



รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 1 : จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี

วันที่ตรวจติดตาม วันที่ 10 - 12 เมษายน 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

- หน่วยรับตรวจ
1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี
 2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี
 3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบกิจการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 1 จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี เมื่อวันที่ 10 - 12 เมษายน 2555 ประกอบกับข้อมูลที่ได้รับแจ้งจากรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก. ที่ยื่นแบบ สท.2 (แห่ง)	
	เป้าหมายทั้งปี	ดำเนินการได้	เป้าหมายทั้งปี	ดำเนินการได้
นนทบุรี	73,661	75,512	341	211
ปทุมธานี	205,317	139,527	464	330
พระนครศรีอยุธยา	70,431	109,535	428	300
สระบุรี	41,046	21,549	159	166

ผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตตรวจราชการที่ 1 พบว่า สามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายทุกจังหวัด สำหรับสถานประกอบการที่ยื่นแบบ สท. 2 หมายถึง สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัดจึงได้เสนอแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังที่ปรากฏตามตารางในหน้าที่ 3

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับประกัน

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันโครงการ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>1. มีแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน โดยกำหนดแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของสถานประกอบการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ</p> <p>2. ส่งเจ้าหน้าที่ / ครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรม เรื่อง การวิเคราะห์พิจารณาหลักสูตรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ขาด</p> <p>3. จัดทำแผนเร่งรัดและมอบหมายแบ่งพื้นที่ให้เจ้าหน้าที่ไปสำรวจและติดตามในเขตพื้นที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ 2 เขตตรวจราชการที่ 1 พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด ได้เสนอ แนวทางการจัดการกับความเสี่ยง เรื่องสถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองหลักสูตรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะ ของตำแหน่งงานหรือผู้ปฏิบัติ โดยกำหนดแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของสถานประกอบการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตลอดจนมีการแนะนำหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับประเภทของกิจการ มีการส่งเจ้าหน้าที่ / ครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรม เรื่องการวิเคราะห์พิจารณาหลักสูตรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ขาด นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการตรวจสอบและพิจารณาหลักสูตรที่สถานประกอบกิจการยื่นขอ</p>	<p>ขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ 1 ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1. ขอให้ ศพจ. มีหนังสือขอความร่วมมือ สถานประกอบกิจการให้ยื่นขอรับความเห็นชอบหลักสูตรก่อนดำเนินการฝึกอบรมทุกครั้ง</p> <p>2. ขอให้ ศพจ. หลีกเลี่ยง การรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>ทั้งนี้ ขอให้รวบรวมเอกสาร/หลักฐานการดำเนินโครงการฯ พร้อมรับการตรวจติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
		4. ดำเนินการตรวจสอบและพิจารณาหลักสูตรที่สถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองให้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน โดยถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเคร่งครัด		รับรองให้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน โดยถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเคร่งครัด อย่างไรก็ตาม คณะผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นว่าแนวทางดังกล่าวอาจจะสามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น จึงได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแก่หน่วยรับตรวจให้ดำเนินการและขอให้รายงานผลการดำเนินการให้ทราบ สำหรับค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นว่าควรต้องประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องสถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับเฝ้าระวังไว้ก่อน ทั้งนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานและแนวทางการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป	

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ



(นายปกรณ์ อมรชีวิน)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 1



รูปแบบรายงานรายเขต รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 2 : จังหวัดชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง

วันที่ตรวจติดตาม เมื่อวันที่ 20 – 23 กุมภาพันธ์ 2555 และวันที่ 4 – 7 มีนาคม 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

หน่วยรับตรวจ

1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยนาท
2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลพบุรี
3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอ่างทอง

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไปหากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 2 จังหวัด ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง พบว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินการ ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก.ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (แบบ สท.2)(แห่ง)	
	เป้าหมาย	ดำเนินการได้	เป้าหมาย	ดำเนินการได้
ชัยนาท	1,760	2,915	11	15
ลพบุรี	7,265	14,022	38	40
สิงห์บุรี	6,265	4,048	24	24
อ่างทอง	1,947	1,583	8	8

ผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดของเขตตรวจราชการที่ 2 จากข้อมูลที่ได้จากการตรวจติดตามและให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่าสามารถดำเนินการได้เป็นไปตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทุกจังหวัด สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท. 2 หมายถึงสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบกิจการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด จึงได้เสนอแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังจะกล่าวถึงต่อไป

❖ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1.เข้าตรวจเยี่ยม สปก. เพื่อสอบถามถึงความต้องการในการฝึกอบรมและให้คำแนะนำในการยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมให้สอดคล้องกับกิจการของ สปก. หรือสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติให้เข้าใจและยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมตามกำหนดเวลา</p> <p>2.มอบหมายให้ จนท.ผู้รับผิดชอบแจ้ง/ประชาสัมพันธ์และจัดส่งคู่มือการยื่นขอรับความเห็นชอบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ สปก.ที่อยู่ในข่ายบังคับการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตรและรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. เข้าตรวจเยี่ยม สปก. เพื่อติดตามผลการฝึกอบรม</p>	<p>○ ระดับยอมรับได้</p> <p>✓ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากประเด็นความเสี่ยง เรื่อง สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจเสนอ นั้น อาจส่งผลในการช่วยลดประเด็นความเสี่ยงได้บ้าง ดังจะเห็นได้จากมีการเข้าตรวจเยี่ยม สปก. เพื่อสอบถามถึงความต้องการในการฝึกอบรมและให้คำแนะนำในการยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมให้สอดคล้องกับประเภทกิจการหรือสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือของผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีการประชาสัมพันธ์/จัดส่งคู่มือการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมให้ สปก. และตรวจเยี่ยมติดตามผลหลังการฝึกอบรม เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงพบว่าหน่วยรับตรวจบางจังหวัดในเขตตรวจราชการนี้ เพียงแต่แจ้งแนวทางแต่ยังไม่ได้รายงานผลการดำเนินการ จึงได้เร่งรัดให้ดำเนินการและรายงานผลให้ทราบ นอกจากนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นเพิ่มเติมว่า การที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (ศพจ.) จะให้คำแนะนำหรือจัดฝึกอบรม เรื่อง “การวิเคราะห์งาน” แก่</p>	<p>1. ขอให้เจ้าหน้าที่ ศพจ.ทั้ง 4 จังหวัดให้คำแนะนำหรือจัดฝึกอบรมเรื่อง “การวิเคราะห์งาน” แก่ สปก.เพื่อให้ สปก.สามารถวิเคราะห์ตำแหน่งงานนั้น ๆ ว่าจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ทักษะใดเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้างแล้วนำมาประเมินเป็นสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อนำมาจัดทำเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงตามตำแหน่งงานต่อไป</p> <p>2. ขอให้ ศพจ.ทั้ง 4 จังหวัดให้ความสำคัญกับการยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อนำมาใช้ลดหย่อนภาษีของ สปก.โดยขอให้หลีกเลี่ยงการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความ เสี่ยงที่หน่วยรับ ตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะ ในการจัดการกับความเสี่ยง
				<p>สปก. เพื่อให้ สปก.สามารถวิเคราะห์ตำแหน่งงานนั้น ๆ ว่าจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้างนั้น เจ้าหน้าที่ของ ศพจ. ควรต้องมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงได้เสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างวิทยาการของหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจเพื่อที่จะสามารถบรรยายถ่ายทอด เรื่อง “การวิเคราะห์งาน” และการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งงานได้ โดยขอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพิจารณาและวิเคราะห์หลักสูตรภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ทั่วประเทศ เพื่อจะได้ขยายผลไปยัง สปก. ต่อไป ทั้งนี้ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเขตตรวจราชการฯ ที่ 2 คณะผู้ตรวจราชการฯ ได้ประเมินผลภาพรวมทั้ง 4 จังหวัดให้อยู่ใน ระดับเฝ้าระวัง ซึ่งหากหน่วยรับตรวจได้ดำเนินการตามแนวทางที่เสนอและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของคณะผู้ตรวจราชการฯ จะสามารถลดประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวลงได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งจะได้ตรวจติดตามและประเมินผลภาพรวมในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป</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 ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◇ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

-ไม่มี

◇ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◇ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

ขอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างวิทยากรของหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจเพื่อที่จะสามารถบรรยายและถ่ายทอด เรื่อง “การวิเคราะห์งาน” และการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งงานได้ โดยขอให้จัดทำโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพิจารณาและวิเคราะห์หลักสูตรภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 เพื่อจะได้ขยายผลการดำเนินงานไปยังสถานประกอบกิจการต่อไป

ลงชื่อ



(นายพานิช จิตรแจ่ม)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 2



รูปแบบรายงานรายเขต รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 3 : จังหวัดฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว และสมุทรปราการ

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 12 – 15 มีนาคม 2555 วันที่ 10 เมษายน 2555 และวันที่ 20 เมษายน 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

สถานที่ตรวจ : จังหวัดฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว และสมุทรปราการ

หน่วยรับตรวจ . 1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครนายก
4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว
5. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบกิจการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมายกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 3 จังหวัดฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว และสมุทรปราการ พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด รวม 5 จังหวัด มีผลการดำเนินการ ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก. ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (แบบ สท.2) (แห่ง)	
	เป้าหมาย	ดำเนินการได้	เป้าหมาย	ดำเนินการได้
ฉะเชิงเทรา	55,000	63,206	240	220
ปราจีนบุรี	49,500	37,065	100	79
นครนายก	1,500	3,016	18	14
สระแก้ว	2,000	2,239	12	15
สมุทรปราการ	316,339	209,188	1,300	1,727

ผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 1 /ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดของเขตตรวจราชการที่ 3 จากข้อมูลที่ได้จากการตรวจติดตามและให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่าหน่วยรับตรวจส่วนใหญ่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทุกจังหวัด สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท. 2 หมายถึงสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัด ให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบกิจการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจการไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัด จึงได้เสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงดังกล่าว ดังจะกล่าวถึงต่อไป

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
<p>K2 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- สถานประกอบการกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</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.จัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่สถานประกอบการในการยื่นขอรับรองหลักสูตรตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการให้ความเห็นชอบหลักสูตร และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. ร่วมจัดทำแผนการดำเนินการฝึกอบรมกับสถานประกอบการในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน</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>จากประเด็นความเสี่ยงของกิจกรรมเรื่อง สถานประกอบการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน จากการตรวจติดตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจพบว่า หากหน่วยรับตรวจได้มีการปฏิบัติตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงตามที่ได้เสนอไว้ อาจส่งผลให้ช่วยลดประเด็นความเสี่ยงลงได้ ดังจะเห็นได้จากหน่วยรับตรวจจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่สถานประกอบการในการยื่นขอรับรองหลักสูตรตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.</p>	<p>1.ให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจัดเจ้าหน้าที่เข้าไปอบรมให้ความรู้และสนับสนุนการวิเคราะห์ทำ Competency ของตำแหน่งงานหรือผู้ปฏิบัติให้แก่สถานประกอบการเพื่อให้สถานประกอบการสามารถวิเคราะห์ตำแหน่งงานได้ว่าจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเรื่องใดบ้าง เพื่อจะได้นำมาวิเคราะห์ และจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องต่อไป</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
		<p>3. ส่งเสริมให้สถานประกอบการ กิจการทำการวิเคราะห์สายงาน ในหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน และนำผล การวิเคราะห์มาสร้างหลักสูตร ฝึกอบรมให้ตรงตามสายงาน พัฒนาหลักสูตรให้เป็นมาตรฐาน ฝีมือแรงงานเฉพาะของสถาน ประกอบการกิจการ เพื่อทำเส้นทาง การเลื่อนตำแหน่ง และ ประกอบการขึ้นค่าจ้าง</p> <p>4. ติดตาม/ส่งเสริมสถาน ประกอบการที่อยู่ในข่าย บังคับที่เพิกเฉยให้มาขึ้น ทะเบียนและให้จัดฝึกอบรมฝีมือ แรงงานแก่ลูกจ้าง</p> <p>5. จัดสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับ การวิเคราะห์สมรรถนะของ ตำแหน่งให้สถานประกอบการ กิจการ</p>		<p>2545 เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการให้ความเห็นชอบหลักสูตร และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง มีการร่วม จัดทำแผนการดำเนินการฝึกอบรมกับ สถานประกอบการในการพัฒนา บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับ ตำแหน่งงาน ส่งเสริมให้สถานประกอบการ กิจการทำการวิเคราะห์สายงานในหน้าที่ที่ ปฏิบัติงาน และนำผลการวิเคราะห์มา สร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงตามสายงาน รวมทั้งมีการติดตาม/ส่งเสริมสถาน ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับที่ เพิกเฉยให้มาขึ้นทะเบียนและให้จัด ฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง และ จังหวัดสมุทรปราการซึ่งมีสถานประกอบ กิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมาย จะ ได้ดำเนินการจัดสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับ การวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งให้ สถานประกอบการกิจการ ซึ่งคณะผู้ตรวจ ราชการเห็นว่าแนวทางการจัดการความ เสี่ยงสามารถดำเนินการได้ แต่อย่างไรก็ ตามจากการตรวจติดตาม หน่วยรับตรวจ บางจังหวัดเพียงแต่แจ้งแนวทางจัดการ</p>	<p>2. สนับสนุนการจัดฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (Training Officer) ให้แก่สถานประกอบการเพื่อประโยชน์ ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม บุคลากรของหน่วยงาน</p> <p>3. ขอให้ สพท. และ ศพจ. พิจารณาการ รับรองหลักสูตรโดยหลีกเลี่ยงการรับรอง หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง หรือ เข้าซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่ หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
				ความเสี่ยงแต่ยังไม่ดำเนินการและบาง จังหวัดอยู่ระหว่างดำเนินการตามแนวทาง ดังกล่าว ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการได้ให้ หน่วยรับตรวจเร่งรัดดำเนินการตาม แนวทางที่ได้ให้ไว้ ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการ จะได้ตรวจติดตามในรอบการตรวจ ราชการที่ 3 ต่อไป ดังนั้น จึงได้ประเมินค่า ดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจ ราชการที่ 3 อยู่ที่ระดับเฝ้าระวังไว้ก่อน	

2. ด้านความเสี่ยงภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี-

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◇ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

(ระบุข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงต้องการให้นำเสนอนายกรัฐมนตรี/คณะรัฐมนตรี)

-ไม่มี-

ลงชื่อ



(นายพลศักดิ์ เศรษฐนันท์)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 3



รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 4 : จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี และสุพรรณบุรี

วันที่ตรวจติดตาม เมื่อวันที่ 20 – 22 กุมภาพันธ์ และวันที่ 8 – 9 มีนาคม 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

- หน่วยรับตรวจ
1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
 2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครปฐม
 3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี
 4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 2 สุพรรณบุรี

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 4 จังหวัดราชบุรีและกาญจนบุรี เมื่อวันที่ 20 – 22 กุมภาพันธ์ 2555 และจังหวัดนครปฐมและสุพรรณบุรี เมื่อวันที่ 8 – 9 มีนาคม 2555 ประกอบกับข้อมูลที่ให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 2 ภาค 4 และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน 2 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก.ที่ยื่นแบบ สท.2 (แห่ง)	
	เป้าหมายทั้งปี	ดำเนินการได้	เป้าหมายทั้งปี	ดำเนินการได้
กาญจนบุรี	8,200	6,999	76	44
นครปฐม	34,400	23,423	365	405
ราชบุรี	19,930	22,073	110	89
สุพรรณบุรี	5,209	2,895	28	26

ผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตตรวจราชการที่ 4 พบว่า สามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายทุกจังหวัด สำหรับสถานประกอบการที่ยื่นแบบ สท.2 หมายถึงสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัดจึงได้เสนอแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังที่ปรากฏตามตารางในหน้าที่ 3

❖ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ -สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>1.เข้าตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับฯ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของลูกจ้างและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545</p> <p>2.จัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการวิเคราะห์งาน แก่เจ้าหน้าที่ของสถานประกอบกิจการ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติของสถานประกอบกิจการในแต่ละประเภท</p> <p>3.จัดทำสื่อเอกสารชี้แจงแนวทางการปฏิบัติและประโยชน์ของการดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>จากประเด็นความเสี่ยง เรื่อง สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน คณะผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นว่า แนวทางการจัดการความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจเสนอสามารถลดความเสี่ยงลงได้ในระดับหนึ่ง แต่จากการตรวจราชการในพื้นที่ พบว่าเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพภ.) / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (ศพจ.) ส่วนใหญ่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตร “การวิเคราะห์งาน” ดังนั้น จึงเห็นว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) ควรสร้างวิทยากรของหน่วยงานให้มีความรู้ความเข้าใจเพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้เรื่องการวิเคราะห์งาน และการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งงาน จึงขอให้ สพภ.</p>	<p>1.ขอเน้นย้ำให้ สพภ. และ ศพจ. เข้าตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยเดือนละ 2 แห่ง</p> <p>2.ขอให้ สพภ. และ ศพจ. มีหนังสือขอความร่วมมือสถานประกอบกิจการให้ยื่นขอรับความเห็นชอบหลักสูตรก่อนดำเนินการฝึกอบรมทุกครั้ง</p> <p>3.ขอให้ สพภ. และ ศพจ. หลีกเลี่ยงการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความ เสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
		ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ.2545 ในการยื่นขอ ลดหย่อนภาษี พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่ ออกตรวจติดตามผลและให้ความรู้ เพิ่มเติม		และ ศพจ. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมตามโครงการ ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพิจารณาและ วิเคราะห์หลักสูตรภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ตามที่กรม พัฒนาฝีมือแรงงานมีกำหนดจะจัดขึ้น เพื่อจะได้ขยายผล ไปยัง สปก.ต่อไป ทั้งนี้ คณะ ผต.รง.พิจารณาแล้ว เห็นว่า ควรให้ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของ สพภ. และ ศพจ. ทั้ง 4 จังหวัด อยู่ในระดับเฝ้าระวังไว้ก่อน ซึ่งจะได้ตรวจ ติดตามและประเมินผลภาพรวมในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป	

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◇ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี

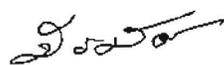
◇ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◇ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ



(นายพีรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 4



รูปแบบรายงานรายเขต รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 5 : จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร

วันที่ตรวจติดตาม เมื่อวันที่ 11 - 13 มีนาคม 2555 และวันที่ 17 - 20 เมษายน 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

หน่วยรับตรวจ

1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการในภาคการผลิต และภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 5 จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร พบว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก.ที่ยื่นแบบ สท.2 (แห่ง)	
	เป้าหมาย	ดำเนินการได้	เป้าหมาย	ดำเนินการได้
ประจวบฯ	7,000	14,314	45	41
เพชรบุรี	5,600	7,221	50	50
สมุทรสงคราม	3,500	2,949	18	16
สมุทรสาคร	124,000	105,066	588	496

ผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดของเขตตรวจราชการที่ 5 จากข้อมูลที่ได้จากการตรวจติดตามและให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่าสามารถดำเนินการได้เป็นไปตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทุกจังหวัด สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท. 2 หมายถึงสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรวจดูใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบกิจการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด จึงได้เสนอแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังจะกล่าวถึงต่อไป

❖ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- สถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1. ตรวจสอบ สปก. ส่งเสริมสนับสนุนให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์งานเพื่อการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานใน สปก.</p> <p>2. จัดฝึกอบรม Competency ให้กับบุคลากรของ ศพจ. เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์งานและจัดทำ Competency และให้คำปรึกษาแนะนำการวิเคราะห์งานและจัดทำ Competency ให้แก่บุคลากรของ สปก.</p> <p>3. อบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ ศพจ. ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ โดยเน้นถึงวัตถุประสงค์หลักของ พ.ร.บ.ฯ และบุคลากรระดับผู้จัดการฝ่ายบุคคลและผู้ปฏิบัติงานฝึกอบรมของ สปก. เพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์หลักของ พ.ร.บ.ฯ และการวิเคราะห์ตำแหน่งงานเพื่อประโยชน์ในการจัดทำหลักสูตร</p>	<p>○ ระดับยอมรับได้</p> <p>✓ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากประเด็นความเสี่ยงและแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัดเสนอ อาจช่วยลดประเด็นความเสี่ยงเรื่องสถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือผู้ปฏิบัติงานลงได้ในระดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้จาก มีการตรวจเยี่ยม สปก. ให้คำแนะนำ ปรึกษาเรื่องการวิเคราะห์งาน มีการฝึกอบรมเรื่อง Competency ให้กับบุคลากรของ ศพจ. และขยายผลไปยัง สปก. มีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่ สปก. เกี่ยวกับการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พร้อมทั้งได้มีการประชาสัมพันธ์แนวทางการยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน สื่อวิทยุ ป้ายประชาสัมพันธ์ หนังสือเวียน เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้บันทึกผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาฝีมือแรงงานและวัดประสิทธิผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่าน สปก. ภายหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยจะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้และวางแผนการพัฒนากำลัง</p>	<p>-ขอให้ ศพจ. ทั้ง 4 จังหวัดทำหนังสือขอความร่วมมือ สปก. ให้ยื่นขอรับความเห็นชอบหลักสูตรก่อนดำเนินการฝึกอบรมทุกครั้งและหลีกเลี่ยงการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความ เสี่ยงที่หน่วยรับ ตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะ ในการจัดการกับความเสี่ยง
		<p>4. จัดประชุมชี้แจงแนวทางและรับฟัง ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะในการยื่นขอรับรอง หลักสูตรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่ สปก. รวมถึงแนวทางการดำเนินงานฝึกอบรมที่ สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติ</p> <p>5. ประชาสัมพันธ์แนวทางการยื่นขอรับรอง หลักสูตรการฝึกอบรมผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน สื่อวิทยุ ป้าย ประชาสัมพันธ์ หนังสือเวียน เป็นต้น</p> <p>6. บันทึกผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเพื่อ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการติดตามความก้าวหน้า ในการพัฒนาฝีมือแรงงานและวัดประสิทธิผล ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่าน สปก. ภายหลัง สิ้นสุดการฝึกอบรม โดยจะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับ ใช้และวางแผนการพัฒนากำลังแรงงาน ร่วมกับ สปก. เพื่อปรับปรุงหลักสูตรการ ฝึกอบรมให้เหมาะสมและตรงตามความ ต้องการต่อไป</p>		<p>แรงงานร่วมกับ สปก. เพื่อปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ เหมาะสมและตรงตามความต้องการต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม ศพจ.บางจังหวัดในเขตตรวจราชการนี้ ยังอยู่ระหว่างการ ดำเนินการ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้เร่งรัดให้หน่วย รับตรวจดำเนินการตามแนวทางที่เสนอให้แล้วเสร็จแล้ว รายงานผลให้ทราบ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดประเด็นความเสี่ยง และส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์และบรรลุตาม ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมจึงได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้หน่วย รับตรวจพิจารณาดำเนินการ โดยได้ประเมินผลค่าดัชนีความ เสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ ไว้ที่ระดับเฝ้าระวัง ไว้ ก่อน เพื่อที่คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ตรวจติดตามผลการ ดำเนินงานและประเมินผลภาพรวมในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป</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 ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

-ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ



(นายพานิช จิตรแจ่ม)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 5



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 6 : จังหวัดชุมพร นครศรีธรรมราช พัทลุง สุราษฎร์ธานี

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 27 - 29 มีนาคม 2555 และระหว่างวันที่ 9 - 12 เมษายน 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

- หน่วยรับตรวจ
1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร
 2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
 3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง
 4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 11 สุราษฎร์ธานี

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2554 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบกิจการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมายกเว้นภาษีได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 6 จังหวัด
จังหวัดนครศรีธรรมราช พัทลุง ระหว่างวันที่ 27 - 29 มีนาคม 2555 และจังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี ระหว่างวันที่
9 - 12 เมษายน 2555 และจากข้อมูลที่ได้จากการตรวจติดตามแลให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม
ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง 4 จังหวัด
มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก. ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (แบบ สท.2) (แห่ง)	
	เป้าหมาย	ดำเนินการได้	เป้าหมาย	ดำเนินการได้
ชุมพร	2,040	5,123	15	2
นครศรีธรรมราช	3,500	3,852	49	49
พัทลุง	400	373	6	3
สุราษฎร์ธานี	12,900	14,572	105	45

ผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดของ
เขตตรวจราชการที่ 6 จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และจากที่ให้จังหวัด
รายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่า ส่วนใหญ่สามารถดำเนินการได้เป็นไปตาม
เป้าหมายและเกินตามเป้าหมายที่กำหนด สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท.2 หมายถึง
สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ต้องจัด
ให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัดให้มี
การฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้
สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้
กล่าวคือนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรม มาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบกิจการ
บางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ
ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด จึงได้
เสนอแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังจะกล่าวต่อไป

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
K2 : สถานประกอบ กิจการยื่นขอรับรอง หลักสูตรหรือฝึก อบรม หลักสูตรหรือฝึก อบรม ไม่สอดคล้องกับ สมรรถนะของตำแหน่ง งาน หรือสมรรถนะผู้ ปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> ○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด 	<p>1. จัดประชุมชี้แจงให้ สปก. ที่อยู่ในข่ายพื้นที่ความรับผิดชอบเข้าใจวิธีการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</p> <p>2. จัดอบรมทีมงาน/วิทยากรให้กับเจ้าหน้าที่ของ สพภ./ศพจ. เพื่อทำหน้าที่ไปอบรมและเป็นทีมที่ปรึกษาให้กับ สปก. ที่อยู่ในข่ายรับผิดชอบให้มีความรู้ความเข้าใจวิธีการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด 	<p>จากประเด็นความเสี่ยงและแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 6 เสนอนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นว่าสามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงได้ระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากที่ ศพจ. ได้ทำการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานประจำอำเภอเข้าตรวจเยี่ยม สปก. ทุกเดือน โดยแจ้งแนวทางในการทำความเข้าใจกับ สปก. และการให้คำปรึกษา แนะนำในการจัดฝึกอบรม และดำเนินการนำคู่มือการปฏิบัติงานในการวิเคราะห์สมรรถนะของแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดส่งมาให้ เป็นแนวทางในการนำมาสรุปเพื่อเป็นตัวอย่างในการวิเคราะห์สมรรถนะ สำหรับเจ้าหน้าที่ได้มีการ</p>	<p>1. ขอให้ สพภ./ศพจ. มีหนังสือขอความร่วมมือสถานประกอบกิจการให้ยื่นขอรับความเห็นชอบหลักสูตรก่อนดำเนินการฝึกอบรมทุกครั้ง และหลีกเลี่ยงการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>2. ขอให้ สพภ./ศพจ. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งหรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้มีความรู้/ความเข้าใจในการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่ง หรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติอย่างท่องแท้ ก่อนที่จะไปแนะนำให้ สปก. ดำเนินการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าและ สปก. ต่อไป</p>

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
		<p>3. ร่วมมือให้ สปก. ส่งแผนการฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบหลักสูตรที่ สปก. จัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือไม่</p> <p>4. ดำเนินการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งหรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติร่วมกับ สปก. เพื่อหาจุดด้อยหรือจุดที่บุคลากรแต่ละตำแหน่งยังขาดอยู่ เพื่อจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545</p>		<p>มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานด้านการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมให้กับแรงงานใน สปก. และดำเนินการตามโครงการ Workplace Learning ในการเข้าไปเยี่ยม สปก. เพื่อชี้แจงให้ สปก. เข้าใจการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติและกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง รวมทั้งขอความร่วมมือให้ สปก. ส่งแผนการฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบหลักสูตรที่ สปก. จัดฝึกอบรมว่ามีความสอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ของ สพท./ศพจ. ยังไม่ได้รับการอบรมเรื่องการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งหรือของผู้ปฏิบัติ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำลังจะเปิดฝึกอบรม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปให้คำแนะนำแก่ สปก. ในการวิเคราะห์สมรรถนะ ซึ่งอาจก่อให้เกิดประเด็น</p>	

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
				ความเสี่ยงได้ ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้เร่งรัดให้หน่วยรับตรวจดำเนินการตาม แนวทางที่เสนอ ให้แล้วเสร็จ และรายงานผล ให้ทราบ เพื่อเป็นการลดประเด็นความเสี่ยง และส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ และบรรลุตามผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้หน่วย รับตรวจพิจารณาดำเนินการ โดยได้ ประเมินผลค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวม ของเขตตรวจราชการนี้ ไว้ที่ระดับ เฝ้าระวังไว้ก่อน เพื่อที่คณะผู้ตรวจราชการ ฯ จะได้ตรวจติดตามผลการดำเนินงาน และประเมินผลภาพรวมในรอบการ ตรวจราชการที่ 3 ต่อไป	

๒. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

๒. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

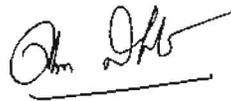
- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)
ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)
ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
ไม่มี

ลงชื่อ



(นางศรีสุดา สิงห์ไพร)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๒



รูปแบบรายงานรายเขต รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 7 : จังหวัดระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง

วันที่ตรวจติดตาม วันที่ 7 - 9 มีนาคม และ 30 เมษายน - 4 พฤษภาคม 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

- หน่วยรับตรวจ
1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระนอง
 2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพังงา
 3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดภูเก็ต
 4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกระบี่
 5. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 7 จังหวัดพังงา และภูเก็ต เมื่อวันที่ 7 - 9 มีนาคม 2555 และจังหวัดระนอง กระบี่ และตรัง เมื่อวันที่ 30 เมษายน - 4 พฤษภาคม 2555 ประกอบกับข้อมูลที่ให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 5 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก. ที่ยื่นแบบ สท.2 (แห่ง)	
	เป้าหมายทั้งปี	ดำเนินการได้	เป้าหมายทั้งปี	ดำเนินการได้
ระนอง	550	709	5	5
พังงา	3,409	3,409	23	23
ภูเก็ต	43,222	15,971	196	180
กระบี่	9,620	4,761	47	36
ตรัง	7,000	5,571	48	40

ผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตตรวจราชการที่ 7 พบว่า สามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายทุกจังหวัด สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท. 2 หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบกิจการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัดจึงได้เสนอแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังที่ปรากฏตามตารางในหน้าที่ 3

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>1. ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน ดังนี้</p> <p>1.1 ส่งเสริมให้เห็นประโยชน์ของการจัดฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน</p> <p>1.2 ให้คำแนะนำหรือเสนอหลักสูตรที่สถานประกอบกิจการสนใจและตรงกับลักษณะการผลิตของสถานประกอบกิจการนั้น ๆ</p> <p>1.3 ให้สถานประกอบกิจการเสนอโครงการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับลักษณะการผลิตหรือสอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ 2 เขตตรวจราชการที่ 7 พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัด ได้เสนอ แนวทางการจัดการกับความเสี่ยง เรื่องสถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองหลักสูตร ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะ ของตำแหน่งงานหรือผู้ปฏิบัติ ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน เช่น ให้คำแนะนำหรือเสนอหลักสูตรที่สถานประกอบกิจการสนใจและตรงกับลักษณะการผลิตของสถานประกอบกิจการนั้น ๆ ,ให้สถานประกอบกิจการเสนอโครงการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับลักษณะการผลิตหรือสอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานมีการส่งเจ้าหน้าที่ / ครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการวิเคราะห์พิจารณาหลักสูตร</p>	<p>ขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 5 จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ 7 ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1. ขอให้ ศพจ. มีหนังสือขอความร่วมมือ สถานประกอบกิจการให้ยื่นขอรับความเห็นชอบหลักสูตรก่อนดำเนินการฝึกอบรมทุกครั้ง</p> <p>2. ขอให้ ศพจ. หลีกเลี่ยง การรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>ทั้งนี้ ขอให้รวบรวมเอกสาร/หลักฐานการดำเนินโครงการฯ พร้อมรับการตรวจติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
		<p>2. ส่งเจ้าหน้าที่ / ครูฝึกเข้ารับ การฝึกอบรม เรื่อง การวิเคราะห์ พิจารณาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ ตำแหน่งงานที่ขาด</p> <p>3. จัดทำแผนเร่งรัดและมอบหมาย แบ่งพื้นที่ให้เจ้าหน้าที่ไปสำรวจและ ติดตามในเขตพื้นที่</p> <p>4. ดำเนินการตรวจสอบและ พิจารณาหลักสูตรที่สถานประกอบ กิจการยื่นขอรับรองให้สอดคล้องกับ สมรรถนะของตำแหน่งงาน โดยถือ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเคร่งครัด</p>		<p>ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ขาด นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินการตรวจสอบและพิจารณา หลักสูตรที่สถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองให้ สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน โดย ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเคร่งครัด อย่างไรก็ตาม คณะผู้ตรวจราชการ ฯ มีความเห็นว่า แนวทางดังกล่าวอาจจะสามารถจัดการกับ ประเด็นความเสี่ยงได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น จึงได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแก่หน่วยรับ ตรวจให้ดำเนินการและขอให้รายงานผลการ ดำเนินการให้ทราบ</p> <p>สำหรับค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของ เขตตรวจราชการนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นว่าควรต้องประเมินค่าดัชนีความ เสี่ยงด้านด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่ สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องสถาน ประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือ ฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของ ตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ (K2) ใน ภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ใน ระดับเฝ้าระวังไว้ก่อน ทั้งนี้ คณะผู้ตรวจ ราชการฯ จะได้ติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานและแนวทางการจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป</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 ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ



(นายปกรณ์ อมรชีวิน)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 7



รูปแบบรายงานรายเขต รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 8 : จังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี สงขลา สตูล

วันที่ตรวจติดตาม เมื่อวันที่ 10 - 11 เมษายน 2555 และวันที่ 24 - 27 เมษายน 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

- หน่วยรับตรวจ
1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนราธิวาส
 2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยะลา
 3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปัตตานี
 4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 สงขลา
 5. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบกิจการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 8 จังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี สงขลา และสตูล พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 จังหวัดสงขลาและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก.ที่ยื่นแบบ สท.2 (แห่ง)	
	เป้าหมาย	ดำเนินการได้	เป้าหมาย	ดำเนินการได้
นราธิวาส	400	396	3	5
ยะลา	1,200	2,049	22	20
ปัตตานี	1,750	1,266	9	9
สงขลา	25,375	34,043	177	111
สตูล	435	1,266	9	9

ผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดของเขตตรวจราชการที่ 8 จากข้อมูลที่ได้จากการตรวจติดตามและให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่าสามารถดำเนินการได้เป็นไปตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทุกจังหวัด สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท. 2 หมายถึงสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบกิจการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัด จึงได้เสนอแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังจะกล่าวถึงต่อไป

❖ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับประกัน

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตร หรือ ผี ก อ บ ร ม ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</p>	<p>✓ ระดับยอมรับได้</p> <p>○ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>1.ประสาน สปก.ให้ยื่นหลักสูตรการฝึกอบรมให้พิจารณาก่อนดำเนินการฝึกอบรมและในการฝึกอบรมหรือหลักสูตรที่รับรองต้องไม่ซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>2.วางแผนออกเยี่ยมเยียน สปก.เพื่อให้คำแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับการยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานโดยเน้นให้มี “การวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ สปก.สามารถวิเคราะห์ตำแหน่งงานนั้น ๆ ว่าต้องใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้าง</p> <p>3.สร้างวิทยากรของหน่วยงานให้สามารถบรรยายถ่ายทอดเรื่อง “การวิเคราะห์งาน” และการประเมินสมรรถนะงานได้</p>	<p>○ ระดับยอมรับได้</p> <p>✓ ระดับเฝ้าระวัง</p> <p>○ ระดับเร่งรัดจัดการ</p> <p>○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด</p>	<p>จากประเด็นความเสี่ยงและแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 8 เสนอนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นว่าสามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงได้ตรงประเด็นและค่อนข้างชัดเจน หากหน่วยรับตรวจทุกจังหวัด ดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวจะส่งผลให้ สปก. ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมสอดคล้องกับตำแหน่งงานหรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานใน สปก.นั้น ๆ และเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานใน สปก. ดังจะเห็นได้จากมีการสร้างวิทยากรของหน่วยงานให้สามารถบรรยายถ่ายทอดเรื่อง “การวิเคราะห์งาน” และการประเมินสมรรถนะงานได้ และวางแผนออกเยี่ยมเยียน สปก. เพื่อให้คำแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับการยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานโดยเน้นให้มี “การวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ สปก.สามารถวิเคราะห์ตำแหน่งงานนั้น ๆ ว่าต้องใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้างและยัง</p>	<p>- เน้นย้ำให้หน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัดให้ความสำคัญกับการขอความร่วมมือ สปก.ให้ยื่นขอรับความเห็นชอบหลักสูตรก่อนดำเนินการฝึกอบรมทุกครั้ง และหลีกเลี่ยงการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	ค่าดัชนีความ เสี่ยงที่หน่วยรับ ตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนี ความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะ ในการจัดการกับความเสี่ยง
		<p>4. จัดฝึกอบรมเรื่อง “การวิเคราะห์งาน” แก่บุคลากรของหน่วยงานและ สปก. ให้มีความรู้และสามารถวิเคราะห์งานได้ และ นำผลที่เกิดจากการวิเคราะห์งานและการประเมินสมรรถนะ (GAP) มาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานนั้น ๆ</p> <p>5. จูงใจให้ สปก. ยื่นรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานโดยอาจมอบเกียรติบัตรแสดงว่าเป็น สปก. ดีเด่นด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานให้ตรงกับสมรรถนะของงาน</p>		<p>ให้ความสำคัญกับการให้ สปก. ยื่นหลักสูตรการฝึกอบรมให้พิจารณาก่อนดำเนินการและในการฝึกอบรมหรือหลักสูตรที่รับรองต้องไม่ซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว นอกจากนี้ยังได้เสนอมาตรการจูงใจโดยมอบเกียรติบัตรให้แก่ สปก. เพื่อแสดงว่าเป็น สปก. ดีเด่นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้ตรงกับสมรรถนะของงาน ซึ่งแนวทางดังกล่าวเป็นแนวทางที่ดีและสามารถลดประเด็นความเสี่ยงได้อย่างชัดเจน แต่คณะผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นว่าหน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ 8 ต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการขยายผลไปยัง สปก. อื่นภายในจังหวัดอย่างต่อเนื่องต่อไป ประกอบกับมีหน่วยรับตรวจบางจังหวัดยังไม่ได้ดำเนินการตามแนวทางที่ได้เสนอไว้ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้เร่งรัดให้ดำเนินการและรายงานผลการดำเนินงานให้ทราบ ทั้งนี้ ได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ไว้ที่ระดับเฝ้าระวังไว้ก่อน ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป</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 ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◇ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

-ไม่มี

◇ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◇ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ



(นายพานิช จิตรแจ่ม)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 8



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ ๑ (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ ๙ : จังหวัดจันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ – ๑ มีนาคม ๒๕๕๕
และระหว่างวันที่ ๒๐-๒๓ มีนาคม ๒๕๕๕

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy)

สถานที่ตรวจ : จังหวัดจันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด

หน่วยรับตรวจ ๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจันทบุรี
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรี
๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง
๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตราด

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการในภาคการผลิตและบริการของประเทศ มีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมาขอยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ ๒ เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๓,๒๐๐,๐๐๐ คน (เป้าหมายทั้งประเทศ) งบประมาณทั้งหมด ๓๖๔,๐๐๐ บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในเขตตรวจราชการที่ ๙ จังหวัดระยอง และชลบุรี ระหว่างวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ - ๑ มีนาคม ๒๕๕๕ จังหวัดตราด และจันทบุรี ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๓ มีนาคม ๒๕๕๕ พบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง ๔ จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวนแรงงานใน สปก. ที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ			จำนวน สปก. ที่ได้รับการพัฒนาในกิจกรรมการพัฒนาศูนย์		
	แผน (คน)	ผลการดำเนินงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	แผน (แห่ง)	ผลการดำเนินงาน (แห่ง)	คิดเป็นร้อยละ
ระยอง	๑๔๔,๐๐๐	๑๐๕,๖๓๓	๗๓.๓๖	๒๘๐	๓๖๓	๑๒๙.๖๕
ชลบุรี	๑๙๖,๐๓๕	๑๓๓,๓๐๖	๖๘.๐๑	๗๐๐	๖๒๕	๘๙.๒๙
ตราด	๑,๒๐๐	๑,๒๑๖	๑๐๑.๓๔	๑๒	๑๐	๘๓.๓๔
จันทบุรี	๓,๘๐๐	๖,๐๗๘	๑๕๙.๙๕	๑๒	๑๙	๑๕๘.๓๔

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๙ จังหวัดระยอง ชลบุรี ตราด และจันทบุรี พบว่า ทั้ง ๔ จังหวัดสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทุกจังหวัด สำหรับสถานประกอบการที่ยื่นแบบ สท.๒ หมายถึง สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ ๑ ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาขอยกเว้นภาษีเงินได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ คือ สถานประกอบการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัด จึงได้เสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงไว้ต่อไปนี้

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

๑. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K ๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับประกันผลตอบแทน

K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันผลตอบแทนโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันผลตอบแทนโครงการ - สถานประกอบการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>๑. ประสานและชี้แจงให้สถานประกอบการยื่นหลักสูตรการฝึกอบรมให้พิจารณาก่อนดำเนินการฝึกอบรมและในการฝึกอบรมหรือหลักสูตรที่รับรองต้องไม่ซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>๒. วางแผนออกเยี่ยมเยียนสถานประกอบการ เพื่อให้คำแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับการยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน</p> <p>๓. จัดฝึกอบรมเรื่อง "การวิเคราะห์งาน" แก่บุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>จากประเด็นความเสี่ยง เรื่อง สถานประกอบการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ นั้น หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๙ ได้เสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงไว้ว่า ได้มีการประสานและชี้แจงให้สถานประกอบการยื่นหลักสูตรการฝึกอบรมให้พิจารณาก่อนดำเนินการฝึกอบรมและในการฝึกอบรมหรือหลักสูตรที่รับรองต้องไม่ซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>มีการวางแผนออกเยี่ยมเยียนสถานประกอบการ เพื่อให้คำแนะนำ</p>	<p>๑. ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทำหนังสือขอความร่วมมือสถานประกอบการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรก่อนดำเนินการฝึกอบรมทุกครั้ง และหลีกเลี่ยงการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ควรมีการจัดเก็บข้อมูลที่ Update ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเก็บรวบรวมค่าใช้จ่ายที่รับรองให้สถาน</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
		<p>ของหน่วยงานและสถานประกอบกิจการให้มีความรู้และสามารถวิเคราะห์งานได้พร้อมทั้งนำผลที่เกิดจากการวิเคราะห์งานมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานนั้น ๆ</p> <p>๔. มอบรางวัลหรือเกียรติบัตรให้กับสถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมได้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สถานประกอบกิจการอื่น ๆ</p>		<p>และให้ความรู้เกี่ยวกับการยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานมีการจัดฝึกอบรมเรื่อง "การวิเคราะห์งาน" แก่บุคลากรของหน่วยงานและสถานประกอบกิจการให้มีความรู้และสามารถวิเคราะห์งานได้ พร้อมทั้งนำผลที่เกิดจากการวิเคราะห์งานมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานนั้น ๆ รวมถึงการมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรให้กับสถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมได้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สถานประกอบกิจการอื่น ๆ</p> <p>จะเห็นได้ว่า หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดได้มีการเสนอแนวทางการ</p>	<p>ประกอบกิจการในแต่ละปีที่น่าไปขอยกเว้นภาษีเงินได้ เพื่อนำมาประมวลภาพรวมทั้งประเทศ เป็นผลงานในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ผ่านมาก็ได้เคยให้คำแนะนำไว้แล้ว</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
				จัดการความเสี่ยงซึ่งสามารถลด ประเด็นความเสี่ยงได้ในระดับหนึ่ง แต่คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ มี ความเห็นว่ หน่วยรับตรวจในเขต ตรวจราชการที่ ๙ ต้องให้ ความสำคัญกับการดำเนินการแนว ทางการจัดการความเสี่ยงอย่าง จริงจังเพื่อให้การดำเนินกิจกรรม บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และส่งเสริมให้ภาคเอกชนให้เข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างแท้จริง คณะผู้ตรวจราชการ กระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนี ความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจ ราชการนี้ไว้ที่ระดับเฝ้าระวังไว้ก่อน ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จะได้ติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวม	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
				ของกิจกรรมฯ ในรอบการตรวจ ราชการที่ ๓ ต่อไป	

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)
ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)
ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
ไม่มี

ลงชื่อ



(นางปราณิน มุตตาทหาริช)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๙



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 10 : จังหวัดบึงกาฬ เลย หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 14 – 17 กุมภาพันธ์ 2555 และระหว่างวันที่ 11 – 14 มีนาคม 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

- หน่วยรับตรวจ
1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบึงกาฬ
 2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย
 3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย
 4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู
 5. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบกิจการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมายกเว้นภาษีได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 10 จังหวัด บึงกาฬ หนองคาย ระหว่างวันที่ 14 – 17 กุมภาพันธ์ 2555 และจังหวัดเลย หนองบัวลำภู อุดรธานี ระหว่างวันที่ 11 – 14 มีนาคม 2555 พบว่า และจากข้อมูลที่ได้จากการตรวจติดตามและให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงาน เพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง 5 จังหวัด มีผลการดำเนินงานดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก. ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (แบบ สท.๒) (แห่ง)	
	เป้าหมาย	ดำเนินการได้	เป้าหมาย	ดำเนินการได้
บึงกาฬ	100	205	2	1
เลย	555	811	7	7
หนองคาย	626	1,585	10	13
หนองบัวลำภู	550	1,499	5	5
อุดรธานี	4,200	6,163	42	47

ผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเขตตรวจราชการที่ 10 จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และจากข้อมูลที่ได้จากการตรวจติดตามและให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่า ส่วนใหญ่สามารถดำเนินการได้เกินตามเป้าหมายที่กำหนด สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท.2 หมายถึงสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรม มาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบกิจการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัด จึงได้เสนอแนวทางจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังจะกล่าวต่อไป

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
K2 : สถานประกอบ กิจการยื่นขอรับรอง หลักสูตรหรือฝึก อบรม ไม่สอดคล้องกับ สมรรถนะของตำแหน่ง งาน หรือสมรรถนะผู้ ปฏิบัติ	<input type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	1. ประชุมเจ้าหน้าที่ของ ศพจ. ให้เข้าใจวิธีการวิเคราะห์ สมรรถนะของตำแหน่งงาน หรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ 2. จัดประชุมชี้แจงให้ สถานประกอบกิจการที่อยู่ใน ข่ายบังคับให้ทราบและ เข้าใจวิธีการวิเคราะห์ สมรรถนะของตำแหน่งงาน หรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ 3. ตรวจเยี่ยม สปก. ที่อยู่ใน ข่ายบังคับ และร่วมวิเคราะห์ หา Competency Gap ของ ลูกจ้าง ในสปก.	<input type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	จากประเด็นความเสี่ยงและแนวทางการ จัดการความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจในเขตตรวจ ราชการ ที่ 10 เสนอนั้น สามารถดำเนินการ จัดการกับความเสี่ยงได้ระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็น ได้จากที่ ศพจ. ได้ทำการจัดประชุมชี้แจง เจ้าหน้าที่ให้เข้าใจวิธีการวิเคราะห์ สมรรถนะของตำแหน่งหรือสมรรถนะ ผู้ปฏิบัติงาน และจัดประชุมชี้แจงให้ สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ และสถานประกอบกิจการที่สนใจเรื่องการ ดำเนินการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 พร้อมทั้งชี้แจง ทำความเข้าใจเรื่องการขอรับรอง หลักสูตรและค่าใช้จ่าย รวมทั้งอธิบาย	1. ขอให้ ศพจ. มีหนังสือขอความร่วมมือ สถานประกอบกิจการให้ยื่นขอรับความ เห็นชอบหลักสูตรก่อนดำเนินการ ฝึกอบรมทุกครั้ง และหลีกเลี่ยงการรับรอง หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือ ซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่ หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว 2. ขอให้ ศพจ.ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการ อบรมการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่ง หรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติกับกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน เพื่อให้มีความรู้/ความเข้าใจ ในการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่ง หรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติอย่างท่วงแท้ ก่อนที่จะไปแนะนำให้ สปก.ดำเนินการ วิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งให้ตรงกับ ความต้องการของลูกจ้างและ สปก. ต่อไป

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
		4. หากจุดด้อยหรือจุดที่ยัง ขาดอยู่ของสมรรถนะที่ สปก. ต้องการ มาตรฐานจัดทำหลักสูตร การฝึกอบรม		เรื่องการบริหารให้สมรรถนะของตำแหน่ง หรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานสำหรับการ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม มีการเชิญชวน สปก. ส่งหัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้องเข้า อบรมหลักสูตร “เทคนิคการวิเคราะห์งานเพื่อ การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม รวมทั้ง จัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามคำขอ ของ สปก. เพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ของตำแหน่งงานของ สปก.ในพื้นที่ ประกอบกับมีการเข้าตรวจเยี่ยม สปก. อยู่ในข่ายบังคับของ พ.ร.บ.ส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ เพื่อให้ คำแนะนำให้ สปก. วิเคราะห์หา Competency Gap ของลูกจ้าง เพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม พร้อมทั้งทำการตรวจสอบรายละเอียดหลักสูตร หัวข้อวิชาให้สอดคล้องกับสมรรถนะของ	

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการ จัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
				<p>ตำแหน่งงาน หรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานของ สปก. แต่อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ของ ศพจ. ยังไม่ได้รับการอบรมเรื่องการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งหรือของผู้ปฏิบัติซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำลังจะเปิดฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปให้คำแนะนำแก่ สปก. ในการวิเคราะห์สมรรถนะ ซึ่งอาจก่อให้เกิดประเด็นความเสี่ยงได้ ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้เร่งรัดให้หน่วยรับตรวจดำเนินการตามแนวทางที่เสนอ ให้แล้วเสร็จ และรายงานผลให้ทราบ เพื่อเป็นการลดประเด็นความเสี่ยง และส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ และบรรลุตามผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้หน่วยรับตรวจพิจารณาดำเนินการ โดยได้ประเมินผลค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของ</p>	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
				เขตตรวจราชการนี้ไว้ที่ระดับเผื่อระวังไว้ก่อน เพื่อที่คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ตรวจ ติดตามผลการดำเนินงานและประเมินผล ภาพรวมในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป	

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)
ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)
ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
ไม่มี

ลงชื่อ



(นางศรีสุดา สิงห์ไพร)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๐



รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 11 : จังหวัดนครพนม มุกดาหาร สกลนคร

วันที่ตรวจติดตาม เมื่อวันที่ 24 – 28 เมษายน 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

หน่วยรับตรวจ 1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม
2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมุกดาหาร
3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสกลนคร

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 11 จังหวัด นครพนม มุกดาหาร สกลนคร เมื่อวันที่ 24 – 28 เมษายน 2555 พบว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง 3 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก.ที่ยื่นแบบ สท.2 (แห่ง)	
	เป้าหมายทั้งปี	ดำเนินการได้	เป้าหมายทั้งปี	ดำเนินการได้
นครพนม	100	101	4	3
มุกดาหาร	270	1,021	6	6
สกลนคร	500	1,299	7	7

ผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่า สามารถดำเนินการ เป็นไปตามเป้าหมายทุกจังหวัด สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท.2 หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มี ลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ต้องจัดให้มีการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถาน ประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบ กิจการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะ ผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 3 จังหวัดจึงได้เสนอ แนวทางการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังที่ปรากฏตามตารางในหน้าที่ 3

❖ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับประกัน

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันโครงการ-สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>1. เข้าตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเพื่อให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545</p> <p>2. มีการประชาสัมพันธ์แนวทางการยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมให้สถานประกอบกิจการรับทราบตามทางสื่อต่าง ๆ โดยเน้นว่าหลักสูตรที่จัดควรเป็นหลักสูตรที่ทำให้แรงงานมีความรู้และมีทักษะฝีมือในแต่ละตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น</p> <p>3. จัดอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมของสถานประกอบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>จากประเด็นความเสี่ยง เรื่อง สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน คณะผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นว่า แนวทางการจัดการความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจเสนอ สามารถลดความเสี่ยงลงได้ในระดับหนึ่ง แต่จากการตรวจราชการในพื้นที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (ศพจ.) ส่วนใหญ่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตร “การวิเคราะห์งาน” ดังนั้นจึงเห็นว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) ควรสร้างวิทยากรของหน่วยงานให้มีความรู้ความเข้าใจเพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้เรื่อง การวิเคราะห์งาน และการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งงาน จึงขอให้ ศพจ. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมตามโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพิจารณาและวิเคราะห์หลักสูตรภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกำหนดจะจัดขึ้น เพื่อจะได้ขยายผลไปยัง สปก.ต่อไป ทั้งนี้ คณะ ผต.รท.พิจารณาแล้ว เห็นว่า ควรให้ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของ ศพจ. ทั้ง 3 จังหวัดอยู่ในระดับ</p>	<p>1.ขอเน้นย้ำให้ ศพจ. เข้าตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการอย่างน้อยเดือนละ 2 แห่ง</p> <p>2.ขอให้ ศพจ.มีหนังสือขอความร่วมมือสถานประกอบกิจการให้ยื่นขอรับความเห็นชอบหลักสูตรก่อนดำเนินการฝึกอบรมทุกครั้ง</p> <p>3.ขอให้ ศพจ. หลีกเลี่ยงการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความ เสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
		กิจการให้มีความรู้เกี่ยวกับ“การวิเคราะห์งาน” เพื่อให้ สถานประกอบกิจการสามารถวิเคราะห์ตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งว่าจำเป็นต้องใช้ความรู้ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้าง		เผื่อระวางไว้ก่อนซึ่งจะได้ตรวจติดตามและประเมินผลภาพรวมในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป	

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี

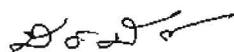
◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ



(นายพีรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 11



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ ๑ (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ ๑๒ : จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ ๑๗-๒๐ เมษายน ๒๕๕๕ และระหว่างวันที่ ๒๔-๒๗ เมษายน ๒๕๕๕

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy)

สถานที่ตรวจ : จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด

- หน่วยรับตรวจ
๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
 ๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๖ ขอนแก่น
 ๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
 ๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการในภาคการผลิตและบริการของประเทศ มีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมาขอยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ ๒ เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๓,๒๐๐,๐๐๐ คน (เป้าหมายทั้งประเทศ) งบประมาณทั้งหมด ๓๖๔,๐๐๐ บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในเขตตรวจราชการที่ ๑๒ จังหวัดกาฬสินธุ์ และขอนแก่น ระหว่างวันที่ ๑๗-๒๐ เมษายน ๒๕๕๕ จังหวัดมหาสารคาม และร้อยเอ็ด ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๗ เมษายน ๒๕๕๕ พบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง ๔ จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวนแรงงานใน สปก. ที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ			จำนวน สปก. ที่ได้รับการพัฒนาในกิจกรรมการพัฒนาฝีมือฯ		
	แผน (คน)	ผลการดำเนินงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	แผน (แห่ง)	ผลการดำเนินงาน (แห่ง)	คิดเป็นร้อยละ
กาฬสินธุ์	๑,๕๐๐	๒,๖๒๘	๑๗๕.๒๐	๖	๑๑	๑๘๓.๓๔
ขอนแก่น	๘,๘๔๐	๑๗,๔๐๐	๑๙๖.๘๔	๙๐	๘๓	๙๒.๒๓
มหาสารคาม	๑,๑๐๐	๑,๘๔๑	๑๖๗.๓๗	๑๕	๑๗	๑๑๓.๓๔
ร้อยเอ็ด	๒,๓๐๐	๓,๖๙๕	๑๖๐.๖๖	๑๕	๑๓	๘๖.๖๗

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๒ จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม และร้อยเอ็ด พบว่า ทั้ง ๔ จังหวัดสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทุกจังหวัด สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท.๒ หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ ๑ ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาขอยกเว้นภาษีเงินได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่า สถานประกอบกิจการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัด จึงได้เสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงไว้ดังต่อไปนี้

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

๑. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K ๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
<p>K2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>๑. ประสานและชี้แจงให้สถานประกอบกิจการยื่นหลักสูตรการฝึกอบรมให้พิจารณา ก่อนดำเนินการฝึกอบรมและในการฝึกอบรมหรือหลักสูตรที่รับรอง ต้องไม่ซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>๒. วางแผนออกเยี่ยมเยียนสถานประกอบกิจการ เพื่อให้คำแนะนำ และให้ความรู้เกี่ยวกับการยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน</p> <p>๓. จัดฝึกอบรมเรื่อง "การวิเคราะห์งาน" แก่บุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>จากประเด็นความเสี่ยง เรื่อง สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ นั้น หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๒ ได้เสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงไว้ว่า ได้มีการประสานและชี้แจงให้สถานประกอบกิจการยื่นหลักสูตรการฝึกอบรมให้พิจารณาก่อนดำเนินการฝึกอบรมและในการฝึกอบรมหรือหลักสูตรที่รับรองต้องไม่ซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>มีการวางแผนออกเยี่ยมเยียนสถานประกอบกิจการ เพื่อให้คำแนะนำ</p>	<p>๑. ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทำหนังสือขอความร่วมมือสถานประกอบกิจการให้ยื่นขอรับรองหลักสูตรก่อนดำเนินการฝึกอบรมทุกครั้ง และหลีกเลี่ยงการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ควรมีการจัดเก็บข้อมูลที่ Update ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเก็บรวบรวมค่าใช้จ่ายที่รับรองให้สถาน</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความ เสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
		<p>ของหน่วยงานและสถานประกอบกิจการให้มีความรู้ และสามารถวิเคราะห์งานได้ พร้อมทั้งนำผลที่เกิดจากการวิเคราะห์งานมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานนั้น ๆ</p> <p>๔. มอบรางวัลหรือเกียรติบัตรให้กับสถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมได้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สถานประกอบกิจการอื่น ๆ</p>		<p>และให้ความรู้เกี่ยวกับการยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานมีการจัดฝึกอบรมเรื่อง "การวิเคราะห์งาน" แก่บุคลากรของหน่วยงานและสถานประกอบกิจการให้มีความรู้และสามารถวิเคราะห์งานได้ พร้อมทั้งนำผลที่เกิดจากการวิเคราะห์งานมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานนั้น ๆ รวมถึงการมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรให้กับสถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมได้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สถานประกอบกิจการอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าหน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดได้มีการเสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงซึ่งสามารถลดประเด็นความเสี่ยงได้ในระดับหนึ่ง แต่คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ มีความเห็นว่า</p>	<p>ประกอบกิจการในแต่ละปีก็นำไปขอยกเว้นภาษีเงินได้ เพื่อนำมาประมวลภาพรวมทั้งประเทศ เป็นผลงานในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ผ่านมา ก็ได้เคยให้คำแนะนำไว้แล้ว</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความ เสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
				หน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการแนวทางการจัดการความเสี่ยงอย่างจริงจังเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และส่งเสริมให้ภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ไว้ที่ระดับเฝ้าระวังไว้ก่อน ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จะได้ติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมในรอบการตรวจราชการที่ ๓ ต่อไป	

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)
ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)
ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
ไม่มี

ลงชื่อ

ปราณิน มุตตหารัช

(นางปราณิน มุตตหารัช)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๒



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 13 : จังหวัดยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 29 กุมภาพันธ์ - 2 มีนาคม 2555 และระหว่างวันที่ 27 - 29 มีนาคม 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

สถานที่ตรวจ : จังหวัดยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี

หน่วยรับตรวจ . 1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร
2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ
4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการในภาคการผลิตและบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบกิจการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมาหักเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 13 จังหวัดยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดรวม 4 จังหวัด มีผลการดำเนินการ ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก. ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (แบบ สท.2) (แห่ง)	
	เป้าหมาย	ดำเนินการได้	เป้าหมาย	ดำเนินการได้
ยโสธร	800	410	7	7
ศรีสะเกษ	900	822	14	13
อำนาจเจริญ	20	-	1	-
อุบลราชธานี	5,427	29	40	5,875

ผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 7 /ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดของเขตตรวจราชการที่ 13 จากข้อมูลที่ได้จากการตรวจติดตามและให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่าหน่วยรับตรวจส่วนใหญ่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด ยกเว้นจังหวัดอำนาจเจริญ ซึ่งหน่วยรับตรวจได้จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ กลุ่มเป้าหมายดำเนินการฝึกอบรมฯ แล้ว สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท. 2 หมายถึงสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบว่าสถานประกอบกิจการ บางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจการไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด จึงได้เสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงดังกล่าว ดังจะกล่าวถึงต่อไป

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
<p>K2 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- สถานประกอบการกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</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.มีการจัดทำแผน/ปฏิทินการฝึกอบรมร่วมกับสถานประกอบการ ผ่าน การ ประ ชุม คณะทำงานร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการสามารถร่วมกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานได้ตรงกับความต้องการหรือสอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานของพนักงานในสถานประกอบการ</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>จากประเด็นความเสี่ยงของกิจกรรมเรื่อง สถานประกอบการกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน จากการตรวจติดตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจพบว่า หน่วยรับตรวจได้มีการจัดทำแผน/ปฏิทินการฝึกอบรมร่วมกับสถานประกอบการ ผ่านการประชุมร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการสามารถร่วมกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานได้ตรงกับความต้องการหรือสอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน</p>	<p>1. ขอให้ สพภ. และศพจ. จัดฝึกอบรม เรื่อง “ การวิเคราะห์งาน ” แก่สถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการสามารถวิเคราะห์ตำแหน่งงานว่าจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้าง และนำมาประเมินเป็นสมรรถนะที่คาดหวัง เพื่อนำมาจัดทำเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงตามตำแหน่งต่อไป</p> <p>2. ขอให้ สพภ. และศพจ. พิจารณาการรับรองหลักสูตรโดยหลีกเลี่ยงการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง หรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ (อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
		<p>2. จัดทำแผนเข้าไปตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางและขั้นตอนการยื่นขอรับรองหลักสูตร และฝึกอบรมให้ความรู้แก่สถานประกอบกิจการในเรื่องสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545</p> <p>3. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตรวจสอบความสอดคล้องของหลักสูตรและสมรรถนะของตำแหน่งงาน พร้อมให้คำแนะนำแก่สถานประกอบการให้ฝึกอบรมพนักงานให้ตรงกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน</p>		<p>งานของพนักงานในสถานประกอบกิจการมีการจัดทำแผนเข้าไปตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางและขั้นตอนการยื่นขอรับรองหลักสูตร และฝึกอบรมให้ความรู้แก่สถานประกอบกิจการในเรื่องสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตรวจสอบความสอดคล้องของหลักสูตรและสมรรถนะของตำแหน่งงาน พร้อมให้คำแนะนำแก่สถานประกอบการให้ฝึกอบรมพนักงานให้ตรงกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน ซึ่งจากแนวทางการจัดการความเสี่ยงดังกล่าว คณะผู้ตรวจราชการมีความเห็นว่าหากหน่วยรับตรวจสามารถดำเนินการตามแนวทางที่เสนอไว้อาจส่งผลให้ความเสี่ยงลดลงได้ อย่างไรก็ตามจากการตรวจติดตาม หน่วยรับตรวจอยู่ระหว่างการดำเนินการตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่ได้ให้ไว้ ดังนั้นคณะ</p>	

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
				ผู้ตรวจราชการจึงประเมินค่าดัชนีความเสี่ยง ในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ 13 อยู่ที่ระดับเฝ้าระวังไว้ก่อน และจะได้ตรวจ ติดตามการจัดการกับความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ และประเมินผลภาพรวม ในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป	

2. ด้านความเสี่ยงภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี-

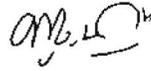
◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

- ◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
(ระบุข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงต้องการให้นำเสนอนายกรัฐมนตรี/คณะรัฐมนตรี)

-ไม่มี-

ลงชื่อ



(นายพลศักดิ์ เศรษฐนันท์)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 13



รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 14 : จังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา ชัยภูมิ และบุรีรัมย์

วันที่ตรวจติดตาม วันที่ 16 - 20 เมษายน 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

- หน่วยรับตรวจ
1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุรินทร์
 2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 5 จังหวัดนครราชสีมา
 3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยภูมิ
 4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 14 จังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา ชัยภูมิ และบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 16 - 20 เมษายน 2555 ประกอบกับข้อมูลที่ให้จังหวัทรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก. ที่ยื่นแบบ สท.2 (แห่ง)	
	เป้าหมายทั้งปี	ดำเนินการได้	เป้าหมายทั้งปี	ดำเนินการได้
สุรินทร์	1,008	4,059	13	15
นครราชสีมา	52,117	60,462	202	181
ชัยภูมิ	5,000	4,490	18	17
บุรีรัมย์	350	2,443	19	19

ผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตตรวจราชการ ที่ 14 พบว่า สามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายทุกจังหวัด สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท. 2 หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบกิจการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัดจึงได้เสนอแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังที่ปรากฏตามตารางในหน้าที่ 3

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>1. ประสานสถานประกอบกิจการโดยประเมินสมรรถนะของผู้ที่ปฏิบัติงานว่าขาดสมรรถนะใดบ้างแล้วจึงนำมากำหนดหลักสูตร และจัดผู้เข้าฝึกอบรมให้ตรงกับตำแหน่ง</p> <p>2. ส่งเจ้าหน้าที่ / ครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรม เรื่อง การวิเคราะห์พิจารณาหลักสูตรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ขาด</p> <p>3. จัดทำแผนเร่งรัดและมอบหมายแบ่งพื้นที่ให้เจ้าหน้าที่ไปสำรวจและติดตามในเขตพื้นที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ 2 เขตตรวจราชการที่ 14 พบว่าหน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด ได้เสนอ แนวทางการจัดการกับความเสี่ยง เรื่องสถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองหลักสูตรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะ ของตำแหน่งงานหรือผู้ปฏิบัติ ประสานสถานประกอบกิจการโดยประเมินสมรรถนะของผู้ที่ปฏิบัติงานว่าขาดสมรรถนะใดบ้าง แล้วจึงนำมากำหนดหลักสูตร และจัดผู้เข้าฝึกอบรมให้ตรงกับตำแหน่ง มีการส่งเจ้าหน้าที่ / ครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรม เรื่องการวิเคราะห์พิจารณาหลักสูตรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ขาด นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการตรวจสอบและพิจารณาหลักสูตรที่สถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองให้สอดคล้องกับ</p>	<p>ขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ 14 ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1. ขอให้ ศพจ. มีหนังสือขอความร่วมมือ สถานประกอบกิจการให้ยื่นขอรับความเห็นชอบหลักสูตรก่อนดำเนินการฝึกอบรมทุกครั้ง</p> <p>2. ขอให้ ศพจ. หลีกเลี่ยง การรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>ทั้งนี้ ขอให้รวบรวมเอกสาร/หลักฐานการดำเนินโครงการฯ พร้อมรับการตรวจติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมโครงการในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
		<p>4. ดำเนินการตรวจสอบและพิจารณาหลักสูตรที่สถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองให้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน โดยถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเคร่งครัด</p>		<p>สมรรถนะของตำแหน่งงาน โดยถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเคร่งครัด อย่างไรก็ตาม คณะผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นว่าแนวทางดังกล่าวอาจจะสามารถจัดการกับประเด็นความเสี่ยงได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น จึงได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแก่หน่วยรับตรวจให้ดำเนินการและขอให้รายงานผลการดำเนินการให้ทราบ</p> <p>สำหรับค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นว่าควรต้องประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงด้านด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area) เรื่องสถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ (K2) ในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ให้อยู่ในระดับเฝ้าระวังไว้ก่อน ทั้งนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานและแนวทางการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป</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 ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ



(นายปกรณ์ อมรชิวิน)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 14



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ ๑ (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ ๑๕ : จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕ และระหว่างวันที่ ๒๖-๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy)

สถานที่ตรวจ : จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน

- หน่วยรับตรวจ
๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
 ๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
 ๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๐ ลำปาง
 ๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการในภาคการผลิตและบริการของประเทศ มีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมาขอยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ ๒ เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน ๓,๒๐๐,๐๐๐ คน (เป้าหมายทั้งประเทศ) งบประมาณทั้งหมด ๓๖๔,๐๐๐ บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในเขตตรวจราชการที่ ๑๕ จังหวัด เชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕ พบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง ๔ จังหวัดมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวนแรงงานใน สปก. ที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ			จำนวน สปก. ที่ได้รับการพัฒนาในกิจกรรมการพัฒนาฝีมือฯ		
	แผน (คน)	ผลการดำเนินงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	แผน (แห่ง)	ผลการดำเนินงาน (แห่ง)	คิดเป็นร้อยละ
เชียงใหม่	๑๗,๑๒๖	๒๕,๓๙๗	๑๔๘.๓๐	๒๑๙	๑๙๗	๘๙.๙๖
ลำพูน	๒๕,๗๖๘	๒๒,๑๕๙	๘๖.๐๐	๘๐	๖๕	๘๑.๒๕
ลำปาง	๗,๕๑๗	๑๐,๐๐๙	๑๓๓.๑๖	๖๕	๕๕	๘๔.๖๒
แม่ฮ่องสอน	-	-	-	-	-	-

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๕ พบว่า จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทุกจังหวัด ยกเว้นจังหวัดแม่ฮ่องสอนที่ไม่ได้รับเป้าหมายให้ดำเนินการ เนื่องจากไม่มีสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้ง ๑๐๐ คนขึ้นไปที่ยื่นลงทะเบียนตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ แต่ ศพจ. ได้ประชาสัมพันธ์รณรงค์ให้สถานประกอบกิจการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายให้พัฒนาศักยภาพแก่พนักงานของตน โดยที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการส่งเสริมยกระดับฝีมือในสถานประกอบกิจการ ๑ แห่ง ลูกจ้าง ๑๙ คน สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท.๒ หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ ๑ ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาขอยกเว้นภาษีเงินได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ คือ สถานประกอบกิจการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัด จึงได้เสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงไว้ดังต่อไปนี้

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

๑. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K ๑ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับประกันผิดชอบ

K ๒ : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
<p>K2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับประกันผิดชอบโครงการ</p> <p>- สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</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>๑. ประสานและชี้แจงให้สถานประกอบกิจการยื่นหลักสูตรการฝึกอบรมให้พิจารณา ก่อนดำเนินการฝึกอบรมและในการฝึกอบรมหรือหลักสูตรที่รับรอง ต้องไม่ซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>๒. วางแผนออกเยี่ยมเยียนสถานประกอบกิจการ เพื่อให้คำแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับการยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน</p> <p>๓. จัดฝึกอบรมเรื่อง "การวิเคราะห์งาน" แก่บุคลากร</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>จากประเด็นความเสี่ยง เรื่อง สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ นั้น หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๕ ได้เสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงไว้ว่า ได้มีการประสานและชี้แจงให้สถานประกอบกิจการยื่นหลักสูตรการฝึกอบรมให้พิจารณา ก่อนดำเนินการฝึกอบรมและในการฝึกอบรมหรือหลักสูตรที่รับรองต้องไม่ซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>มีการวางแผนออกเยี่ยมเยียนสถานประกอบกิจการ เพื่อให้คำแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับการยื่นขอรับรองหลักสูตรการ</p>	<p>๑. ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทำหน้าที่สื่อขอความร่วมมือสถานประกอบกิจการให้ยื่นขอรับรองหลักสูตรก่อนดำเนินการฝึกอบรมทุกครั้ง และหลีกเลี่ยงการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p> <p>๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดควรมีการจัดเก็บข้อมูลที่ Update ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเก็บรวบรวมค่าใช้จ่ายที่รับรองให้สถาน</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสียหาย
		<p>ของหน่วยงานและสถานประกอบกิจการให้มีความรู้ และสามารถวิเคราะห์งานได้ พร้อมทั้งนำผลที่เกิดจากการวิเคราะห์งานมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานนั้น ๆ</p> <p>๔. มอบรางวัลหรือเกียรติบัตรให้กับสถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมได้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สถานประกอบกิจการอื่น ๆ</p>		<p>ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและให้ความรู้เกี่ยวกับการยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานมีการจัดฝึกอบรมเรื่อง "การวิเคราะห์งาน" แก่บุคลากรของหน่วยงานและสถานประกอบกิจการให้มีความรู้ และสามารถวิเคราะห์งานได้ พร้อมทั้งนำผลที่เกิดจากการวิเคราะห์งานมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานนั้น ๆ รวมถึงการมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรให้กับสถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมได้สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สถานประกอบกิจการอื่น ๆ จะเห็นได้ว่า หน่วยรับตรวจทั้ง ๔ จังหวัดได้มีการเสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงซึ่งสามารถลดประเด็นความเสี่ยงได้ในระดับหนึ่ง แต่คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ</p>	<p>ประกอบกิจการในแต่ละปีที่น่าไปขอยกเว้นภาษีเงินได้ เพื่อนำมาประมวลภาพรวมทั้งประเทศ เป็นผลงานในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ผ่านมา ก็ได้เคยให้คำแนะนำไว้แล้ว</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
				<p>ความเห็นว่า หน่วยรับตรวจในเขตตรวจราชการที่ ๑๕ ต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการแนวทางการจัดการความเสี่ยงอย่างจริงจัง เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และส่งเสริมให้ภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง</p> <p>คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ไว้ที่ระดับเฝ้าระวังไว้ก่อน ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จะได้ติดตามและประเมินผลภาพรวมของกิจกรรมในรอบการตรวจราชการที่ ๓ ต่อไป</p>	

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)
ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)
ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
ไม่มี

ลงชื่อ

ปราณิน มุตตมาหาริช

(นางปราณิน มุตตมาหาริช)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๕



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 16 : จังหวัดเชียงราย พะเยา แพร่ และน่าน

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 14 – 16 กุมภาพันธ์ 2555 และระหว่างวันที่ 24 - 27 เมษายน 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

สถานที่ตรวจ : จังหวัดเชียงราย พะเยา แพร่ และน่าน

หน่วยรับตรวจ 1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย
2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา
3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่
4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน

มิติประสิทธิภาพ :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบกิจการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมายกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 16 จังหวัด เชียงราย พะเยา แพร่ และน่าน พบว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 4 จังหวัด มีผลการดำเนินการ ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก. ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (แบบ สท.2) (แห่ง)	
	เป้าหมาย	ดำเนินการได้	เป้าหมาย	ดำเนินการได้
เชียงราย	1,117	3,577	25	21
พะเยา	410	991	8	8
แพร่	950	996	14	9
น่าน	240	100	4	1

ผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดของเขตตรวจราชการที่ 16 จากข้อมูลที่ได้จากการตรวจติดตามและให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่าหน่วยรับตรวจส่วนใหญ่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด ยกเว้นจังหวัดน่าน ที่ผลการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งหน่วยรับตรวจจะได้เข้าไปส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมายดำเนินการฝึกอบรมฯ ต่อไป สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท. 2 หมายถึงสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้างสามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบกิจการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจการไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัด จึงได้เสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงดังกล่าว ดังจะกล่าวถึงต่อไป

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
<p>K2 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>- สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</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.ให้สถานประกอบกิจการเสนอรายละเอียดของหลักสูตรให้หน่วยงานเห็นชอบก่อนดำเนินการจัดฝึกอบรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเรื่องการรับรองหลักสูตรพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรและความสอดคล้องกับสมรรถนะงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</p> <p>2. จัดส่งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในเรื่อง พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และเรื่องการวิเคราะห์สมรรถนะตำแหน่งงาน เข้าเยี่ยมสถาน</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>จากประเด็นความเสี่ยงของกิจกรรมในเรื่องสถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ จากการตรวจติดตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจพบว่า อาจส่งผลให้ช่วยลดประเด็นความเสี่ยงลงได้บ้าง ดังจะเห็นได้จากหน่วยรับตรวจได้ให้สถานประกอบกิจการเสนอรายละเอียดของหลักสูตรให้หน่วยงานเห็นชอบก่อนดำเนินการจัดฝึกอบรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเรื่องการรับรองหลักสูตรพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรและความสอดคล้องกับสมรรถนะของแต่ละ</p>	<p>1.ให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจัดเจ้าหน้าที่เข้าไปอบรมให้ความรู้และสนับสนุนการวิเคราะห์ทำ Competency ของตำแหน่งงานหรือผู้ปฏิบัติให้แก่สถานประกอบกิจการเพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถวิเคราะห์ตำแหน่งงานได้ว่าจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเรื่องใดบ้าง เพื่อจะได้นำมาวิเคราะห์ และจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องต่อไป</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ ไม่ได้ (อย่างไร)	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
		<p>ประกอบกิจการเพื่อทำความเข้าใจ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ การฝึกอบรมให้กับสถาน ประกอบกิจการตามนโยบาย Workplace Learning ของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>3. ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตร การเพิ่มสมรรถภาพบุคลากร ให้แก่บุคลากรของสถาน ประกอบกิจการ เพื่อให้ วิเคราะห์สมรรถนะ และ ฝึกอบรมได้ตรงกับสมรรถนะ ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน</p>		<p>ตำแหน่งงาน มีการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าสถาน ประกอบกิจการ เพื่อให้คำแนะนำปรึกษา ด้านการจัดฝึกอบรม ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริม พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และให้ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์สมรรถนะตำแหน่ง งาน เพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถ ดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างได้ตรงตาม สมรรถนะของตำแหน่งงาน นอกจากนี้ หน่วยรับตรวจยังได้ดำเนินการฝึกอบรม หลักสูตรการเพิ่มสมรรถภาพบุคลากร ให้แก่บุคลากรของสถานประกอบกิจการ เพื่อให้วิเคราะห์สมรรถนะและฝึกอบรม ได้ตรงกับสมรรถนะ ตำแหน่งของ ผู้ปฏิบัติงาน คณะผู้ตรวจราชการฯได้มี ความเห็นว่าหากหน่วยรับตรวจดำเนินการ ตามแนวทางจัดการความเสี่ยงที่ได้ให้ไว้ จะส่งผลให้ความเสี่ยงตามประเด็นดังกล่าว ลดลงได้ อย่างไรก็ตาม จากการตรวจ ติดตามหน่วยรับตรวจอยู่ระหว่างการ ดำเนินการตามแนวทางจัดการความเสี่ยงที่ได้ เสนอไว้ ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯได้เน้นย้ำ ให้หน่วยรับตรวจเร่งดำเนินการตาม</p>	<p>2. สนับสนุนการจัดฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (Training Officer) ให้แก่สถานประกอบกิจการเพื่อประโยชน์ ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม บุคลากรของหน่วยงาน</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
				แนวทางฯ ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปอบรมให้ความรู้ และสนับสนุน การวิเคราะห์ทำ Competency ของตำแหน่งงานหรือผู้ ปฏิบัติให้แก่สถานประกอบกิจการ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการจึงได้ประเมินค่าดัชนี ความเสี่ยงของหน่วยรับการตรวจในเขต ตรวจราชการที่ 16 อยู่ที่ระดับเฝ้าระวังไว้ ก่อน ซึ่งจะได้ติดตามการจัดการกับความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ และจะได้ ประเมินผลภาพรวม ในรอบการตรวจ ราชการที่ 3 ต่อไป	

2. ด้านความเสี่ยงภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี-

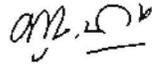
◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

- ◇ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
(ระบุข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงต้องการให้นำเสนอนายกรัฐมนตรี/คณะรัฐมนตรี)

-ไม่มี-

ลงชื่อ



(นายพูลศักดิ์ เศรษฐนันท์)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 16



รูปแบบรายงานรายเขต

รอบที่ ๑ (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 17 : จังหวัดตาก พิชณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์

วันที่ตรวจติดตาม : ระหว่างวันที่ 17 – 29 กุมภาพันธ์ 2555 และระหว่างวันที่ 1 – 5 เมษายน 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายสำคัญเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

- หน่วยรับตรวจ
1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตาก
 2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
 3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
 4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย
 5. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบกิจการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมายกเว้นภาษีได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการ...

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 17 จังหวัด พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ 14 – 17 กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ และจังหวัดตาก อุตรดิตถ์ สุโขทัย ระหว่างวันที่ 11 – 14 มีนาคม 2555 และจากข้อมูลที่ให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง 5 จังหวัด มีผลการดำเนินงานดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก. ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (แบบ สท.๒) (แห่ง)	
	เป้าหมาย	ดำเนินการได้	เป้าหมาย	ดำเนินการได้
ตาก	3,522	9,847	45	40
พิษณุโลก	5,500	7,059	37	38
เพชรบูรณ์	3,095	4,152	16	16
สุโขทัย	731	748	6	7
อุตรดิตถ์	1,060	1,471	11	7

ผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดของ เขตตรวจราชการที่ 17 จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และจากข้อมูลที่ได้จากการตรวจติดตามและให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่า ส่วนใหญ่ สามารถดำเนินการได้เกินตามเป้าหมายที่กำหนด สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท.2 หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้ มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจ ด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรม มาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบกิจการ บางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 5 จังหวัด จึงได้ เสนอแนวทางจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังจะกล่าวต่อไป

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

๑. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักภาระรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
K2 : สถานประกอบ กิจการยื่นขอรับรอง หลักสูตรหรือฝึก อบรม ไม่สอดคล้องกับ สมรรถนะของตำแหน่ง งาน หรือสมรรถนะผู้ ปฏิบัติ	<input type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	1. ส่งเสริมให้ สปก.จัดทำ แผนการฝึกอบรมประจำปี พร้อมทั้งแจ้งกำหนดการ ฝึกอบรมให้ สปก.ทราบ 2. มี ก า ร Workplace Learning ให้กับสปก. เพื่อ ชี้แจงให้ สปก.เห็นความสำคัญ ของการพัฒนาหลักสูตรการ ฝึกอบรมให้ตรงกับสมรรถนะ ของผู้ปฏิบัติ เพื่อ พัฒนา ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ของการทำงาน 3. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ สปก.มีการพัฒนาโดยการ เข้าตรวจเยี่ยม สปก.เป็น	<input type="radio"/> ระดับยอมรับได้ <input checked="" type="radio"/> ระดับเฝ้าระวัง <input type="radio"/> ระดับเร่งรัดจัดการ <input type="radio"/> ระดับจัดการ โดยเร็วที่สุด	จากประเด็นความเสี่ยงและแนวทางการ จัดการความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจในเขตตรวจ ราชการ ที่ 17 เสนอนั้น สามารถดำเนินการ จัดการกับความเสี่ยงได้ระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้ จากที่ สพท./ศพจ. ได้ทำการกลั่นกรองความ เหมาะสมของหลักสูตรในการฝึกพนักงาน ของ สปก.ให้สอดคล้องกับลักษณะการ ปฏิบัติงาน โดยอาศัยข้อมูลสถิติการ ฝึกอบรมพนักงานของ สปก.ย้อนหลัง และมีการติดต่อประสานงานกับ สปก. อยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยดำเนินกิจกรรมตาม โครงการ Workplace Learning ซึ่งเป็นแนว นโยบายที่ กพร. ผลักดันและสนับสนุนให้ หน่วยงานในภูมิภาคสร้างความสัมพันธ์อันดี กับเครือข่าย ตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจ	1. ขอให้ ศพจ. มีหนังสือขอความร่วมมือ สถานประกอบกิจการให้ยื่นขอรับความ เห็นชอบหลักสูตรก่อนดำเนินการ ฝึกอบรมทุกครั้ง และหลีกเลี่ยงการรับรอง หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือ ซ้ำซ้อนกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่ หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว 2. ขอให้ ศพจ.ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการ อบรมการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่ง หรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติกับกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน เพื่อให้มีความรู้/ความเข้าใจ ในการวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่ง หรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติอย่างท่วงแท้ ก่อนที่จะไปแนะนำให้ สปก.ดำเนินการ วิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งให้ตรงกับ ความต้องการของลูกจ้างและ สปก. ต่อไป

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
		ประจำ เพื่อติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบ การดำเนินงานของ สปก. ให้มี การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ ตรงกับสมรรถนะของ ตำแหน่ง หรือสมรรถนะของ ผู้ปฏิบัติ		ในการดำเนินการตามแนวทาง พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕ พร้อมทั้งทำการสอดแทรก แนะนำ และสร้างความเข้าใจกับ สปก. พัฒนาพนักงาน ให้ตรงกับสมรรถนะของตำแหน่งหรือของ ผู้ปฏิบัติ เมื่อเริ่มต้นโครงการฯ มีการเข้าพบ ผู้บริหาร/แผนกบุคคล สปก. เป็นประจำ ประกอบด้วย สพท./ศพจ. มีแผนจัดสัมมนา ให้กับ สปก. เรื่อง พ.ร.บ. ส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อทบทวน เพิ่มเติม เสนอแนะ และรับฟังปัญหาจาก สปก. รวมทั้งมีแผนจัดฝึกอบรม เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency) ให้กับเจ้าหน้าที่ และดำเนินการจัดส่งคู่มือ สิทธิประโยชน์การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๒๕๔๕ พร้อมเอกสารแนะนำการ ฝึกอบรมให้ สปก. แต่อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ ของ สพท./ศพจ. ยังไม่ได้รับการอบรมเรื่องการ วิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งหรือของ	

ประเด็น...

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการ ความเสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการ กับความเสี่ยง
				<p>ผู้ปฏิบัติซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำลังจะเปิดฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปใช้คำแนะนำแก่ สปก. ในการวิเคราะห์สมรรถนะ ซึ่งอาจก่อให้เกิดประเด็นความเสี่ยงได้ ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้เร่งรัดให้หน่วยรับตรวจดำเนินการตามแนวทางที่เสนอให้แล้วเสร็จ และรายงานผลให้ทราบ เพื่อเป็นการลดประเด็นความเสี่ยง และส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์และบรรลุตามผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้หน่วยรับตรวจพิจารณาดำเนินการ โดยได้ประเมินผลค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ ไว้ที่ระดับเฝ้าระวังไว้ก่อน เพื่อที่คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ตรวจติดตามผลการดำเนินงานและประเมินผลภาพรวมในรอบการตรวจราชการที่ 3 ต่อไป</p>	

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

๒. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)
ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)
ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)
ไม่มี

ลงชื่อ



(นางศรีสุดา สิงห์ไพร)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๗



รูปแบบรายงานรายเขต
รอบที่ 1 (Semi-Annual Report)

เขตตรวจราชการที่ 18 : จังหวัดกำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี

วันที่ตรวจติดตาม เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ - 2 มีนาคม 2555 และวันที่ 18 - 20 เมษายน 2555

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สนับสนุนประเด็นนโยบายเรื่อง พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

- หน่วยรับตรวจ
1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 8 นครสวรรค์
 2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
 3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตร
 4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

มิติประสิทธิผล :

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากร กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป หากดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของสถานประกอบการ สามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ 2 เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มีเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 3,200,000 คน งบประมาณทั้งหมด 364,000 บาท

จากการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 18 จังหวัด กำแพงเพชรและพิจิตร เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ - 2 มีนาคม 2555 และจังหวัดนครสวรรค์และอุทัยธานี เมื่อวันที่ 18 - 20 เมษายน 2555 ประกอบกับข้อมูลที่ให้จังหวัดรายงานผลการดำเนินงานเพิ่มเติม ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 8 และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานอีก 3 จังหวัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)		จำนวน สปก.ที่ยื่นแบบ สท.2 (แห่ง)	
	เป้าหมายทั้งปี	ดำเนินการได้	เป้าหมายทั้งปี	ดำเนินการได้
กำแพงเพชร	1,614	2,061	15	12
นครสวรรค์	9,369	7,860	61	48
พิจิตร	1,410	2,556	10	9
อุทัยธานี	1,290	2,392	5	5

ผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตตรวจราชการที่ 18 พบว่า สามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายทุกจังหวัด สำหรับสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบ สท.2 หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งเข้าข่ายตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยในกิจกรรมนี้ มุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานฯ และได้ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการ ซึ่งได้นำมาตรการจูงใจด้านภาษีมาใช้ กล่าวคือ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง สามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ส่งลูกจ้างเข้ารับการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้

สำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมฯ อาจพบได้ว่าสถานประกอบกิจการบางแห่งยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น หน่วยรับตรวจทั้ง 4 จังหวัดจึงได้เสนอแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังที่ปรากฏตามตารางในหน้าที่ 3

◆ ผลการตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

1. ความเสี่ยงด้านแนวทางการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน (Key Risk Area)

K 1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการรับผิดชอบ

K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยงที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเสี่ยง
<p>K 2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ</p> <p>-สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>1. ออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ เพื่อชี้แนะแนวทางการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ เพื่อให้ดำเนินการอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง</p> <p>2. มีการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ โดยเน้นการให้ความรู้เรื่อง แนวทางการวิเคราะห์งาน การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละประเภทกิจการรวมทั้งด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ระดับยอมรับได้ ✓ ระดับเฝ้าระวัง ○ ระดับเร่งรัดจัดการ ○ ระดับจัดการโดยเร็วที่สุด 	<p>จากประเด็นความเสี่ยง เรื่อง สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานหรือสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน คณะผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นว่า แนวทางการจัดการความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจเสนอสามารถลดความเสี่ยงลงได้ในระดับหนึ่ง แต่จากการตรวจราชการในพื้นที่ พบว่าเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพภ.) / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (ศพจ.) ส่วนใหญ่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตร “การวิเคราะห์งาน” ดังนั้น จึงเห็นว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) ควรสร้างวิทยากรของหน่วยงานให้มีความรู้ความ</p>	<p>1. ขอเน้นย้ำให้ สพภ. และ ศพจ. เข้าตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการอย่างน้อยเดือนละ 2 แห่ง</p> <p>2. ขอให้ สพภ. และ ศพจ. ทล็กเสี่ยงการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือเข้าช้กับกฎหมายหรือข้อบังคับที่หน่วยงานอื่นบังคับใช้อยู่แล้ว</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่หน่วยรับตรวจ ประเมิน	แนวทาง/มาตรการจัดการความ เสี่ยง ของหน่วยรับตรวจ	ผลการตรวจติดตาม		
			ค่าดัชนีความเสี่ยง ที่ประเมินได้	การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงของ หน่วยรับตรวจ	ข้อเสนอแนะในการ จัดการกับความเสี่ยง
		3. ประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกับ สถานประกอบกิจการ และขอความ ร่วมมือยื่นขอรับความเห็นชอบ หลักสูตรก่อนดำเนินการฝึกอบรม		เข้าใจเพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้เรื่อง การวิเคราะห์งาน และการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งงาน จึงขอให้ สพภ.และ ศพจ. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมตามโครงการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพิจารณาและวิเคราะห์หลักสูตร ภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกำหนด จะจัดขึ้น เพื่อจะได้ขยายผลไปยัง สปก.ต่อไป ทั้งนี้ คณะ ผต. รง.พิจารณาแล้ว เห็นว่า ควรให้ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวม ของ สพภ. และ ศพจ. ทั้ง 4 จังหวัด อยู่ในระดับเฝ้าระวังไว้ ก่อน ซึ่งจะได้ตรวจติดตามและประเมินผลภาพรวมในรอบการ ตรวจราชการที่ 3 ต่อไป	

2. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ทางการเมือง (Reputation and Political Risk)

P1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

P2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความโปร่งใส

P3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า

P4 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

3. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

N2 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค

N3 : ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการสนองตอบรับ

- จากผลการตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานฯ ไม่พบประเด็น/สาเหตุความเสี่ยงในด้านนี้แต่อย่างใด

◆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ในพื้นที่)

- ไม่มี

◆ ความเห็นของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ถ้ามี)

- ไม่มี

◆ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (ข้อเสนอแนะส่วนกลาง)

- ไม่มี

ลงชื่อ



(นายพิรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 18