด ได้แก่ การขอเข้าพบผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อหารือข้อราชการ การประชุมร่วมกับ หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน และที่ปรึกษาภาคประชาชน รวมทั้ง การลงพื้นที่เพื่อตรวจเยี่ยม การดำเนินโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

● ขั้นตอนระหว่างตรวจราชการ

๑. เข้าพบผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อหารือข้อราชการเกี่ยวกับนโยบายของจังหวัด ภารกิจสำคัญของกระทรวงแรงงาน ในการขอความร่วมมือจังหวัดและภารกิจสำคัญของจังหวัดที่ขอความร่วมมือกระทรวงแรงงานดำเนินการ

๒. ประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อตรวจติดตามผลการปฏิบัติงาน ตามแผนการตรวจราชการฯ โดยตรวจติดตามร่วมกับที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน/เครือข่ายภาค ประชาชน/อาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน เพื่อรับทราบข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๓. การลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัด
กระทรวงแรงงาน

๔. บันทึกผลการตรวจราชการและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน/
ผู้ตรวจราชการกรม ในสมุดตรวจราชการของหน่วยรับตรวจ

● ขั้นตอนภายหลังการตรวจราชการ

๑. จัดทำรายงานผลการตรวจราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. จัดทำข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและแจ้งให้หน่วยรับตรวจ

ดำเนินการ

๓. ติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

๔. จัดทำรายงานเสนอสำนักนายกรัฐมนตรี ตามแบบรายงาน และรอบระยะเวลา
ที่กำหนด (กรณีที่มีประเด็นการตรวจราชการแบบบูรณาการฯ ที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบ)

ขอบเขตอำนาจการตรวจราชการ

กระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางและวิธีการตรวจราชการ ในลักษณะของการตรวจราชการ
แบบบูรณาการระหว่างผู้ตรวจราชการกระทรวง และผู้ตรวจราชการกรมทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม
โดยขอความร่วมมือแต่ละกรม/สำนักงานประกันสังคม มอบหมายความรับผิดชอบเขตตรวจราชการของ
ผู้ตรวจราชการกรมในสังกัดให้สอดคล้องกับผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อเดินทางไปตรวจติดตามงาน
ของหน่วยงานในสังกัดร่วมกันในการตรวจแต่ละรอบ ซึ่งการตรวจราชการในลักษณะดังกล่าว ช่วยเสริมสร้าง
ความเข้มแข็งของการทำงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน และยังอาจช่วยลดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน
ระหว่างหน่วยงานลงได้ในระดับหนึ่งด้วย ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้กำหนดขอบเขตพื้นที่การตรวจราชการ
ประกอบด้วย

● การตรวจราชการในกรุงเทพมหานคร

การตรวจราชการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และ
ผู้ตรวจราชการกรม/สำนักงานประกันสังคม จะประชุมหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตพื้นที่นั้นๆ และ
ตรวจติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ติดตามการดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วน ที่
ได้รับมอบหมาย รับฟังปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงาน

● การตรวจราชการในส่วนภูมิภาค

การตรวจราชการในส่วนภูมิภาค กระทรวงแรงงานจะพิจารณานโยบายของรัฐบาลและ
กระทรวงแรงงานที่สำคัญในแต่ละปีงบประมาณกำหนดเป็นแผนการตรวจราชการฯ และจัดทำประเด็น
การตรวจราชการ โดยผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน จะตรวจติดตามแนวทางการบูรณาการการทำงาน
ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค เพื่อขับเคลื่อนนโยบายแต่ละด้านให้บรรลุผลสำเร็จ
โดยผู้ตรวจราชการกรม/สำนักงานประกันสังคม จะตรวจติดตามโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้ประเด็น
นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานที่สำคัญ และรายงานผลการตรวจราชการให้ผู้ตรวจราชการ
กระทรวงทราบ

- การตรวจราชการในต่างประเทศ

การตรวจราชการในต่างประเทศ หรือการตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ มีกรอบภารกิจสำคัญ ๓ ประการที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ (๑) การตรวจเยี่ยมและประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ (๒) การเยี่ยมคารวะ และหารือข้อราชการกับ เอกอัครราชทูต/กงสุลใหญ่ เพื่อรับทราบสถานการณ์ด้านแรงงาน แนวคิด/ข้อเสนอแนะการบริหารงาน ด้านแรงงานไทยของแต่ละประเทศ และ (๓) การเยี่ยมเยียนแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ โดยการตรวจราชการในต่างประเทศจะต้องนำไปสู่การให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการบริหารหรือพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานด้วย

ทั้งนี้ ในแต่ละปีงบประมาณ การตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศอาจดำเนินการ ไม่ครบถ้วนทุกแห่ง ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และนโยบายของรัฐบาลหรือผู้บริหารระดับสูง ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดแผนการตรวจนิเทศฯ ไว้ในไตรมาสที่ ๓ - ๔ หรือระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๒

เขตพื้นที่ตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

- เขตตรวจราชการในกรุงเทพมหานคร

การกำหนดเขตพื้นที่การตรวจราชการในกรุงเทพมหานครของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

- เขตดุสิต ป้อมปราบศัตรูพ่าย พระนคร สัมพันธวงศ์
- เขตจตุจักร ดอนเมือง บางซื่อ บางเขน หลักสี่
- เขตดินแดง พญาไท ราชเทวี ห้วยขวาง
- เขตบางรัก ปทุมวัน ยานนาวา สาทร บางคอแหลม
- เขตคลองสาน ธนบุรี บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ บางพลัด
- เขตตลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางแค ภาษีเจริญ หนองแขม
- เขตจอมทอง ทุ่งครุ บางขุนเทียน บางบอน ราษฎร์บูรณะ
- เขตคลองเตย บางนา ประเวศ พระโขนง วัฒนา สวนหลวง
- เขตคันนายาว บางกะปิ ลาดพร้าว วังทองหลาง บึงกุ่ม
- เขตคลองสามวา มีนบุรี ลาดกระบัง สะพานสูง หนองจอก สายไหม

- เขตตรวจราชการในส่วนภูมิภาค

การกำหนดเขตพื้นที่การตรวจราชการในส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน แบ่งออกเป็นทั้งสิ้น ๑๘ เขตตรวจราชการ สอดคล้องกับการกำหนดเขตพื้นที่การตรวจราชการของสำนักนายกรัฐมนตรี ประกอบด้วย

- | | |
|-------|---|
| เขต ๑ | ชัยนาท พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง |
| เขต ๒ | นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ |
| เขต ๓ | กาญจนบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี |
| เขต ๔ | ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร |

เขต ๕	ชุมพร นครศรีธรรมราช พัทลุง สุราษฎร์ธานี สงขลา
เขต ๖	กระบี่ ตรัง พังงา ภูเก็ต ระนอง สตูล
เขต ๗	นราธิวาส ปัตตานี ยะลา
เขต ๘	ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง
เขต ๙	จันทบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว
เขต ๑๐	บึงกาฬ เลย หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี
เขต ๑๑	นครพนม มุกดาหาร สกลนคร
เขต ๑๒	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด
เขต ๑๓	ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์
เขต ๑๔	ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ อุบลราชธานี
เขต ๑๕	เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน
เขต ๑๖	เชียงราย น่าน พะเยา แพร่
เขต ๑๗	ตาก พิชณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์
เขต ๑๘	กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี

● การตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

การกำหนดพื้นที่การตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานในต่างประเทศของกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แบ่งออกเป็น ๖ กลุ่ม ๙ ประเทศ ประกอบด้วย

- กลุ่มที่ ๑ ญี่ปุ่น และเขตบริหารพิเศษฮ่องกง
- กลุ่มที่ ๒ สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)
- กลุ่มที่ ๓ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)
- กลุ่มที่ ๔ รัฐอิสราเอล
- กลุ่มที่ ๕ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
- กลุ่มที่ ๖ มาเลเซีย สาธารณรัฐสิงคโปร์ และเนการาบรูไนดารุสซาลาม

รอบการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้กำหนดรอบการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน แบ่งเป็น ๓ รอบ ดังนี้

การตรวจราชการรอบที่ ๑ (Project Review) เป็นการนัดประชุมชี้แจงแนวทางการตรวจราชการแก่หน่วยรับตรวจทั้ง ๗๖ จังหวัด โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานพร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการจัดทำรายงานผลการตรวจราชการเข้าร่วมประชุมรับฟังการชี้แจงฯ ผ่านระบบ Video Conference ซึ่งกำหนดดำเนินการในเดือนมกราคม ๒๕๖๒

การตรวจราชการรอบที่ ๒ (Progress Review) เป็นการตรวจติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงานตามประเด็นแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และการให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้หน่วยรับตรวจพิจารณาดำเนินการ โดยตรวจติดตามเป็นรายจังหวัดตามเขตตรวจราชการที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งกำหนดดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม ๒๕๖๒

การตรวจราชการรอบที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) เป็นการตรวจติดตามเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม รวมถึงการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ที่ได้ให้ไว้จากการตรวจราชการ รอบที่ ๒ โดยตรวจติดตามในพื้นที่ ซึ่งกำหนดดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๒

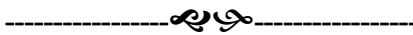
การรายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

๑. การรายงานผลการตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ร่วมกับสำนักนายกรัฐมนตรี ในกรณีมีประเด็นการตรวจร่วมๆ)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน จะจัดทำรายงานผลการตรวจราชการตามแบบฟอร์มการรายงานที่สำนักนายกรัฐมนตรีกำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกกระทรวง และนำเสนอปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อโปรดพิจารณาลงนาม และจัดส่งให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายในระยะเวลาที่กำหนด

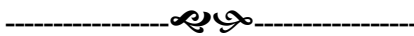
๒. การรายงานผลการตรวจราชการตามประเด็นแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน จะรายงานผลการตรวจราชการภายหลังเสร็จสิ้นการตรวจราชการแต่ละครั้ง ต่อปลัดกระทรวงแรงงาน หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อทราบหรือพิจารณาสั่งการแล้วแต่กรณี



บทที่ ๓

แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวทางการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน



แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กระทรวงแรงงานได้จัดทำคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๕๕๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ประเด็นการตรวจราชการ ๕ ประเด็น ดังนี้

๑. การตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ร่วมกับผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีและผู้ตรวจราชการกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

๒. การตรวจราชการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๒.๑ การตรวจติดตามการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

๑) นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)

๒) นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)

๓) นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

๒.๒ การตรวจติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Action Plan) ซึ่งสอดคล้อง สนับสนุน ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และนโยบายสำคัญของรัฐบาล ในภารกิจด้านแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0 การขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบประกันสังคม และติดตามการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๒.๓ การตรวจติดตามการบูรณาการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๓. การตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน

๔. การตรวจนิเทศการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

๕. การตรวจราชการตามภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบหรือมอบหมาย รวมถึงงานอื่น ๆ

อาทิ การแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชนอันเกิดจากการดำเนินการของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน
ข้อสั่งการในการประชุมศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ตลอดจนเรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญในพื้นที่

แนวทางการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. การตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ร่วมกับผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีและผู้ตรวจราชการกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

การตรวจราชการแบบบูรณาการ ฯ เป็นการตรวจราชการร่วมกับผู้ตรวจราชการ
สำนักนายกรัฐมนตรี และผู้ตรวจราชการกระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นหน่วยงานหลัก
ในการกำหนดและคัดเลือกประเด็นการตรวจราชการ ตลอดจนแผนงาน/โครงการที่จะตรวจติดตาม กรอบแนวทาง
การตรวจราชการ และการรายงานผลการตรวจราชการ ซึ่งสำนักนายกรัฐมนตรีจะแจ้งรายละเอียดให้ทุกกระทรวง
ได้รับทราบก่อนการออกตรวจราชการ สำหรับในส่วนของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดประเด็นการตรวจราชการ
แบบบูรณาการฯ ร่วมกับสำนักนายกรัฐมนตรีไว้ในแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากสำนักนายกรัฐมนตรี จะมีหนังสือเชิญผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
เข้าร่วมตรวจราชการแบบบูรณาการในพื้นที่ร่วมกับผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี และกระทรวงอื่น
ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ในระหว่างปีงบประมาณ อาจมีการประสานงานเพิ่มเติมเกี่ยวกับ (๑) นโยบาย/ข้อสั่งการ
เพิ่มเติมที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจะต้องรับไปดำเนินการ (๒) การเชิญผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
เข้าร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนและขับเคลื่อนการตรวจราชการแบบบูรณาการ ฯ

ดังนั้น เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจราชการแบบบูรณาการฯ
หากสำนักนายกรัฐมนตรีมีหนังสือเชิญประชุมคณะทำงานจัดทำแผนและขับเคลื่อนการตรวจราชการ
แบบบูรณาการฯ เห็นควรให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานพิจารณาเข้าร่วมการประชุม หากติดภารกิจ
ขอให้มอบหมายเจ้าหน้าที่ไปร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง นอกจากนี้ หากมีการเชิญเข้าร่วมการตรวจราชการ
แบบบูรณาการ เห็นควรให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานพิจารณาเข้าร่วมติดตามงานในพื้นที่ และ
ให้ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ตามประเด็นการตรวจราชการแบบบูรณาการฯ เพื่อให้สอดคล้องกับ
กรอบการประเมินผลตามคำรับรองการตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการฯ ที่เคยกำหนดไว้
ในแต่ละปี

๒. การตรวจราชการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๑ การตรวจติดตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๑) นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๒) นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) และ
๓) นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

แนวทางการตรวจติดตาม

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานตรวจติดตามการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ
แต่ละจังหวัด โดยพิจารณาจากภาพรวมของการดำเนินงานและผลลัพธ์ตามเป้าหมายในแต่ละนโยบาย ในกรณีที่
โครงการมีมากกว่าหนึ่งกลุ่มเป้าหมาย ให้รายงานผลทุกกลุ่มเป้าหมายตามโครงการนั้น ๆ ด้วย

แนวทางการรายงานของหน่วยรับตรวจ

รายงานผลความคืบหน้าการดำเนินงานตามนโยบาย ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
และหน่วยงานหลัก/หน่วยงานสนับสนุน ที่รับผิดชอบดำเนินการในแต่ละนโยบาย โดยเน้นการนำเสนอผล
การดำเนินงานในภาพรวมของจังหวัด และในกรณีที่โครงการมีมากกว่าหนึ่งกลุ่มเป้าหมาย ให้รายงานผล

ทุกกลุ่มเป้าหมายตามโครงการนั้น ๆ ตามแบบฟอร์ม “แบบรายงานการตรวจติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย เน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒” (แบบ รง. ๒ – ๑ ถึง รง. ๒ – ๓)

๒.๒ การตรวจติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Action Plan) ซึ่งสอดคล้อง สนับสนุน ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และนโยบายสำคัญของรัฐบาลในภารกิจ ด้านแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0 การขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบประกันสังคม และติดตามการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

แนวทางการตรวจติดตาม

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานตรวจติดตามการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ แต่ละจังหวัด โดยพิจารณาจากภาพรวมการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละนโยบาย ดังนี้

(๑) การตรวจติดตามผลการดำเนินการในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้แก่

๑) การมีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่สามารถใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และการบริหารงาน (สป.)

๒) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน : ผู้เข้ารับการฝึกทักษะฝีมือแรงงานในหลักสูตร การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการในพื้นที่ EEC ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (กพร.)

๓) ให้บริการจัดหางาน : แรงงานที่รับบริการจัดหางานในพื้นที่ EEC ได้รับการบรรจุงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (กกจ.)

๔) คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและหน้าที่ในการทำงาน : แรงงานได้รับการคุ้มครอง และได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ไม่น้อยกว่า ๑๐๔,๒๐๐ คน (กสร.)

๕) การคุ้มครองแรงงานให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต : จำนวนผู้ประกันตนใน พื้นที่ EEC จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของค่าเป้าหมาย (สปส.)

(๒) การตรวจติดตามโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0 (ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ กพร.)

๑) ประชาชนได้รับบริการของรัฐในกิจกรรมคลินิกผลิตภาพแรงงานสัญจรในจังหวัด

๒) ผู้ประกอบกิจการ และเครือข่ายการเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้รับการพัฒนา

๓) สถานประกอบการ SME/กลุ่ม OTOP/กลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้รับประโยชน์จาก

การเข้าร่วมโครงการฯ

๔) พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อผลิตภาพแรงงาน ตามแนวทางการสร้าง พนักงานหลายทักษะ (Multi skill Workers)

๕) พัฒนาศมรรคนะ “นักพัฒนาฝีมือแรงงานพันธุ์ใหม่”

(๓) การติดตามผลการขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยเป็นการตรวจติดตาม เป้าหมาย ผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการแก้ไข ดังนี้

๑) การติดตามผลการขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา ๓๓

๒) การติดตามผลการขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา ๓๔

๓) การติดตามผลการขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา ๔๐

(๔) การติดตามผลการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

การตรวจติดตามผลการดำเนินการติดตามทวงหนี้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง คืบจนนายจ้าง/สถานประกอบการ รวมทั้ง การติดตามผลการดำเนินคดี

แนวทางการรายงานของหน่วยรับตรวจ

รายงานผลความคืบหน้าการดำเนินงานตามแบบฟอร์ม “แบบรายงานการตรวจติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานซึ่งสอดคล้องสนับสนุนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี และนโยบายสำคัญของรัฐบาล” (แบบ รง. ๒ – ๔ ถึง รง. ๒ – ๗)

๒.๓ การตรวจติดตามการบูรณาการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

แนวทางการตรวจติดตาม

ตรวจติดตามระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ โดยติดตามผลการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดในประเด็นนโยบายที่พื้นที่เป็นผู้กำหนด (One Plan)

แนวทางการรายงานของหน่วยรับตรวจ

รายงานผลความคืบหน้าการดำเนินงานตามตัวชี้วัด KPI ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพตามนโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่ A2 (Area Based) (เอกภาพ + บูรณาการ + One Plan) ตามแบบฟอร์ม “แบบรายงานการตรวจติดตามการบูรณาการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน” (แบบ รง. ๒ – ๘)

๓. การตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพจน์มิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน

แนวทางการตรวจติดตาม

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานตรวจติดตามในประเด็นความเสี่ยงที่กรมเป็นผู้กำหนด โดยจะตรวจติดตามการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่มีความเสี่ยงจะเกิดการทุจริตและการถูกร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้ง การใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและมาตรฐานการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดตามที่ได้กำหนดไว้ตามกระบวนการ

แนวทางการรายงานของหน่วยรับตรวจ

ขอให้รายงานข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงของกระบวนการ วิธีป้องกันและการจัดการ ความเสี่ยงของกระบวนการ โดยให้พิจารณากำหนดขั้นตอนที่ต้องดำเนินการและระยะเวลาแล้วเสร็จให้ชัดเจน โดยกำหนดเป็นแนวปฏิบัติของกรมฯ หรือหน่วยงานผู้ปฏิบัติ โดยรายงานตามแบบฟอร์ม “การตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพจน์มิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน” (แบบ รง. ๓ – ๑ ถึง รง. ๓ – ๑๐)

๔. การตรวจนิเทศการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

กระทรวงแรงงานได้กำหนดให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานเดินทางไปตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อรับทราบสถานการณ์ด้านแรงงาน ตรวจติดตามผลการปฏิบัติงาน และรับฟังปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้ง ตรวจเยี่ยมแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ

แนวทางการตรวจติดตาม

- (๑) เข้าเยี่ยมคารวะและหารือข้อราชการกับเอกอัครราชทูต/กงสุลใหญ่
- (๒) ตรวจเยี่ยมและประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ
- (๓) ตรวจเยี่ยมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่แรงงานไทย
- (๔) วิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน การบริหารจัดการด้านแรงงาน ปัญหาด้านแรงงานที่พบในแต่ละประเทศ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการรายงานของหน่วยรับตรวจ

รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน แผน และผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะตามแบบรายงานที่กำหนด เพื่อให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน จะได้นำเสนอต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. การตรวจราชการตามภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบหรือมอบหมาย รวมถึงงานอื่น ๆ อาทิ การแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชนอันเกิดจากการดำเนินการของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน ข้อเสนอในการประชุมศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ตลอดจนเรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญในพื้นที่

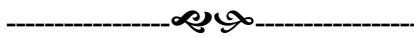
ประเด็นนี้กำหนดไว้เพื่อรองรับในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ หรือมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานไปตรวจราชการในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากแผนการตรวจราชการปกติ

แนวทางการตรวจติดตาม

ตรวจติดตามงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

แนวทางการรายงานของหน่วยรับตรวจ

รายงานตามประเด็นการตรวจราชการที่หน่วยงานต้นสังกัด/ผู้ตรวจราชการกระทรวงที่รับผิดชอบเขตพื้นที่มอบหมายสั่งการ



ภาคผนวก



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ **ปส๑** /๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน

ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๕๒๙/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน นั้น

เนื่องจากกระทรวงแรงงานได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๑๔๙๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ แบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายใต้กอง/สำนัก/ศูนย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการของกระทรวงแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคำสั่งให้เป็นปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๕๒๙/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) ปลัดกระทรวงแรงงาน | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองปลัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบงานในหน้าที่
ของสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | กรรมการ |
| (๓) ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานทุกท่าน | กรรมการ |
| (๔) อธิบดีกรมการจัดหางาน | กรรมการ |
| (๕) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | กรรมการ |
| (๖) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | กรรมการ |
| (๗) เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม | กรรมการ |
| (๘) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | กรรมการ |
| (๙) ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | กรรมการ
และเลขานุการ |

- | | |
|---|---------------------|
| (๑๐) ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจราชการ | กรรมการ |
| สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | และผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๑๑) นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานตรวจราชการ | กรรมการ |
| สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | และผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๑๒) นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานตรวจราชการ | กรรมการ |
| สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

(๑) พิจารณากำหนดแผนการตรวจราชการกรณีปกติประจำปีของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ตามข้อ ๘ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อนำเสนอ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานดำเนินการตามแผนการตรวจราชการต่อไป

(๒) พิจารณารายงานผลการตรวจติดตามการดำเนินงานของแต่ละแผนงานและโครงการ ที่ได้กำหนดไว้ในแผนการตรวจราชการตาม (๑) ในลักษณะภาพรวมเพื่อทราบถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานทราบหรือพิจารณาสั่งการ

(๓) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(หม่อมหลวงปิ่นตบทรัพย์ สมิตี)
ปลัดกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๔๔๕/๒๕๖๑

เรื่อง กำหนดพื้นที่การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๓ วรรคสอง กำหนดให้ส่วนราชการปรับปรุงการกำหนดพื้นที่ตรวจราชการให้สอดคล้องกับเขตตรวจราชการของสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อประโยชน์ในการประสานงานและความสะดวกในการกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงกำหนดพื้นที่การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เขต ๑๓ ๑๔ และ ๑๕

เขต ๑๓ ประกอบด้วย จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์
จังหวัดสุรินทร์

เขต ๑๔ ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ
จังหวัดอุบลราชธานี

เขต ๑๕ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง
จังหวัดลำพูน

รับผิดชอบกำกับดูแลเขตพื้นที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร ทุกเขตพื้นที่

กลุ่มที่ ๒ รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เขต ๖ ๑๐ และ ๑๖

เขต ๖ ประกอบด้วย จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต
จังหวัดระนอง จังหวัดสตูล

เขต ๑๐ ประกอบด้วย จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย
จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี

เขต ๑๖ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่
รับผิดชอบกำกับดูแลเขตพื้นที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร

เขตดุสิต เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตพระนคร เขตสัมพันธวงศ์

เขตจตุจักร เขตดอนเมือง เขตบางซื่อ เขตบางเขน เขตหลักสี่

กลุ่มที่ ๓ รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เขต ๓ ๑๒ และ ๑๗

เขต ๓ ประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

เขต ๑๒ ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม
จังหวัดร้อยเอ็ด

เขต ๑๗ ประกอบด้วย จังหวัดตาก จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์
จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์

รับผิดชอบกำกับดูแลเขตพื้นที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร

- เขตดินแดง เขตพญาไท เขตราชเทวี เขตห้วยขวาง
เขตบางรัก เขตปทุมวัน เขตยานนาวา เขตสาทร เขตบางคอแหลม
- กลุ่มที่ ๔ รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เขต ๔ ๕ และ ๑๑
- เขต ๔ ประกอบด้วย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี
จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาคร
- เขต ๕ ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดสงขลา
- เขต ๑๑ ประกอบด้วย จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสกลนคร
รับผิดชอบกำกับดูแลเขตพื้นที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร
เขตคลองสาน เขตธนบุรี เขตบางกอกน้อย เขตบางกอกใหญ่ เขตบางพลัด
เขตตลิ่งชัน เขตทวีวัฒนา เขตบางแค เขตภาษีเจริญ เขตหนองแขม
- กลุ่มที่ ๕ รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เขต ๑ ๗ และ ๙
- เขต ๑ ประกอบด้วย จังหวัดชัยนาท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี
จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง
- เขต ๗ ประกอบด้วย จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา
- เขต ๙ ประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก
จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว
- รับผิดชอบกำกับดูแลเขตพื้นที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร
เขตจอมทอง เขตทุ่งครุ เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตราชบุรีบูรณะ
เขตบางนา เขตประเวศ เขตพระโขนง เขตสวนหลวง เขตวัฒนา เขตคลองเตย
- กลุ่มที่ ๖ รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เขต ๒ ๘ และ ๑๘
- เขต ๒ ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครปฐม
จังหวัดสมุทรปราการ
- เขต ๘ ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง
- เขต ๑๘ ประกอบด้วย จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร
จังหวัดอุทัยธานี
- รับผิดชอบกำกับดูแลเขตพื้นที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร
เขตคันนายาว เขตบางกะปิ เขตลาดพร้าว เขตวังทองหลาง เขตบึงกุ่ม
เขตคลองสามวา เขตมีนบุรี เขตลาดกระบัง เขตสะพานสูง เขตหนองจอก เขตสายไหม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายจรินทร์ จักกะพาก)
ปลัดกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๕๕๘/๒๕๖๑

เรื่อง แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

คณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการของกระทรวงแรงงานได้พิจารณา กำหนดแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้ ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานใช้เป็นกรอบแนวทางการตรวจติดตาม กำกับดูแล ชี้แจง แนะนำ และเร่งรัด การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะเป็นมาตรการสำคัญในการสนับสนุนให้การดำเนิน การกิจและการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบกับข้อ ๘ และข้อ ๙ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานตรวจราชการตามแผนการตรวจราชการ ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. การตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ร่วมกับผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีและผู้ตรวจราชการกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

๒. การตรวจราชการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๒.๑ การตรวจติดตามการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๑) นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๒) นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) และ ๓) นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

๒.๒ การตรวจติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Action Plan) ซึ่งสอดคล้อง สนับสนุน ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และนโยบายสำคัญของรัฐบาล ในภารกิจ ด้านแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0 การขึ้นทะเบียน เข้าสู่ระบบประกันสังคม และติดตามการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๒.๓ การตรวจติดตามการบูรณาการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๓. การตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน

๔. การตรวจนิเทศการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

๕. การตรวจราชการตามภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบหรือมอบหมาย รวมถึงงานอื่น ๆ อาทิ การแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชนอันเกิดจากการดำเนินการของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน ข้อสั่งการในการประชุมศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ตลอดจนเรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญในพื้นที่

ให้ส่วนราชการและหน่วยงานส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน โดยการเตรียมบุคลากร สถานที่ และข้อมูลประกอบการตรวจราชการทั้งก่อนการตรวจราชการ ขณะตรวจราชการ และภายหลังการตรวจราชการ ตลอดจนรายงานปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน ผลความคืบหน้าของโครงการ กิจกรรม และการดำเนินการตามข้อเสนอแนะให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานทราบ เพื่อผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานจะได้รายงานผลการตรวจราชการให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงทราบ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวินิจฉัยสั่งการ เมื่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงมีการวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปพิจารณาดำเนินการและรายงานผลให้กระทรวงแรงงานทราบ ภายใน ๑๕ วันทำการ หากไม่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้รายงานผลความคืบหน้าการดำเนินการให้กระทรวงแรงงานทราบทุก ๑๕ วันทำการ จนกว่าผลการดำเนินการจะแล้วเสร็จ หรือปัญหาดังกล่าวคลี่คลายลง

สำหรับการตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานให้ความร่วมมือจัดทำข้อมูลตามประเด็นการตรวจราชการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดส่งให้สำนักนายกรัฐมนตรีภายในระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

พลตำรวจเอก

๐/๑๕
(อดุลย์ แสงสิงแก้ว)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๘ /๒๕๖๒

เรื่อง แผนการตรวจราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบกับข้อ ๘ และข้อ ๙ วรรคสอง แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานตรวจราชการเพื่อติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค ดังนี้

๑. โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ
๒. โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด
๓. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ
๔. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้
๕. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
๖. การประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชนโดยอาสาสมัครแรงงาน
๗. ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน ๗๖ จังหวัด
๘. กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร โดยอาสาสมัครแรงงานร่วมใจอาสาพัฒนาบ้านเกิด
๙. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงาน
๑๐. การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด (โครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑)
๑๑. การพัฒนาระบบการบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและติดตามการจัดการบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน
๑๒. กิจกรรมการให้บริการประชาชนด้านแรงงานโดยศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน
๑๓. กิจกรรมการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ
๑๔. การจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด

๑๕. โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๖. กิจกรรมการจัดประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างจังหวัด

๑๗. กิจกรรมการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม

๑๘. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

ให้หน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค อำนวยความสะดวก และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน โดยการจัดเตรียมบุคลากร สถานที่ และข้อมูลประกอบการตรวจราชการ ทั้งก่อนการตรวจราชการ ขณะตรวจราชการ และภายหลัง การตรวจราชการ ตลอดจนรายงานปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน ผลความคืบหน้าของแผนงาน งาน โครงการ กิจกรรม และการดำเนินการตามข้อเสนอแนะให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานทราบ เพื่อผู้ตรวจราชการ กระทรวงแรงงานจะได้รายงานผลการตรวจราชการให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการวินิจฉัยสั่งการ เมื่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงมีการวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการ กระทรวงแรงงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปพิจารณาดำเนินการและรายงานผลให้สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานทราบภายใน ๑๕ วันทำการ หากไม่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้รายงานผลความคืบหน้าการดำเนินการให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ ทุก ๑๕ วันทำการ จนกว่าผลการดำเนินการจะแล้วเสร็จ หรือปัญหาดังกล่าวคลี่คลายลง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายจรินทร์ จักกะพาก)
ปลัดกระทรวงแรงงาน



บันทึกข้อความ

รองปลัดกระทรวงแรงงาน	๑
เลขรับ	๐๖๕๕
วันที่	๙ ม.ค. ๒๕๖๒
เวลา	๐๙:๓๐ น.

ส่วนราชการ สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการ โทร. ๐ ๒๒๓๒ ๑๒๓๔

ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๕๖

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒

ปลัดกระทรวงฯ	
เลขรับที่	130
วันที่	10 ม.ค. ๒๕๖๒
เวลา	09:1๕

เรื่อง การมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานรับผิดชอบเขตตรวจราชการ

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ปลัดกระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานรับผิดชอบเขตตรวจราชการ รายละเอียดตามหนังสือสำนักตรวจและประเมินผล ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๒๘๖๒ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๑.๒ คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๔๔๕/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง กำหนดพื้นที่การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๒ เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน จำนวน ๔ ราย ดังนี้

๑) นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล รองอธิบดีกรมการจัดหางาน ให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

๒) นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

๓) นายสมศักดิ์ อภิวัฒน์สกุล ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

๔) นายธวัช เบญจาทิกุล รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

๒.๒ คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง จำนวน ๔ ราย ดังนี้ ๑) นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล รองอธิบดีกรมการจัดหางาน ๒) นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๓) นายสมศักดิ์ อภิวัฒน์สกุล ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน และ ๔) นายธวัช เบญจาทิกุล รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๒

๓. ข้อพิจารณา

สำนักตรวจและประเมินผลพิจารณาแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจราชการของกระทรวงแรงงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ จึงเห็นสมควรดำเนินการมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานรับผิดชอบเขตตรวจราชการ ดังนี้

(๑) ให้นางอัจฉรา แก้วกำชัยเจริญ รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เขต ๑๓ ๑๔ และ ๑๕

เขต ๑๓ ประกอบด้วย จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์
จังหวัดสุรินทร์

เขต ๑๔ ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ
จังหวัดอุบลราชธานี

เขต ๑๕ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน
รับผิดชอบกำกับดูแลเขตพื้นที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร ทุกเขตพื้นที่

(๒) ให้นายอภิญญา...

(๒) ให้นายอภิญญา สุจริตตานันท์ รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เขต ๖ ๑๐ และ ๑๖

เขต ๖ ประกอบด้วย จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต
จังหวัดระนอง จังหวัดสตูล

เขต ๑๐ ประกอบด้วย จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย
จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี

เขต ๑๖ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่
รับผิดชอบกำกับดูแลเขตพื้นที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร
เขตดุสิต เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตพระนคร เขตสัมพันธวงศ์
เขตจตุจักร เขตดอนเมือง เขตบางซื่อ เขตบางเขน เขตหลักสี่

(๓) ให้นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เขต ๒ ๘ และ ๑๘

เขต ๒ ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครปฐม
จังหวัดสมุทรปราการ

เขต ๘ ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง

เขต ๑๘ ประกอบด้วย จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร
จังหวัดอุทัยธานี

รับผิดชอบกำกับดูแลเขตพื้นที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร

เขตคันนายาว เขตบางกะปิ เขตลาดพร้าว เขตวังทองหลาง เขตบึงกุ่ม

เขตคลองสามวา เขตมีนบุรี เขตลาดกระบัง เขตสะพานสูง เขตหนองจอก เขตสายไหม

(๔) ให้นายธวัช เบญจาทิกุล รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เขต ๓ ๑๒ และ ๑๗

เขต ๓ ประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

เขต ๑๒ ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม
จังหวัดร้อยเอ็ด

เขต ๑๗ ประกอบด้วย จังหวัดตาก จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์
จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์

รับผิดชอบกำกับดูแลเขตพื้นที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร

เขตดินแดง เขตพญาไท เขตราชเทวี เขตห้วยขวาง

เขตบางรัก เขตปทุมวัน เขตยานนาวา เขตสาทร เขตบางคอแหลม

(๕) ให้นายสมศักดิ์ อภิวัณทนกุล รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เขต ๔ ๕ และ ๑๑

เขต ๔ ประกอบด้วย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี

จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาคร

เขต ๕ ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดสงขลา

เขต ๑๑ ประกอบด้วย จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสกลนคร

รับผิดชอบกำกับดูแลเขตพื้นที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร

เขตคลองสาน เขตธนบุรี เขตบางกอกน้อย เขตบางกอกใหญ่ เขตบางพลัด

เขตตลิ่งชัน เขตทวีวัฒนา เขตบางแค เขตภาษีเจริญ เขตหนองแขม

(๖) ให้นายทศพล...

- (๖) ให้นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน รับผิดชอบเขตตรวจราชการ เขต ๑ ๗ และ ๙
- เขต ๑ ประกอบด้วย จังหวัดชัยนาท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี
จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง
- เขต ๗ ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา
- เขต ๙ ประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก
จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว
- รับผิดชอบกำกับดูแลเขตพื้นที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร
เขตจอมทอง เขตทุ่งครุ เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตราชบุรีบูรณะ
เขตบางนา เขตประเวศ เขตพระโขนง เขตสวนหลวง เขตวัฒนา เขตคลองเตย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๓ ทั้งนี้ สำนักตรวจและประเมินผลจะได้เสนอเป็นคำสั่ง
กระทรวงแรงงาน เมื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้ง

(นางสาวภัทรพร สมันตรัฐ)

ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล

สุทนต์ วัชรวิทย์

(นายสุรเดช วลีอิทธิกุล)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

- ๙ ม.ค. ๒๕๖๒

เห็นชอบ

จิรพันธ์ จักกะพาก

(นายจิรพันธ์ จักกะพาก)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๑ พ.ค. ๖๒

แบบฟอร์มการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจราชการ
ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(ตัวอย่างปกของการตรวจราชการ)

การประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน
เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน ตามประเด็นแผนการตรวจราชการ
ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รอบที่

ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและคณะ

(.....)

ภาค.....

เขตตรวจราชการที่.....จังหวัด.....

วันที่.....

ณ ห้องประชุม.....

สารบัญ

	หน้า
๑. การตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ร่วมกับผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีและผู้ตรวจราชการกระทรวงที่เกี่ยวข้อง	๑
๒. การตรวจราชการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๒
๒.๑ การตรวจติดตามการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๒
๒.๑.๑ นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ	๕
๒.๑.๒ นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) ๔ ข้อ	๑๒
๒.๑.๓ นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ๗ ข้อ	๑๔
๒.๒ การตรวจติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Action Plan) ซึ่งสอดคล้อง สนับสนุน ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี และนโยบายสำคัญของรัฐบาล	๑๖
๒.๒.๑ การกิจด้านแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ECC ๓ จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา)	๑๗
๒.๒.๒ โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0	๑๘
๒.๒.๓ การขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบประกันสังคม	๑๙
๒.๒.๔ การติดตามการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๒๐
๒.๓ การตรวจติดตามการบูรณาการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๒๑
๓. การตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน	๒๓
๓.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๒๔
๓.๒ กรมการจัดหางาน	๒๖
๓.๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๘
๓.๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๓๐
๓.๕ สำนักงานประกันสังคม	๓๒

๑. การตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ร่วมกับผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี และผู้ตรวจราชการกระทรวงที่เกี่ยวข้อง
(รอบประเด็นการตรวจจาก สปน.)
(แบบ สปน. ๑)

**๒. การตรวจราชการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
(แบบ รง.๒-๑ – รง.๒-๓)**

๒.๑ การตรวจติดตามการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๑.๑ นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) (แบบ รง. ๒-๑)

- (๑) ยกย่องทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๒) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเพื่อเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
- (๓) ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ และส่งเสริมให้คนพิการมีงาน มีอาชีพ กับนายจ้างสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด
- (๔) ส่งเสริมให้แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามกระบวนการเดินทางไปอย่างถูกต้อง เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้งส่งเสริมให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น เพื่อรองรับความต้องการตลาดแรงงาน
- (๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานไทยถูกหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ โดยบูรณาการและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (๖) บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เร่งรัดการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งบังคับใช้กฎหมายในการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำอย่างเคร่งครัด

- (๗) แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคประมงทะเล
- (๘) ส่งเสริมการจ้างงานยูวแรงงาน และส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาทักษะฝีมือผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษ โดยเน้นรูปแบบประชารัฐ
- (๙) เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อคงรักษาการจัดลำดับ Tier 2 โดยเพิ่มความเข้มข้นในการดำเนินงานเพื่อเลื่อนอันดับดีขึ้นเป็น Tier 1
- (๑๐) เพิ่มความเข้มข้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด เพื่อคงระดับการจัดอันดับการป้องกันการจ้างงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในระดับความสำเร็จสูงสุด (Significant Advancement)
- (๑๑) ขับเคลื่อน Safety Thailand โดยการใช้มาตรการทางกฎหมาย การสร้างเครือข่าย และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืน เพื่อลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ เทียบกับปีที่ผ่านมา
- (๑๒) พัฒนาและปรับปรุงสิทธิประโยชน์การประกันสังคม และการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๒ ว่าด้วยมาตรฐานการประกันสังคม เพื่อสร้างหลักการประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นให้แก่แรงงาน
- (๑๓) ขยายบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒.๑.๒ นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) (แบบ รง.๒-๒)

- (๑) ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ
- (๒) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล
- (๓) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม
- (๔) ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานระดับจังหวัด (Provincial Big Data) และเชื่อมโยงสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC) เพื่อให้มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย รวมทั้งเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑.๓ นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) (แบบ รง.๒-๓)

(๑) ยกย่องกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานสากล โดยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการบริการในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้ง e-service, Mobile Application, Social Media และ Web Application รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงและกรม ให้สอดคล้องกับนโยบาย ไทยแลนด์ ๔.๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และการปฏิรูปประเทศ

(๒) พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในลักษณะมืออาชีพ

(๓) ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง) ศปก.ระดับกรม และระดับพื้นที่ ให้เป็นเครื่องมือที่มีความพร้อมในการบริหาร ฝ่าฝืน อำนาจการ และควบคุมสั่งการแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์

(๔) ยกย่องศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC) ให้เป็นศูนย์กลางการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านแรงงานของประเทศ และสามารถเชื่อมโยงกับภารกิจบริการพื้นฐานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) เร่งรัด ทบทวน และปรับปรุงการออกกฎหมายชั้นพระราชบัญญัติ และกฎหมายลำดับรอง เพื่อแก้ไขปัญหาลูกจ้างได้ทันต่อสถานการณ์ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งพิจารณาการยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัย

(๖) จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

(๗) ให้มีคณะทำงานเพื่อศึกษา วิจัย หรือวางแผนอนาคตในการพัฒนาแรงงานให้ก้าวหน้าและรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รองรับกับ ไทยแลนด์ ๔.๐ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

แบบรายงานการตรวจติดตามการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แบบ รง. ๒-๑

๒.๑.๑ นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ

ลำดับ ที่	นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย บาท/คิดเป็นร้อยละ ณ สิ้นเดือน....พ.ศ....	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการ แก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๑.	ยกระดับทักษะฝีมือ แรงงานให้เป็นแรงงาน คุณภาพ (Super Worker) เพื่อรองรับอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต	(สพร./สนพ.)	- แรงงานที่ได้รับการ ยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ให้เป็นแรงงาน (Super Worker).....คน	- หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน มีผลการดำเนินการ/ความ คืบหน้าตามนโยบาย แต่ละ ข้ออย่างไรบ้าง			ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข/ ข้อเสนอแนะ
๒.	พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตามมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ เพื่อ รองรับ ๑๐ อุตสาหกรรม เพื่อเป้าหมาย ในเขต พัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (EEC)	(สพร./สนพ.) (สจจ.) (สสค.)	- แรงงานได้รับการยกระดับ ทักษะฝีมือแรงงานคน - แรงงานมีงานทำ.....คน - แรงงานได้รับความคุ้มครองคน				

ลำดับ ที่	นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย บาท/คิดเป็นร้อยละ ณ สิ้นเดือน....พ.ศ....	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการ แก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๓.	ส่งเสริมการมีงานทำและ ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ของผู้สูงอายุและส่งเสริม ให้คนพิการมีงานทำ	(สรจ.) (สจจ.) (สพร./สนพ.) (สสค.) (สปส.)	- ส่งเสริมการมีงานทำและ ยกระดับคุณภาพชีวิตของ ผู้สูงอายุ.....คน - ส่งเสริมให้คนพิการ มีงานทำ.....คน - ผู้สูงอายุ.....คน คนพิการ.....คน - ผู้สูงอายุ.....คน คนพิการ.....คน - สูงอายุ.....คน คนพิการ.....คน - ดำเนินการในส่วนกลาง (ปรับสูตรการคำนวณบำนาญ ออกกฎกระทรวง)	- หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน มีผลการ ดำเนินการ/ความคืบหน้า ตามนโยบาย แต่ละข้อ อย่างไรบ้าง			ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข/ ข้อเสนอแนะ
๔.	ส่งเสริมให้แรงงานไทยที่ จะเดินทางไปทำงานตปท. ตามกระบวนการเดินทางไป อย่างถูกต้อง เพื่อให้ได้รับ การคุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้งส่งเสริมให้มีทักษะ ฝีมือสูงขึ้นเพื่อรองรับ ความต้องการตลาดแรงงาน	(สจจ.) (สพร./สนพ.) (สพร./สนพ.)	- แรงงานไทยไปทำงานใน ต่างประเทศคน - จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนา ภาษาต่างประเทศ.....คน - จำนวนผู้ฝึกอบรมเพื่อจัดส่ง ไปฝึกปฏิบัติงานเทคนิคใน ประเทศญี่ปุ่น.....คน				

ลำดับ ที่	นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย บาท/คิดเป็นร้อยละ ณ สิ้นเดือน....พ.ศ....	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการ แก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๕.	ป้องกันและแก้ไขปัญหา แรงงานไทยถูกหลอกลวง และลักลอบไปทำงาน ต่างประเทศ โดยบูรณา การและประสานความ ร่วมมือกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	(สจจ.) (สป.)	- ตรวจสอบผู้เดินทางโดย ด้านตรวจคนหางาน.....คน - ดำเนินการในส่วนกลาง (โครงการเผยแพร่และขยาย ตลาดแรงงานไทยใน ต่างประเทศ)	- หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน มีผลการ ดำเนินการ/ความคืบหน้า ตามนโยบาย แต่ละข้อ อย่างไรบ้าง			ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข/ ข้อเสนอแนะ
๖.	บริหารจัดการแรงงานต่าง ด้าวตาม MOU ตรวจสอบ การทำงานของแรงงาน ต่างด้าวให้ถูกต้องตามที่ กฎหมายกำหนดเร่งรัดการ ดำเนินคดีผู้กระทำความ ผิดตามกฎหมายว่า ด้วยการบริหารจัดการการ ทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งบังคับใช้กฎหมาย ในการกำหนดงานที่ห้าม คนต่างด้าวทำอย่าง เคร่งครัด	(สจจ.) (สจจ.) (สจจ.)	- บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตาม MOUคน - นายจ้าง/สถานประกอบการ และบริษัทนำคนต่างด้าวมา ทำงานกับนายจ้างใน ประเทศ.....แห่ง - แรงงานต่างด้าวคน				

ลำดับ ที่	นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย บาท/คิดเป็นร้อยละ ณ สิ้นเดือน....พ.ศ....	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการ แก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๗.	แก้ไขปัญหาการขาด แคลนแรงงานเชิงระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาค ประมงทะเล	(สจจ.)	- จำนวนแรงงานต่างด้าวใน กิจการประมงทะเลได้รับ อนุญาตทำงาน.....คน	- หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน มีผลการ ดำเนินการ/ความคืบหน้า ตามนโยบายในแต่ละข้อ อย่างไรบ้าง			ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข/ ข้อเสนอแนะ
๘.	ส่งเสริมการจ้างงาน ยุวแรงงาน และส่งเสริม การมีงานทำ และพัฒนา ทักษะฝีมือผู้ต้องขังที่จะ พ้นโทษ โดยเน้นรูปแบบ ประชารัฐ	(สจจ.) (สจจ.) (สพร./สนพ.)	- จำนวนนักเรียน นักศึกษา ได้รับการส่งเสริมการมีงาน ทำในรูปแบบกลไกประชารัฐคน - จำนวนผู้ต้องขังที่จะพ้น โทษได้รับการส่งเสริมการ ทำงานทำ.....คน - จำนวนผู้ต้องขังได้รับการ พัฒนาทักษะฝีมือ.....คน				

ลำดับ ที่	นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย บาท/คิดเป็นร้อยละ ณ สิ้นเดือน....พ.ศ....	ปัญหา/อุปสรรค และ แนวทางการแก้ไข/ ข้อเสนอแนะ
๙.	เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการใช้แรงงาน บังคับ และการค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน เพื่อคงรักษาการ จัดลำดับ Tier 2 โดยเพิ่มความ เข้มข้นในการดำเนินงานเพื่อ เลื่อนอันดับดีขึ้นเป็น Tier 1	(สรจ.) (สสค.) (สปจ.)	- จำนวน.....แผน - จำนวน.....คน/.....แห่ง - จำนวน.....แห่ง	- หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน มีผล การดำเนินการ/ความคืบหน้า ตามนโยบายในแต่ละข้อ อย่างไรบ้าง			ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข/ ข้อเสนอแนะ
๑๐.	เพิ่มความเข้มข้นในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการใช้แรงงาน เด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด เพื่อคงระดับการจัดอันดับการ ป้องกันการใช้แรงงานเด็กใน รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในระดับ ความสำเร็จสูงสุด (Significant Advancement)	(สสค.)	- จำนวน.....คน/.....แห่ง				

ลำดับ ที่	นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย บาท/คิดเป็นร้อยละ ณ สิ้นเดือน....พ.ศ....	ปัญหา/อุปสรรค และ แนวทางการแก้ไข/ ข้อเสนอแนะ
๑๑.	ขับเคลื่อน Safety Thailand โดยการใช้มาตรการทาง กฎหมาย การสร้างเครือข่าย และการสร้างวัฒนธรรมความ ปลอดภัยที่ยั่งยืน เพื่อลดอัตรา การประสบอันตรายจากการ ทำงานลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ เทียบกับปีที่ผ่านมา	(สสค.) (สพร./สนพ.)	- จำนวน.....คน/.....แห่ง - จำนวนคน	- หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน มีผลการดำเนินการ/ ความคืบหน้าตามนโยบาย ในแต่ละข้ออย่างไรบ้าง (ให้ระบุอัตราการประสบ อันตรายจากการทำงานลดลง เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๑)) - โครงการรับรองความรู้ ความสามารถ สาขา ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร			ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข/ ข้อเสนอแนะ
๑๒.	พัฒนาและปรับปรุงสิทธิ ประโยชน์การประกันสังคม และการเข้าสู่มาตรฐานแรงงาน ตามอนุสัญญาขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๐๒ ว่าด้วยมาตรฐาน การประกันสังคม เพื่อสร้าง หลักการประกันความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ให้แก่แรงงาน	(สปส.)	- ดำเนินการในส่วนกลาง (ออกกฎหมายคณะกรรมการ การแพทย์และพัฒนารูปแบบ การให้บริการสถานพยาบาล เสนอร่างกฎหมายการปรับปรุง สิทธิประโยชน์กรณีสงเคราะห์ บุตรฯ และการปรับปรุง มาตรฐานระบบประกันสังคม ให้สอดคล้องตามอนุสัญญาฯ ฉบับที่ ๑๐๒)				

ลำดับ ที่	นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย บาท/คิดเป็นร้อยละ ณ สิ้นเดือน....พ.ศ....	ปัญหา/อุปสรรค และ แนวทางการแก้ไข/ ข้อเสนอแนะ
๑๓.	ขยายบูรณาการภาคีเครือข่าย ในการส่งเสริม คุ่มครอง และ พัฒนาแรงงานนอกระบบให้มี อาชีพ มีรายได้ มีหลักประกัน ทางสังคม และมีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น		- จำนวนแรงงาน นอกระบบที่ได้รับ ส่งเสริม คุ่มครอง และ พัฒนาให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิต รวม.....คน (สรจ.) - จำนวน..... คน (สจจ.) - จำนวน..... คน (สพร./สนพ.) - จำนวน..... คน (สสค.) - จำนวน..... คน (สปจ.) - จำนวน..... คน	- หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน มีผลการดำเนินการ/ ความคืบหน้าตามนโยบาย แต่ละข้ออย่างไรบ้าง			ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข/ ข้อเสนอแนะ

แบบรายงานการตรวจติดตามการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แบบ รง. ๒-๒

๒.๑.๒ นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) ๔ ข้อ

ลำดับ ที่	นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) ๔ ข้อ	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค และ แนวทางการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.	ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ	- แรงงานจังหวัด/สำนักงานแรงงานจังหวัด มีผลการดำเนินการ/ ความสำเร็จแต่ละนโยบาย ระดับพื้นที่ (Area Based) ๔ ข้อ อย่างไรบ้าง	ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานหลัก หน่วยงานสนับสนุน
๒.	ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล			
๓	ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม			

	นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) ๔ ข้อ	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค และ แนวทางการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๔	ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานระดับจังหวัด (Provincial Big Data) และเชื่อมโยงสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center NLIC) เพื่อให้มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย รวมทั้งเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	- แรงงานจังหวัด/สำนักงานแรงงานจังหวัด มีผลการดำเนินการ/ ความสำเร็จแต่ละนโยบาย ระดับพื้นที่ (Area Based) ๔ ข้อ อย่างไรบ้าง	ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานหลัก หน่วยงานสนับสนุน

แบบรายงานการตรวจติดตามนโยบายเร่งด่วนและนโยบายสำคัญของกระทรวงแรงงาน

แบบ รง. ๒-๓

๒.๑.๓ นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ๗ ข้อ

ลำดับ ที่	นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ๗ ข้อ	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.	ยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานสากล โดยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการบริการในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้ง e-service, Mobile Application, Social Media และ Web Application รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงและกรม ให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และการปฏิรูปประเทศ	- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีผลการดำเนินการ/ความคืบหน้าอย่างไรบ้าง	ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานหลัก หน่วยงานสนับสนุน
๒.	พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำ เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลง และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในลักษณะมืออาชีพ			
๓.	ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง) ศปก.ระดับกรม และระดับพื้นที่ ให้เป็นเครื่องมือที่มีความพร้อมในการบริหาร ฝ่าฟัน อำนวยความสะดวก และควบคุมสั่งการแก้ไขปัญหาแรงงาน ได้ทันต่อสถานการณ์			

ลำดับ ที่	นโยบายบริหารการพัฒนา(Administration Based) ๗ ข้อ	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๔.	ยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC) ให้เป็น ศูนย์กลางการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านแรงงานของประเทศ และสามารถ เชื่อมโยงกับภารกิจบริการพื้นฐาน ของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อตอบสนองความ ต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่ หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีผลการดำเนินการ/ความคืบหน้าอย่างไรบ้าง	ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานหลัก หน่วยงานสนับสนุน
๕.	เร่งรัด ทบทวน และปรับปรุงการออกกฎหมายชั้น พระราชบัญญัติ และกฎหมายลำดับรอง เพื่อแก้ไข ปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์ และ สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งพิจารณาการ ยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัย			
๖.	จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี			
๗.	ให้มีคณะทำงานเพื่อศึกษา วิจัย หรือวางแผน อนาคตในการพัฒนาแรงงานให้ก้าวทันและรองรับ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รองรับกับ ไทยแลนด์ 4.0 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)			

**๒.๒ การตรวจติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานซึ่งสอดคล้องสนับสนุน
ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และนโยบายสำคัญของรัฐบาล
(แบบ รง. ๒-๔ – รง.๒-๗)**

๒.๒.๑ การกิจด้านแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
(EEC ๓ จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา)

๒.๒.๒ โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0

๒.๒.๓ การขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบประกันสังคม

๒.๒.๔ การติดตามการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

- ๑) กรณียังไม่ขาดอายุความ หรือ กรณีที่ยังสามารถติดตามหนี้ได้
- ๒) กรณีที่ขาดอายุความ หรือ กรณีที่ไม่สามารถติดตามหนี้ได้แล้ว

แบบรายงานการตรวจติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน
ซึ่งสอดคล้องสนับสนุนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และนโยบายสำคัญของรัฐบาล

แบบ รง. ๒-๔

๒.๒.๑ การกิจด้านแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC ๓ จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา)

กิจกรรม/ตัวชี้วัด	การดำเนินงานตามภารกิจด้านแรงงาน		การดำเนินการตามข้อสั่งการของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	ปัญหาและ อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข/ ข้อเสนอแนะ
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน			
๑. การมีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่สามารถใช้ประโยชน์ ในการกำหนดนโยบาย และการบริหารงาน (สป.) ๒. การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน : ผู้เข้ารับการฝึก ทักษะฝีมือแรงงานในหลักสูตรการพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการใน พื้นที่ EEC ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (กพร.) ๓. ให้บริการจัดหางาน : แรงงานที่รับบริการจัดหา งานในพื้นที่ EEC ได้รับการบรรจุงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ (กกจ.) ๔. คัดกรองและส่งเสริมสิทธิและหน้าที่ในการทำงาน : แรงงานได้รับการคัดกรองและได้รับสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมาย ไม่น้อยกว่า ๑๐๔,๒๐๐ คน (กสร.) ๕. การคุ้มครองแรงงานให้มีความมั่นคงในการ ดำรงชีวิต : จำนวนผู้ประกันตนในพื้นที่ EEC จ่ายเงิน สมทบเข้ากองทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของ ค่าเป้าหมาย (สปส.)	- การมีฐานข้อมูล ของ สรจ. - จำนวน.....คน - จำนวน.....คน - จำนวน.....คน - จำนวน.....คน				

แบบรายงานการตรวจติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน
ซึ่งสอดคล้องสนับสนุนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และนโยบายสำคัญของรัฐบาล

แบบ รง. ๒-๕

๒.๒.๒ โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0

กิจกรรม	การดำเนินงาน		ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางการแก้ไข/ ข้อเสนอแนะ
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑. ประชาชนได้รับบริการของรัฐใน กิจกรรมคลินิกผลิตภาพแรงงานสัญจร ในจังหวัด	- จำนวน.....คน			
๒. ผู้ประกอบกิจการ และเครือข่ายการ เพิ่มผลิตภาพแรงงานได้รับการพัฒนา	- จำนวนไม่น้อยกว่า.....คน			
๓. สถานประกอบการ SME/ กลุ่ม OTOP/กลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้รับ ประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการฯ	- จำนวน.....แห่ง			
๔. พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อผลิต ภาพแรงงาน ตามแนวทางการสร้าง พนักงานหลายทักษะ (Multi skill Workers)	- จำนวน.....คน			
๕. พัฒนาสมรรถนะ “นักพัฒนาฝีมือแรงงาน พันธุ์ใหม่”	- จำนวนไม่น้อยกว่า.....คน			

แบบรายงานการตรวจติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน
ซึ่งสอดคล้องสนับสนุนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และนโยบายสำคัญของรัฐบาล

แบบ รง. ๒-๖

๒.๒.๓ การขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบประกันสังคม

การเป็นผู้ประกันตน	การติดตามผลการขึ้นทะเบียน เข้าสู่ระบบประกันสังคม		ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
มาตรา ๓๓				
มาตรา ๓๙				
มาตรา ๔๐				

แบบรายงานการตรวจติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน
ซึ่งสอดคล้องสนับสนุนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และนโยบายสำคัญของรัฐบาล

แบบ รง. ๒-๗

๒.๒.๔ การติดตามหนี้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๑. กรณียังไม่ขาดอายุความ หรือ กรณีที่ยังสามารถติดตามหนี้ได้

จำนวนลูกหนี้ ณ ๑ ต.ค. ๖๑ (ราย)	จำนวนเงิน (บาท)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง จำนวน (คน)	การติดตามหนี้		การฟ้องคดีแพ่ง (ราย)	จำนวนหนี้ที่ได้รับ ชำระ	หมายเหตุ
			ครั้งที่ ๑ (แห่ง)	ครั้งที่ ๒ (แห่ง)			

๒. กรณีที่ขาดอายุความ หรือ กรณีที่ไม่สามารถติดตามหนี้ได้แล้ว

จำนวนลูกหนี้ ณ ๑ ต.ค. ๖๑ (ราย)	จำนวนเงิน (บาท)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง จำนวน (คน)	อยู่ระหว่างการรวบรวม และจัดทำเอกสาร (ราย)	ขอจำหน่ายหนี้		หมายเหตุ
				ราย	จำนวนเงิน (บาท)	

๒.๓ การตรวจติดตามการบูรณาการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
(แบบ รง. ๒-๘)

แบบรายงานการตรวจติดตามการบูรณาการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

แบบ รง. ๒-๘

๒.๓ การบูรณาการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด	การดำเนินการ	ผลของการดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดที่นำมาวิเคราะห์ และจัดทำแผน One Plan เช่น สถานการณ์แรงงานนอกระบบ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	- การดำเนินการตามตัวชี้วัด KPI ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพตามนโยบายเน้นหนักระดับพื้นที่ A2 (Area Based) (เอกภาพ + บูรณาการ + One Plan) ระดับ ๑ จัดตั้งคณะทำงานในรูปแบบประชารัฐ (ส่วนราชการ+เอกชน+ประชาชน) ระดับ ๒ ประชุมและจัดทำ One Plan + Action Plan ระดับ ๓ ดำเนินการตาม One Plan และ Action Plan ระดับ ๔ ติดตามและรายงานผล ระดับ ๕ จัดทำสรุปผลการดำเนินงานบรรลุตาม One Goal ที่กำหนดใน One Plan	- ขอให้อธิบาย/ระบุรายละเอียดผลการดำเนินการอย่างไร เมื่อไร ที่ไหน ให้ครบถ้วนตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด KPI ในแต่ละระดับ ระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ ระดับ ๔ ระดับ ๕		แนวทางการแก้ไข ข้อเสนอแนะ

**๓. การตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
ของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน
(แบบ รง.๓-๑ – รง.๓-๑๐)**

๓.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประกอบด้วย ๒ กิจกรรม คือ

- ๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน
- ๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ

๓.๒ กรมการจัดหางาน

- ๑) การรับเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว
- ๒) การนำส่งเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

๓.๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๑) การพิจารณารับรองค่าใช้จ่ายหลักสูตรในการฝึกอบรม
- ๒) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๓.๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ๑) การเก็บรักษาเงิน ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
- ๒) การพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง (คร.๗) ของพนักงานตรวจแรงงาน

๓.๕ สำนักงานประกันสังคม

- ๑) การจ่ายเงินสิทธิประโยชน์โดยใช้โปรแกรมธนาคาร (วิธีโอนโดยจังหวัด)
- ๒) การรับชำระเงินสมทบกองทุนประกันสังคมมาตรา ๔๐ นอกสถานที่ราชการด้วยระบบสารสนเทศ (ระบบเครือข่ายเสมือน Virtual Private Network : VPN)

แบบรายงานผลการตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน
 หน่วยงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด.....กรม...สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
 วันที่ตรวจ.....

แบบ รง. ๓-๑

ชื่อกระบวนงาน โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรม การจ้างงานเร่งด่วน

ความเสี่ยงของกระบวนงาน

๑. หน่วยงานไม่ได้พิจารณาการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามแนวทางที่กำหนดตามคู่มือการปฏิบัติงานของ สรจ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. การเบิกจ่ายงบประมาณและการดำเนินกิจกรรมไม่เป็นไปตามระเบียบข้อกำหนด
๓. ขาดการติดตามและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการภายหลังสิ้นสุดโครงการ

วิธีป้องกัน/การจัดการความเสี่ยง

๑.
๒.
๓.
๔.

ลำดับ	รายละเอียดในกระบวนงาน	ผลการดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์จากการ ป้องกันความเสี่ยง	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข

แบบรายงานผลการตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน
หน่วยงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด.....กรม...สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
วันที่ตรวจ.....

แบบ รง. ๓-๒

ชื่อกระบวนการ โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรม พัฒนาทักษะฝีมือ

ความเสี่ยงของกระบวนการ

๑. การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเข้าซ้อนกับโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ “เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และความมั่นคงในชีวิต” (ไม่เป็นไปตามคู่มือ)
๒. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โครงการฯ ไม่ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายต่างๆ
๓. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ไม่ได้เข้าร่วมฝึกอบรมจริง หรือ เข้าร่วมอบรมไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนด
๔. ขาดการติดตามและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการภายหลังสิ้นสุดการร่วมโครงการฯ

วิธีป้องกัน/การจัดการความเสี่ยง

๑.
๒.
๓.
๔.

ลำดับ	รายละเอียดในกระบวนการ	ผลการดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์จากการ ป้องกันความเสี่ยง	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข

แบบรายงานผลการตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพจน์มิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน

แบบ รง. ๓-๓

หน่วยงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด.....กรมการจัดหางาน

วันที่ตรวจ.....

ชื่อกระบวนงาน การรับเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

ความเสี่ยงของกระบวนงาน

๑. คำสั่งแต่งตั้งกรรมการเก็บรักษาเงิน เจ้าหน้าที่การเงิน และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบการรับจ่ายเงินไม่เป็นปัจจุบัน และเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ
๒. การสรุปจำนวนเงินหลังสำเนาใบเสร็จรับเงินไม่ถูกต้อง เจ้าหน้าที่มิได้ตรวจสอบยอดจำนวนเงินที่รับจริงกับใบเสร็จรับเงินให้ถูกต้องตรงกัน ทำให้การรับ-จ่ายเงินประจำวันไม่ถูกต้อง
๓. มิได้ออกใบเสร็จรับเงินทุกครั้งที่มีการรับเงิน
๔. การแก้ไขจำนวนเงิน/ตัวอักษร ไม่ถูกต้อง และมีได้ลงลายมือชื่อแก้ไขโดยเจ้าหน้าที่การเงิน
๕. การบันทึกรายละเอียดในใบเสร็จรับเงินไม่ครบถ้วน
๖. ออกใบเสร็จรับเงินผิดพลาด มีการขีดฆ่าจำนวนเงิน/ตัวอักษรแต่เจ้าหน้าที่ผู้รับเงินมิได้ลงลายมือชื่อกำกับ

วิธีป้องกัน/การจัดการความเสี่ยง

๑.
๒.
๓.
๔.

ลำดับ	รายละเอียดในกระบวนงาน	ผลการดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์จากการ ป้องกันความเสี่ยง	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข

แบบรายงานผลการตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพจน์มิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน

หน่วยงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด..... กรมการจัดหางาน

วันที่ตรวจ.....

แบบ รง. ๓-๔

ชื่อกระบวนการ การนำส่งเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

ความเสี่ยงของกระบวนการ

๑. แบบคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว (ตท) กรอกข้อมูลไม่ครบถ้วน
๒. ไม่ได้พิมพ์แบบรายงานการบันทึกข้อมูลการรับและนำส่งในระบบ GFMIS
๓. เงินรายได้ค่าธรรมเนียมเกิน ๑๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นบาท) ไม่ได้นำส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด
๔. นำส่งเงินรายได้ค่าธรรมเนียมเกิน/ขาด
๕. นำส่งรายได้แผ่นดินไม่ครบถ้วน
๖. มิได้มีการสอบทานประเภทรายการและจำนวนเงินทุกครั้งก่อนนำส่งเงิน
๗. ลงลายมือชื่อเจ้าหน้าที่ในรายงานเงินคงเหลือประจำวันไม่ครบถ้วน
๘. ระบบการควบคุมเกี่ยวกับการใช้ใบเสร็จรับเงินไม่ถูกต้อง

วิธีป้องกัน/การจัดการความเสี่ยง

๑.
๒.
๓.
๔.

ลำดับ	รายละเอียดในกระบวนการ	ผลการดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์จากการ ป้องกันความเสี่ยง	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข

แบบรายงานผลการตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน
หน่วยงาน.. ...สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน...../สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน.....กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ตรวจ.....

ชื่อกระบวนงาน การพิจารณารับรองค่าใช้จ่ายหลักสูตรในการฝึกอบรม

ความเสี่ยงของกระบวนงาน

๑. เจ้าหน้าที่เลือกปฏิบัติและอำนวยความสะดวกที่เอื้อประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีความรู้จักคุ้นเคยหรือเป็นญาติพี่น้องกัน
๒. การรับสินบนจากสถานประกอบการ เพื่อให้การรับรองค่าใช้จ่ายเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว

วิธีป้องกัน/การจัดการความเสี่ยง

๑.
๒.
๓.

ลำดับ	รายละเอียดในกระบวนงาน	ผลการดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์จากการ ป้องกันความเสี่ยง	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข

แบบรายงานผลการตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพจน์มิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน
หน่วยงาน... ..สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน...../สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน.....กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ตรวจ.....

ชื่อกระบวนงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ความเสี่ยงของกระบวนงาน

๑. การเรียกรับผลประโยชน์จากวิทยากรภายนอก
๒. การรับสินบนจากผู้เข้าทดสอบเพื่อให้ผ่านการทดสอบ
๓. การเอื้อประโยชน์ให้ผู้เข้าทดสอบเพื่อให้ผ่านการทดสอบ เช่น การนำข้อสอบไปเผยแพร่
๔. ในวันที่ทำการทดสอบมีผู้ทดสอบไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมาลงนามร่วมเป็นผู้ทดสอบในภายหลัง

วิธีป้องกัน/การจัดการความเสี่ยง

๑.
๒.
๓.

ลำดับ	รายละเอียดในกระบวนงาน	ผลการดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์จากการ ป้องกันความเสี่ยง	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข

แบบรายงานผลการตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน
หน่วยงาน... สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด..... กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
วันที่ตรวจ.....

แบบ รง. ๓-๗

ชื่อกระบวนการ การเก็บรักษาเงิน ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ความเสี่ยงของกระบวนการ

มาตรา ๙ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างที่มีหน้าที่ที่ต้องคืนหรือจ่ายเงินให้ลูกจ้าง สามารถนำเงินดังกล่าว ไปมอบไว้แก่อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้ ซึ่งจะทำให้นายจ้างไม่เสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่ม การรับเงินดังกล่าวไว้ของเจ้าหน้าที่ที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหาย แก่คู่กรณีหรือเกิดการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ได้ดังนี้

๑. เงินดังกล่าวไม่มีระเบียบวิธีการเก็บรักษา ต่างจากเงินที่นายจ้างจ่ายตามคำสั่ง มาตรา ๑๒๔ ซึ่งมีกระบวนการเก็บรักษา ทำให้มีความเสี่ยงที่เจ้าหน้าที่จะทุจริต หรือถูกกล่าวหาว่าทุจริต

๒. การเก็บรักษาด้วยตนเอง เงินนั้นอาจสูญหายจะเป็นภาระของพนักงานตรวจแรงงานที่ต้องชดใช้เงินนั้นและถูกกล่าวหาว่าทุจริต หรือกรณีการเปิดบัญชีเพื่อนำเงิน ไปฝากอาจถูกกล่าวถึงความไม่โปร่งใสในการเก็บเงินรักษาเงินดอกผลที่เกิดขึ้นจะดำเนินการอย่างไร

วิธีป้องกัน/การจัดการความเสี่ยง

๑.
๒.
๓.

ลำดับ	รายละเอียดในกระบวนการ	ผลการดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์จากการ ป้องกันความเสี่ยง	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข

แบบรายงานผลการตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพตมิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน

แบบ รง. ๓-๘

หน่วยงาน... สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด..... กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วันที่ตรวจ.....

ชื่อกระบวนงาน การพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง (คร.๗) ของพนักงานตรวจแรงงาน

ความเสี่ยงของกระบวนงาน

การพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง (คร.๗) ที่เอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๔ กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคำร้องของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การดำเนินงานกระบวนงานนี้มีผลให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างหรือไม่ มากน้อยเท่าไร จึงมีความเสี่ยงที่พนักงานตรวจแรงงานจะปฏิบัติงานโดยไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม เอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยมีผลประโยชน์แอบแฝง

วิธีป้องกัน/การจัดการความเสี่ยง

๑.
๒.
๓.

ลำดับ	รายละเอียดในกระบวนงาน	ผลการดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์จากการป้องกันความเสี่ยง	ปัญหา/อุปสรรคและแนวทางการแก้ไข

แบบรายงานผลการตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน
หน่วยงาน... สำนักงานประกันสังคมจังหวัด.....สำนักงานประกันสังคม

แบบ รง. ๓-๙

วันที่ตรวจ.....

ชื่อกระบวนการ การจ่ายเงินสิทธิประโยชน์โดยใช้โปรแกรมธนาคาร (ใช้โอนโดยจังหวัด)

ความเสี่ยงของกระบวนการ

๑. เจ้าหน้าที่นำเงินสดไปฝากเงินที่เคาน์เตอร์ธนาคารให้ผู้ประกันตน/ผู้มีสิทธิ แทนการนำเช็คฝากธนาคาร
๒. การบันทึกข้อมูลส่งธนาคารด้วย File Excel และโปรแกรมธนาคาร โดยไม่มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบอาจทำให้มีการแก้ไขข้อมูลนำส่งธนาคาร

วิธีป้องกัน/การจัดการความเสี่ยง

๑.
๒.
๓.

ลำดับ	รายละเอียดในกระบวนการ	ผลการดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์จากการ ป้องกันความเสี่ยง	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข

แบบรายงานผลการตรวจติดตามการป้องกันการทุจริตประพจน์มิชอบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน
หน่วยงาน... สำนักงานประกันสังคมจังหวัด.....สำนักงานประกันสังคม

แบบ รง. ๓-๑๐

วันที่ตรวจ.....

ชื่อกระบวนการ การรับชำระเงินสมทบกองทุนประกันสังคมมาตรา ๔๐ นอกสถานที่ราชการด้วยระบบสารสนเทศ (ระบบเครือข่ายเสมือน Virtual Private Network : VPN)

ความเสี่ยงของกระบวนการ

เจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติตามคู่มือแนวปฏิบัติ

๑. รับชำระเงินสมทบแต่ไม่ออกใบเสร็จรับเงิน
๒. ไม่นำเงินฝากเข้าบัญชีธนาคารหรือเก็บเข้าตู้รับภายในวันที่รับชำระเงิน
๓. ไม่จัดทำรายงานเงินคงเหลือและรายงานรับเงินประจำวัน

วิธีป้องกัน/การจัดการความเสี่ยง

๑.
๒.
๓.

ลำดับ	รายละเอียดในกระบวนการ	ผลการดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์จากการ ป้องกันความเสี่ยง	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข



สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการ
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๓๒ ๑๑๙๘, ๐ ๒๖๔๓ ๔๔๗๖

