



รายงานรายรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๑ : จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี

การตรวจราชการรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓

กิจกรรม : ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ : จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี

หน่วยรับตรวจ ๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี

๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี

มิติประสิทธิผล :

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท เพื่อดำเนินกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานซึ่งเป็นกิจกรรมในผลผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือที่มีมาตรฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานรองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ๕ โครงการ ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต คือ การฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ หรือทักษะเกี่ยวกับอาชีพ หรือทักษะด้านบริหารจัดการ หรือทักษะด้านการสอน หรือเทคโนโลยีใหม่ ให้กับแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ด้านอาชีพอยู่แล้วให้มีทักษะหรือศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นเป้าหมายของประเทศ

๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ คือ การฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการ ให้มีความรู้และทักษะสูงขึ้น เพื่อให้รองรับการแข่งขันในภาคบริการ

๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในอุตสาหกรรมภาคการผลิตและธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ ได้พัฒนาทักษะ/องค์ความรู้ รวมทั้งการบริหารจัดการในกระบวนการโลจิสติกส์ให้มีศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๔. พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการฝึก/ฝึกอบรม ฝีมือแรงงานที่กระทำโดยบุคลากรที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้ที่ทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานขยายตัวในวงกว้างเพิ่มปริมาณได้มาก จึงต้องดำเนินการพัฒนาที่เน้นย้ำด้านมาตรฐานการฝึก หลักการมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานและสร้างความเป็นเครือข่าย กลุ่มเป้าหมายที่เรียกว่าบุคลากรการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มที่มีวิชาชีพสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพระดับหนึ่ง เข้ารับการฝึกอบรมในวิชาชีพเฉพาะเพื่อทบทวนและตกลงแนวทางการถ่ายทอดโดย

เน้นการยึดหลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นเครื่องมือกำกับการทำงาน รวมทั้งเพื่อเรียนรู้เทคนิคการสอนเพื่อการทำงานอันเป็นบทบาทใหม่ที่ได้รับในกรณีที่บุคลากรการพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณสมบัติในเรื่องวิชาชีพเฉพาะและวิชาสอนเพียงพอแล้ว เมื่อมีหลักสูตรใหม่ที่เกี่ยวข้องควรจะเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะเพิ่มเติม เพื่อเป็นการต่อยอด และ/หรือเพิ่มช่องทาง สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทประจำในการทำงานเพียงแต่มาฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ทำหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานตรงกับมาตรฐานงานด้านนั้น ๆ

๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ เป็นการฝึกอาชีพและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มบุคคลทั่วไปที่อยู่ในวัยทำงานและกลุ่มบุคลากรการฝึกในอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง GMS เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติ และการค้าชายแดน (เขตตรวจราชการที่ ๑ ไม่มีโครงการนี้)

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) ในเขตตรวจราชการที่ ๑ ทั้ง ๔ จังหวัด ระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓ ปรากฏผลการดำเนินงานดังนี้

๑. จังหวัดนนทบุรี ได้งบประมาณ ๓,๓๖๔,๗๐๐ บาท เป้าหมาย ๑,๒๕๐ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๒,๑๖๔ คน ผู้ผ่านการฝึก ๑,๙๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๓๐ ของผู้เข้ารับการฝึก

๒. จังหวัดปทุมธานี ได้งบประมาณ ๑,๔๖๑,๖๐๐ บาท เป้าหมาย ๑,๒๒๔ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๑,๐๖๖ คน ผู้ผ่านการฝึก ๙๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๕ ของผู้เข้ารับการฝึก

๓. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ได้งบประมาณ ๔,๖๐๘,๖๐๐ บาท เป้าหมาย ๑,๘๒๐ คน มีผู้เข้ารับการฝึก ๒,๖๖๖ คน ผู้ผ่านการฝึก ๒,๖๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก

๔. จังหวัดสระบุรี ได้รับงบประมาณ ๔,๕๘๕,๘๐๐ บาท เป้าหมาย ๒,๒๓๐ คน ผลการดำเนินงาน ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๑,๘๖๘ คน ผู้ผ่านการฝึก ๑,๗๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ ของผู้เข้ารับการฝึก

สำหรับการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) ยังคงมุ่งเน้นที่ประเด็นความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ในเรื่องความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (N ๑) และเรื่องความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ (N ๒) นอกจากนี้ได้ตรวจติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ใน การตรวจราชการรอบที่ ๑ (Project Review) เพื่อลดความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

❑ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดนนทบุรี			จังหวัดปทุมธานี			จังหวัด พระนครศรีอยุธยา			จังหวัดสระบุรี			ดัชนีเฉลี่ยทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N ๑	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
	N ๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๑๒
เฉลี่ย		๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕
๒	N ๑	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
	N ๒	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
เฉลี่ย		๗.๕			๗.๕			๗.๕			๗.๕			๗.๕

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N ๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพภ.) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = ๑๖)

จากการตรวจติดตามรอบที่ ๑ (Project Review) พบค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ ๙ ในการตรวจติดตามรอบที่ ๒ (Progress Review) มีผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพอใจ สำหรับการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ในการตรวจราชการรอบที่ ๑ สรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

มิติประสิทธิภาพ

หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)

ศพจ. ทั้ง ๔ จังหวัดได้กำหนดแผนปฏิบัติการในกิจกรรมยกระดับฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้มีหลักสูตรที่หลากหลายขึ้น อาทิ หลักสูตรการบำรุงรักษาและขับรถยนต์ หลักสูตรโลจิสติกส์กับการลดต้นทุนของอุตสาหกรรม หลักสูตรเทคนิคการจัดการคลังสินค้า หลักสูตรกลยุทธ์การจัดการซื้อสินค้าในโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน เป็นต้น รวมทั้งได้พิจารณาความต้องการฝึกอบรมของกลุ่มสถานประกอบการประเภทโลจิสติกส์เพื่อนำมาจัดทำแผนการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการประเภทโลจิสติกส์

จากผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๑ ถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ และส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีแนวโน้มลดลงจึงได้ปรับดัชนีความเสี่ยงลงมาที่ระดับ ๖ อย่างไรก็ตามหน่วยรับการตรวจควรต้องมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานให้ไว้ในรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่องต่อไป

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = ๑๒)

จากการตรวจติดตามรอบที่ ๑ (Project Review) พบค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ ๑๒ ในการตรวจติดตามรอบที่ ๒ (Progress Review) มีผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพอใจ สำหรับการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ในการตรวจราชการรอบที่ ๑ สรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

มิติประสิทธิภาพ

หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)

ศพจ. ทั้ง ๔ จังหวัดได้พิจารณาดำเนินการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง อาทิ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ สถานประกอบการ และช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย และสถานที่ของหน่วยงาน

มิติการพัฒนาองค์กร

หมวดการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (O/PMQA ๕)

ศพจ. ทั้ง ๔ จังหวัดได้กำหนดแผนปฏิบัติการและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

จากผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๑ ถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ และส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ มีแนวโน้มลดลงจึงได้ปรับดัชนีความเสี่ยงลงมาที่ระดับ ๙ อย่างไรก็ตามหน่วยรับการตรวจควรต้องมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานให้ไว้ในรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่องต่อไป

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

- ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แต่อย่างไรก็ตามความเพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในการดำเนินกิจกรรมฯ จึงขอให้หน่วยรับการตรวจดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานให้ไว้ในรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง

ลงชื่อ



(นายอาทิตย์ อัสโม)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑



รายงานรายรอบรายละเอียดโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๒ : จังหวัดชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง

การตรวจราชการรอบที่ ๒ (Progress Review) ระหว่างวันที่ ๒-๓ มิถุนายน ๒๕๕๓

กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง

หน่วยรับตรวจ : ๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยนาท

๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลพบุรี

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอ่างทอง

มติประสิทธิผล :

การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรี และเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต

๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์

๔. พัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกื้อกูลกับสาขาที่เปิดฝึกอบรม งบประมาณดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท เป้าหมาย ๕๕,๖๒๐ คน ในพื้นที่ทั่วประเทศ

สำหรับ...

สำหรับเขตตรวจราชการที่ ๒ จังหวัดชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๒,๕๕๑ คน จากการตรวจติดตามผลการดำเนินโครงการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๒ จำนวน ๔ จังหวัด มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยนาท ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๕๖๐ คน ผลการดำเนินงานได้ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานทั่วไป จำนวน ๔๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔๓ โดยฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๒๗๓ คน จากเป้าหมาย ๔๐๐ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๘๕ คน จากเป้าหมาย ๘๐ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้าน โลจิสติกส์ ๓๗ คน จากเป้าหมาย ๓๒ คน และพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖๑ คน จากเป้าหมาย ๔๘ คน

๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลพบุรี ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๗๖๔ คน ผลการดำเนินงานได้ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานทั่วไป จำนวน ๕๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๒.๒๕ โดยฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๗๕๓ คน จากเป้าหมาย ๕๐๐ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๖๔ คน จากเป้าหมาย ๑๔๔ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้าน โลจิสติกส์ ๔๑ คน จากเป้าหมาย ๔๐ คน และพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๖ คน จากเป้าหมาย ๘๐ คน

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๕๘๕ คน ผลการดำเนินงานได้ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานทั่วไป จำนวน ๗๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๑.๘๘ โดยฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๕๑๑ คน จากเป้าหมาย ๔๐๐ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๗๓ คน จากเป้าหมาย ๕๕ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้าน โลจิสติกส์ ๓๔ คน จากเป้าหมาย ๕๐ คน และพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕๕ คน จากเป้าหมาย ๘๐ คน

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอ่างทอง ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๖๘๒ คน ผลการดำเนินงานได้ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานทั่วไป จำนวน ๖๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๓๒ โดยฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๕๐๔ คน จากเป้าหมาย ๕๐๐ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๕๑ คน จากเป้าหมาย ๗๖ คน และพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖๑ คน จากเป้าหมาย ๘๐ คน สำหรับการฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้าน โลจิสติกส์ เป้าหมาย ๒๖ คน ยังไม่ได้ดำเนินการ

❑ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดชัยนาท			จังหวัดลพบุรี			จังหวัดสิงห์บุรี			จังหวัดอ่างทอง			เฉลี่ยทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N ๑	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
	N ๒	๔	๓	๑๒	๔	๓	๑๒	๔	๓	๑๒	๔	๓	๑๒	๑๒
	เฉลี่ย			๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕	๑๐.๕
๒	N ๑	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๖
	N ๒	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๖
	เฉลี่ย			๖			๖			๖			๖	๖

๑. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สพท./ศพท.ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง $๔ \times ๔ = ๑๖$)

จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๑ (Project Review) พบค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ในเรื่องของคุณภาพฝีมือและศักยภาพของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (N๑) อยู่ในระดับ ๕ ซึ่งผู้ตรวจราชการกระทรวงได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงดังกล่าว จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) เพื่อติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานพบว่า ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๒ ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะโดยการสำรวจความต้องการด้านแรงงานจากสถานประกอบการ ได้ประสานกับสถานประกอบการส่งความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการ/โครงการ และร่วมกันจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งได้ส่งเจ้าหน้าที่เข้าประสานงานกับสถานประกอบการโดยตรงเพื่อสอบถามความต้องการด้านแรงงาน เพื่อนำข้อมูลมาใชวางแผนการฝึกอบรมต่อไป ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าว จะทำให้การฝึกยกระดับฯ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ส่งผลให้ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ลดลง ดังนั้น ผู้ตรวจราชการกระทรวง จึงได้ให้ค่าดัชนีความเสี่ยงดังกล่าวของจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๒ ลดลงจากระดับ ๕ อยู่ในระดับ ๖ ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้

๑. ความเสี่ยง...

๑. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

**N๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการ
อย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ**

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับ
ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยง $๓ \times ๔ = ๑๒$)

จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๑ (Project Review) พบค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการ
ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ในเรื่องของศักยภาพของครูฝึก
ไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย
(N๒) อยู่ในระดับ ๕ ซึ่งผู้ตรวจราชการได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงดังกล่าว และจากการตรวจติดตามใน
รอบที่ ๒ (Progress Review) เพื่อติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของหน่วยรับตรวจ พบว่า
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๒ ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะ โดยได้จัดส่งเจ้าหน้าที่/
ครูฝึกเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งหลักสูตรกรมฯ เป็นผู้ดำเนินการจัด
ฝึกอบรม และหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของ
เทคโนโลยี และสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ สำหรับประเด็น
ความเสี่ยงในเรื่องหน่วยฝึกขาด อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย หน่วยรับตรวจได้มีการประสานงาน
กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/สถานประกอบการ เพื่อขอใช้สถานที่ในการฝึกอบรม จากการดำเนินการ
ดังกล่าวส่งผลให้ประเด็นความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจาย
ผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ (N ๒) ลดลง ดังนั้น ผู้ตรวจราชการกระทรวง
จึงได้ให้ค่าดัชนีความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าว ของหน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัด จากระดับ ๑๒ อยู่ในระดับ ๖
ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้

อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนิน
กิจกรรม ผู้ตรวจราชการกระทรวงจึงได้ให้หน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัด ดำเนินการตามข้อเสนอแนะ
ในรอบการตรวจราชการรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้ตรวจราชการกระทรวง จะได้ตรวจติดตาม
ประเมินผลภาพรวมของกิจกรรมในการตรวจราชการรอบที่ ๑ (Monitoring/Evaluation) ต่อไป

ข้อเสนอแนะ...

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของ
เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แต่ได้ให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๒
ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ได้ให้ไว้จากการตรวจราชการรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง

ลงชื่อ



(นายพลศักดิ์ เศรษฐนันท์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๒



รายงานรายรอบรายเขตรระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๓ : จังหวัดฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก สมุทรปราการ
การตรวจราชการรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓

กิจกรรม : ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ : จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดนครนายก จังหวัดสมุทรปราการ

หน่วยรับตรวจ ๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครนายก

๕. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ สมุทรปราการ

มิติประสิทธิผล :

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท เพื่อดำเนินกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานซึ่งเป็นกิจกรรมในผลผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือที่มีมาตรฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานรองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ๕ โครงการ ดังนี้

๑. ฝึยกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต คือ การฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ หรือทักษะเกี่ยวกับอาชีพ หรือทักษะด้านบริหารจัดการ หรือทักษะด้านการสอน หรือเทคโนโลยีใหม่ ให้กับแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ด้านอาชีพอยู่แล้วให้มีทักษะหรือศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นเป้าหมายของประเทศ

๒. ฝึยกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ คือ การฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการ ให้มีความรู้และทักษะสูงขึ้น เพื่อให้รองรับการแข่งขันในภาคบริการ

๓. ฝึยกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในอุตสาหกรรมภาคการผลิตและธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ ได้พัฒนาทักษะ/องค์ความรู้ รวมทั้งการบริหารจัดการในกระบวนการโลจิสติกส์ให้มีศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๔. พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการฝึก/ฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่กระทำโดยบุคลากรที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้ที่ทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานขยายตัวในวงกว้างเพิ่มปริมาณได้มาก จึงต้องดำเนินการพัฒนาที่เน้นย้ำด้านมาตรฐานการฝึก หลักการมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานและสร้างความเป็นเครือข่าย กลุ่มเป้าหมายที่เรียกว่าบุคลากรการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มที่มีวิชาชีพสามารถทำงานได้อย่าง

มีคุณภาพระดับหนึ่ง เข้ารับการฝึกอบรมในวิชาชีพเฉพาะเพื่อทบทวนและตกลงแนวทางการถ่ายทอดโดยเน้นการยึดหลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นเครื่องมือกำกับการทำงาน รวมทั้งเพื่อเรียนรู้เทคนิคการสอนเพื่อการทำงานอันเป็นบทบาทใหม่ที่ได้รับในกรณีที่บุคลากรการพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณสมบัติในเรื่องวิชาชีพเฉพาะและวิชาสอนเพียงพอแล้ว เมื่อมีหลักสูตรใหม่ที่เกี่ยวข้องควรจะเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะเพิ่มเติม เพื่อเป็นการต่อยอด และ/หรือเพิ่มช่องทาง สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทประจำในการทำงานเพียงแต่มาฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ทำหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานตรงกับมาตรฐานงานด้านนั้น ๆ

๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ เป็นการฝึกอาชีพและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มบุคคลทั่วไปที่อยู่ในวัยทำงานและกลุ่มบุคลากรการฝึกในอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง GMS เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติ และการค้าชายแดน (เขตตรวจราชการที่ ๓ ไม่มีโครงการนี้)

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพภ.) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) ในเขตตรวจราชการที่ ๓ ทั้ง ๕ จังหวัด ระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓ ปรากฏผลการดำเนินงานดังนี้

๑. จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๑,๖๒๔,๐๐๐ บาท เป้าหมาย ๑,๔๑๗ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๑,๒๕๒ คน ผู้ผ่านการฝึก ๙๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๖๐ ของผู้เข้ารับการฝึก

๒. จังหวัดปราจีนบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๓,๖๒๔,๘๐๐ บาท เป้าหมาย ๑,๗๖๙ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๑,๓๙๘ คน ผู้ผ่านการฝึก ๑,๓๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๗๙ ของผู้เข้ารับการฝึก

๓. จังหวัดสระแก้ว ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๘๑๕,๐๐๐ บาท เป้าหมาย ๖๗๕ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๔๒๖ คน ผู้ผ่านการฝึก ๔๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๐๑ ของผู้เข้ารับการฝึก

๔. จังหวัดนครนายก ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๑,๐๔๑,๐๐๐ บาท เป้าหมาย ๗๗๒ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๑,๐๑๔ คน ผู้ผ่านการฝึก ๙๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๑ ของผู้เข้ารับการฝึก

๕. จังหวัดสมุทรปราการ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๔,๘๙๖,๐๐๐ บาท เป้าหมาย ๔,๕๐๐ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๔,๐๖๖ คน ผู้ผ่านการฝึก ๓,๒๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๑๕ ของผู้เข้ารับการฝึก

สำหรับการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) ยังคงมุ่งเน้นที่ประเด็นความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ในเรื่องความเสี่ยงต่อการไม่ปฏิบัติตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (N ๑) และเรื่องความเสี่ยงต่อการไม่ปฏิบัติตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ (N ๒) นอกจากนี้ได้ตรวจติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ในการตรวจราชการรอบที่ ๑ (Project Review) เพื่อลดความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

❑ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบที่	ประเด็นความเสี่ยง	จังหวัดฉะเชิงเทรา			จังหวัดปราจีนบุรี			จังหวัดสระแก้ว			จังหวัดนครนายก			จังหวัดสมุทรปราการ			ดัชนีเฉลี่ยทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N ๑	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
	N ๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๑๒
เฉลี่ย		๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕
๒	N ๑	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
	N ๒	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
เฉลี่ย		๗.๕			๗.๕			๗.๕			๗.๕			๗.๕			๗.๕

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N ๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพภ.) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = ๑๖)

จากการตรวจติดตามรอบที่ ๑ (Project Review) พบค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ ๙ ในการตรวจติดตามรอบที่ ๒ (Progress Review) มีผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพอใจ สำหรับการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ในการตรวจราชการรอบที่ ๑ สรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

มิติประสิทธิภาพ

หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)

สพภ./ศพจ. ทั้ง ๕ จังหวัดได้กำหนดแผนปฏิบัติการในกิจกรรมยกระดับฝีมือแรงงาน และศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้มีหลักสูตรที่หลากหลายขึ้น อาทิ หลักสูตรพนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยก หลักสูตรการบำรุงรักษาและขับรถยกอย่างถูกวิธี หลักสูตรการบริหารจัดการสินค้าคงคลัง หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับระบบ NGV และการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดกรณีฉุกเฉิน หลักสูตรในกระบวนการโลจิสติกส์ลดต้นทุนได้อย่างไร หลักสูตรช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกิจกรรมโลจิสติกส์ เป็นต้น รวมทั้งนำความต้องการฝึกอบรมของสถานประกอบการมาพิจารณาจัดทำแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

จากผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๓ ถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ และส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีแนวโน้มลดลงจึงได้ปรับดัชนีความเสี่ยงลงมาที่ระดับ ๖ อย่างไรก็ตามหน่วยรับการตรวจควรต้องมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานให้ไว้ในรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = ๑๒)

จากการตรวจติดตามรอบที่ ๒ (Progress Review) พบว่า สพภ./ศพจ. ทั้ง ๕ จังหวัดมีผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพอใจ และได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ในการตรวจราชการรอบที่ ๑ สรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

มิติประสิทธิภาพ

หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)

สพภ./ศพจ. ทั้ง ๕ จังหวัดได้พิจารณาดำเนินการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง อาทิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ สถานประกอบการ เป็นต้น โดยมีการสำรวจองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น/สถานประกอบการที่มีความพร้อมและยินดีในการให้ใช้สถานที่ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ/สถานประกอบการ และช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย และสถานที่ของหน่วยงาน

มิติการพัฒนางานองค์กร

หมวดการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (O/PMQA ๕)

สพภ./ศพจ. ทั้ง ๕ จังหวัดได้กำหนดแผนปฏิบัติการและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพครูฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการกำหนดเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อให้บุคลากรฝึกมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาในเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสนใจใฝ่รู้อยู่ตลอดเพื่อถ่ายทอดให้ผู้รับการฝึกได้ประโยชน์สูงสุด

จากผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๓ ถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ และส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ มีแนวโน้มลดลงจึงได้ปรับดัชนีความเสี่ยงลงมาที่ระดับ ๙ อย่างไรก็ตามหน่วยรับการตรวจควรต้องมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานให้ไว้ในรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่องต่อไป

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

- ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แต่อย่างไรก็ตามความจำเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในการดำเนินกิจกรรมฯ จึงขอให้หน่วยรับการตรวจดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานให้ไว้ในรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง

ลงชื่อ



(นายอาทิตย์ อิสโม)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๓



รายงานรายรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๔ : จังหวัดกาญจนบุรี สุพรรณบุรี ราชบุรี นครปฐม

การตรวจราชการรอบที่ ๒ : ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๓

กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดกาญจนบุรี สุพรรณบุรี ราชบุรี และนครปฐม

หน่วยรับตรวจ ๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี

๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี

๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครปฐม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณในผลผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐาน กิจกรรมหลักที่ ๑ : ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป็นเงิน จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วยการดำเนินการใน ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม

๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์

๔. พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

สำหรับกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมการยกระดับและศักยภาพแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับสาขาที่เปิดฝึกอบรม จำนวน ๕๕,๖๒๐ คน ในพื้นที่ดำเนินการทั่วประเทศ

จากข้อมูลการรายงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๔ ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี สุพรรณบุรี ราชบุรี และนครปฐม ในรอบการตรวจราชการที่ ๒ (Progress Review) ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๓ สรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑) จังหวัดกาญจนบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินกิจกรรมย่อยต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ด้านโลจิสติกส์ และการพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย จำนวน ๑,๗๔๕ คน ดำเนินการได้ ๖๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕๐ โดยดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือ และศักยภาพ แรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม จำนวน ๕๔๗ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ จำนวน ๕๐ คน

๒) จังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินกิจกรรมย่อยต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ด้านโลจิสติกส์ และการพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย จำนวน ๒,๕๗๕ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๑,๖๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓๖ นอกจากนี้ยังได้มีการ ดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือให้กับบุคลากรภาครัฐและเอกชนในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และนักศึกษา ปีสุดท้าย เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

๓) จังหวัดราชบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินกิจกรรมย่อยต่าง ๆ ได้แก่ การฝึก ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ด้านโลจิสติกส์ และการพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓,๖๓๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๑,๓๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๘

๔) จังหวัดนครปฐม ได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินกิจกรรมย่อยต่าง ๆ ได้แก่ การฝึก ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ด้านโลจิสติกส์ และการพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย จำนวน ๘๘๔ คน ดำเนินการได้ ๓๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖๔

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดกาญจนบุรี			จังหวัดสุพรรณบุรี			จังหวัดราชบุรี			จังหวัดนครปฐม			ค่าดัชนี เฉลี่ยทุก จังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N๑	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๕
๒	N๑	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖

๖

N 1 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ดั่งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึก (ค่าดัชนี ความเสี่ยง $๔ \times ๔ = ๑๖$)

คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานได้ตรวจติดตามในรอบการตรวจราชการที่ ๒ (Progress Review) เพื่อติดตามผลความคืบหน้าของการดำเนินโครงการและผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๔ ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี สุพรรณบุรี ราชบุรี และนครปฐม ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ ๑ (Project Review) แล้วในทุกจังหวัด โดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี มีการเข้าร่วมประชุม/ประสานงานกับหอการค้า สมาอุตสาหกรรม ชมรมท่องเที่ยว และสถานประกอบการภายในจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรีได้มีการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อรับความต้องการฝึกทักษะและยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อนำมากำหนดหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับสถานประกอบการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรีได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าไปประสานงานกับสถานประกอบการและดำเนินการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรตามที่สถานประกอบการแจ้งความประสงค์ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครปฐมได้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือกับสถานประกอบการ โดยเข้าพบและตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเพื่อสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงของเขตตรวจราชการนี้ในภาพรวมเท่ากับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดกาญจนบุรี			จังหวัดสุพรรณบุรี			จังหวัดราชบุรี			จังหวัดนครปฐม			ค่าดัชนี เฉลี่ยทุก จังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N.๒	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๕
๒	N.๒	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยง คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจราชการ = ๑๒)

สำหรับประเด็นความเสี่ยงในเรื่องของศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย ซึ่งจากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) พบว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๔ มีการส่งครูฝึกเข้ารับการอบรม โดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ส่งครูฝึกเข้ารับการอบรม จำนวน ๑๐ คน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี จำนวน ๕ คน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี จำนวน ๕ คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครปฐม จำนวน ๕ คน เพื่อพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรต่าง ๆ ให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสม่ำเสมอ และสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ค่อนข้างทันสมัย ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน ด้านศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยของเขตตรวจราชการนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖

ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน ด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องของการขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N1) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) ของเขตตรวจราชการที่ ๔ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖ ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ

ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัด ดำเนินการตามข้อเสนอแนะในรอบการตรวจราชการที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง และจะได้มีการติดตามประเมินผล ในภาพรวมของกิจกรรมในการตรวจราชการรอบที่ ๑ (Monitoring/evaluation) ต่อไป

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่างๆ ดังนี้

มิติของ	รายการข้อเสนอแนะ	ข้อเสนอแนะ
มิติประสิทธิภาพ		
๑. หมวดการนำองค์กร (E/PMQA 1)	-	ไม่มี
๒. การวางแผนเชิง ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA 2)	-	ไม่มี
๓. การจัดการ กระบวนการ (E/PMQA 6)	-	ไม่มี
มิติคุณภาพการให้บริการ		
๔. การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย(S/PMQA 3)	-	ไม่มี
มิติการพัฒนาองค์กร		
๕. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (E/PMQA 4)	-	ไม่มี
๖. การมุ่งเน้นทรัพยากร บุคคล (O/PMQA 5)	-	ไม่มี

ลงชื่อ


(นายชลชนะ ศรียงการ)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๔



รายงานรายรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๕ : จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
การตรวจราชการรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๐ – ๑๒ มีนาคม และวันที่ ๒๓ – ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓
กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน
นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
หน่วยรับตรวจ ๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม

มติประสิทธิผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณใน
ผลผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐาน กิจกรรม
หลักที่ ๑ : ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป็นเงิน จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
ยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับ
ความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย
การดำเนินการใน ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม
๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ
๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์
๔. พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

สำหรับกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมการยกระดับและศักยภาพแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓
เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับ
สาขาที่เปิดฝึกอบรม จำนวน ๕๕,๖๒๐ คน ในพื้นที่ดำเนินการทั่วประเทศ

จากการตรวจ...

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี เมื่อวันที่ ๑๐ – ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๓ และจังหวัดสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เมื่อวันที่ ๒๓ – ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ ในรอบการตรวจราชการที่ ๒ (Progress Review) มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้รับการจัดสรรเป้าหมายในกิจกรรมย่อยต่าง ๆ จำนวน ๓๔๘ คน ดำเนินการแล้วในการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๒๐๑ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๕๗ คน และพัฒนานุเคราะห์ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๑ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๕๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖๖.๐๕

๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบุรี ได้รับการจัดสรรเป้าหมายในกิจกรรมย่อยต่าง ๆ จำนวน ๑,๔๓๓ คน ดำเนินการแล้วในการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๒๒๔ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๔๐๓ คน ด้านโลจิสติกส์ ๓๐ คน และพัฒนานุเคราะห์ฝึกเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑๖ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๘๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕๒

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ได้รับการจัดสรรเป้าหมายในกิจกรรมย่อยต่าง ๆ จำนวน ๑,๑๔๓ คน ดำเนินการแล้วในการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๗๐๐ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๕๗ คน โลจิสติกส์ ๖๐ คน และพัฒนานุเคราะห์ฝึกเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘๔ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๘๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๘๒

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๔๔๗ คน ดำเนินการแล้วในการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๒๒๔ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๑๓๑ คน และพัฒนานุเคราะห์ฝึกเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙๒ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๘

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ
ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์			จังหวัดเพชรบุรี			จังหวัดสมุทรสาคร			จังหวัดสมุทรสงคราม			ค่าดัชนี เฉลี่ยทุก จังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N.1	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
๒	N.1	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๔

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N 1 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง ๔ x ๔ = ๑๖)

จากการ...

จากการตรวจติดตามพบว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ๔ จังหวัด ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ ๑ (Project Review) แล้วโดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและอุตสาหกรรม เช่น ก่อนมีการฝึกอบรมได้ทำแบบสอบถามความต้องการที่แท้จริง เพื่อสำรวจความต้องการทั้งการประสานงานทางโทรศัพท์และการประสานด้วยตนเองแบบเชิงรุกเพื่อยืนยัน แนวโน้มหลักสูตร และให้คำปรึกษาหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ในขณะเดียวกันได้มีการปรับหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับวันเวลา และลักษณะการประกอบธุรกิจ โดยหลีกเลี่ยงฤดูกาลผลิตของภาคอุตสาหกรรม และฤดูกาลท่องเที่ยวและภาคบริการโดยสามารถเลือกวัน และเวลาการฝึกอบรม ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบุรี มีการปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการจากการตรวจเยี่ยม และการประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรม หอการค้าจังหวัด สมาคมธุรกิจท่องเที่ยว เพื่อปรับหลักสูตรให้รองรับกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสม ทั้งนี้ยุทธศาสตร์ของจังหวัดเพชรบุรีเน้นเรื่องการท่องเที่ยวเป็นสำคัญ จึงได้มีการปรับระยะเวลาการฝึกอบรมให้เป็นช่วงที่รองรับในช่วง Low Season เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรในสถานประกอบการและสำหรับภาคอุตสาหกรรมได้ประสานงานให้สามารถเลือกสถานที่และระยะเวลาให้เป็นไปตามความต้องการเพื่อไม่ให้กระทบต่อธุรกิจนั้น ๆ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีการประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรมประจำปีให้สถานประกอบการ พร้อมทั้งให้แจ้งความประสงค์ให้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งหากหลักสูตรไม่ตรงตามความต้องการได้ให้สถานประกอบการแจ้งหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อจะได้ดำเนินการให้ตรงตามความต้องการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ได้มีการประสานงานข้อมูลความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมกับสถานประกอบการ รวมถึงกลุ่มอาชีพและองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ เพื่อจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือสำหรับให้บริการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงของเขตตรวจราชการนี้ในภาพรวมเท่ากับระดับ ๔

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความ เสี่ยง	จังหวัดน่าน			จังหวัดพะเยา			จังหวัดเชียงราย			จังหวัดแพร่			ค่าดัชนี เฉลี่ยทุก จังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N.2	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
๒	N.2	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๖

N 2 ความเสี่ยงต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมมิได้กระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องเป็นธรรมไปยังภาคส่วนที่ควรได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย
(ค่าดัชนีความเสี่ยง ๓ x ๔ = ๑๒)

สำหรับ...

สำหรับประเด็นความเสี่ยงในเรื่องของศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยจากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) พบว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการนี้ได้ส่งครูฝึกเข้ารับการอบรมเพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเสมอ ถึงแม้ว่าบางหลักสูตรต้องจ้างวิทยากรจากภาคเอกชนหรือสถาบันอบรมเอกชน ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยประกอบหลายอย่าง เช่น ข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนบุคลากรงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปี ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ มีความเห็นว่าความเสี่ยงในเรื่องนี้ถึงแม้จะมีอยู่บ้างแต่ไม่มากนัก จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ไว้เท่ากับ ๖

ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องของการขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N1) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) ของเขตตรวจราชการนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๕ ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรม คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัดดำเนินการตามข้อเสนอแนะในรอบการตรวจราชการที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ คณะผู้ตรวจราชการจะได้ติดตามประเมินผลภาพรวมของกิจกรรมในการตรวจราชการรอบที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) ต่อไป

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

มิติ/หมวด	สาเหตุของความเสี่ยง/ปัจจัยเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ
มิติประสิทธิภาพ		ไม่มี
1. หมวดการนำองค์กร (E/PMQA 1)	-	
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA 2)	-	ไม่มี
3. การจัดการกระบวนการ (E/PMQA 6)	-	ไม่มี
มิติคุณภาพการให้บริการ		ไม่มี
4. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (S/PMQA 3)	-	
มิติการพัฒนาองค์กร		ไม่มี
5. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (O/PMQA 4)	-	
6. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (O/PMQA 5)	-	ไม่มี

ลงชื่อ

(นายไพรัช ลำยอง)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๕



รายงานรายรอบรายเขตรระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๖ : จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง
การตรวจราชการรอบที่ ๒ : (Progress Review) วันที่ ๘, ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ และ
ระหว่างวันที่ ๑ - ๔ มิถุนายน ๒๕๕๓
กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน
นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
สถานที่ตรวจติดตาม จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง
หน่วยรับตรวจ : ๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี
๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

มติประสิทธิผล :

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ
ผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐาน กิจกรรม
หลักที่ ๑ ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป็นเงินจำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐาน
สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของ
กลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วยการดำเนินงาน ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม
๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ
๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์
๔. พัฒนานวัตกรรมฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. พัฒนาฝีมือ ศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

สำหรับกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมการยกระดับและศักยภาพแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓
เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับ
สาขาที่เปิดฝึกอบรม งบประมาณดำเนินงานในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท เป้าหมาย
๕๕,๖๒๐ คน ในพื้นที่ทั่วประเทศ

สำหรับจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๖ ได้แก่ จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง ได้รับการจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งสิ้น ๑๑,๖๕๕,๐๐๐ บาท เป้าหมายรวม ๕,๖๕๗ คน จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมยกระดับและศักยภาพแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราชและพัทลุง ระหว่างวันที่ ๑ - ๔ มิถุนายน ๒๕๕๓ สรุปผลการดำเนินงานดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๑,๘๗๕,๖๐๐ บาท เป้าหมาย ๖๖๗ คน ผลการดำเนินงานรวม ๓๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๗ แยกเป็นกิจกรรมการฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๒๕๓ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๔๑ คน โลจิสติกส์ ๓๔ คน พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๘ คน

๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๕,๔๑๕,๗๐๐ บาท เป้าหมาย ๓,๑๐๓ คน ผลการดำเนินงาน รวม ๒,๒๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘๐ แยกเป็นกิจกรรมฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรม ๑,๕๓๖ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๓๔๕ คน ด้านโลจิสติกส์ ๑๔๒ คน และพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๖๗ คน

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๒,๐๒๔,๓๐๐ บาท เป้าหมาย ๘๕๖ คน ผลการดำเนินงาน รวม ๕๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๖ แยกเป็นกิจกรรมฝึกยกระดับฯ รองรับภาคอุตสาหกรรม ๖๗๑ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๑๒๖ คน ด้านโลจิสติกส์ ๓๘ คน และพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕๑ คน

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๒,๓๔๓,๔๐๐ บาท เป้าหมาย ๑,๐๓๑ คน ผลการดำเนินงาน ๖๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗๖ แยกเป็นกิจกรรมฝึกยกระดับฯ รองรับภาคอุตสาหกรรม ๔๒๕ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๑๖๕ คน และพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘๘ คน

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบที่	ประเด็นความเสี่ยง	จังหวัดชุมพร			จังหวัดสุราษฎร์ธานี			จังหวัดนครศรีธรรมราช			จังหวัดพัทลุง			ค่าดัชนีเฉลี่ยทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N ๑	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
	N ๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๑๒
	เฉลี่ย			๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕	๑๐.๕
๒	N ๑	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
	N ๒	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
	เฉลี่ย			๖			๖			๖			๖	๖

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง $๔ \times ๔ = ๑๖$)

จากการตรวจติดตามพบว่า สถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง ๔ จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๖ ได้แก่ จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง ได้มีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ ๑ (Project Review) แล้ว โดยมีการดำเนินการร่วมกับสถานประกอบการก่อนการดำเนินการฝึก เพื่อให้ทราบความต้องการด้านการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานโดยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากจังหวัดชุมพรส่งแบบตอบรับให้สถานประกอบการในพื้นที่ ประสานและติดตามการฝึกอบรมของสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕๕๕ ร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๕๓ ของสภาอุตสาหกรรมเพื่อเป็นข้อมูลในการให้บริการและปรับหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการ เช่น หลักสูตรพื้นฐานวิศวกรรมเครื่องใช้กับ บ.โดยไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเดือนละ ๔ ครั้ง เพื่อสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลความต้องการแรงงานและสาขาการฝึก ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ นอกจากนั้นมีการบูรณาการทั้งด้าน

งบประมาณ สถานที่ วิทยาการและด้านอื่น ๆ ในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสถานประกอบการ จำนวน ๘ แห่ง เช่น บ.ปาล์มน้ำมันธรรมชาติ จำกัด หลักสูตรการใช้โปรแกรม Microsoft Access บ.สันติบุรี สมุย คันทรี จำกัด หลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน โรงแรมเมลาดี บีชรีสอร์ทแอนด์สปา หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน โรงแรม สรรพยา เกาะสมุย บ.บริหารสินทรัพย์ท่าเรือคอนสจิก เกาะสมุย จำกัด หลักสูตรการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ TMS และ บ.แพนเอเชีย (1981) จำกัด เป็นต้น จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการสำรวจแนวโน้มความต้องการแรงงานฝีมือจากสถานประกอบการในจังหวัด และนำข้อมูลมากำหนดแผนการฝึกอบรมในปีต่อไป โดยจะแล้วเสร็จในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๓ และจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามความต้องการให้กับสถานประกอบการ และสภาอุตสาหกรรม อาทิ เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานให้กับบุคลากรของโรงแรมทวิน โลดิส และบริษัทราชาศิริรีสอร์ท จำกัด หลักสูตรเทคนิคการควบคุมเครื่องอย่างปลอดภัยให้กับโรงงานกระเบื้องกระดาษาไทย และจิตวิทยาการบริหารงานได้ผลคนเป็นสุขให้กับสภาอุตสาหกรรม จังหวัดพัทลุงได้มีการสำรวจข้อมูล และพบปะเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ เพื่อทราบความต้องการแรงงานฝีมือจากสถานประกอบการขนาดใหญ่ ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไปในจังหวัดที่ขึ้นทะเบียนตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากเป็นจังหวัดภาคการเกษตร และสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมมีน้อย จากการสำรวจสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาเพิ่มทักษะฝีมือในตำแหน่งที่พนักงานปฏิบัติอยู่แล้ว และการพัฒนาทางด้านการบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงของเขตตรวจราชการที่ ๖ ในภาพรวมเท่ากับระดับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยง $๓ \times ๔ = ๑๒$)

สำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) พบว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๖ ทั้ง ๔ จังหวัด ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการ โดยได้จัดส่งครูฝึกฝีมือแรงงานและบุคลากรของหน่วยงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ในระดับหนึ่ง

แต่ในบางหลักสูตรสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดต้องใช้วิทยากรจากภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และขึ้นอยู่กับความพร้อมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและประชาชนผู้รับบริการในพื้นที่ ซึ่งในเขตตรวจราชการนี้มีความต้องการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านเกษตรกรรม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และการผลิตงานฝีมือ โดยทั้ง ๔ จังหวัดได้พิจารณาดำเนินการฝึกอบรมนอกสถานที่ อาทิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ/สถานประกอบการ ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และสถานที่ของหน่วยงาน ส่งผลให้ความเสี่ยงในเรื่องนี้มีอยู่ไม่มากนัก และหน่วยรับการตรวจได้มีการบริหารจัดการในเรื่องดังกล่าว จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ไว้เท่ากับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องของการขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N ๑) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N ๒) ของเขตตรวจราชการนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖ แต่อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรม ผู้ตรวจราชการฯ ได้ให้หน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัดดำเนินการตามข้อเสนอแนะในรอบการตรวจราชการที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามประเมินผลภาพรวมของกิจกรรมในรอบการตรวจราชการที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) ต่อไป

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

มิติ/หมวด	สาเหตุของความเสี่ยง/ปัจจัยเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ
มิติประสิทธิภาพ ๑. หมวดการนำองค์กร (E/PMQA ๑)	ไม่มี	ไม่มี
๒. หมวดการวางแผน เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)	ไม่มี	ไม่มี
๓. การจัดการกระบวนการ (E/PMQA ๖)	ไม่มี	ไม่มี

- ☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

มิติ/หมวด	สาเหตุของความเสี่ยง/ปัจจัยเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ
๓. การจัดการกระบวนการ (E/PMQA ๖)	ไม่มี	ไม่มี
มิติคุณภาพการให้บริการ ๔. การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (S/PMQA ๓)	ไม่มี	ไม่มี
๕. การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ (O/PMQA ๔)	ไม่มี	ไม่มี
๖. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (O/PMQA ๕)	ไม่มี	ไม่มี

ลงชื่อ



(นางสุจิตรา บุญชู)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๖



รายงานรายรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ 7 : จังหวัด ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง

การตรวจราชการรอบที่ 2 วันที่ 1 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553 ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2553

โครงการ / กิจกรรม การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : นโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ : จังหวัดระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง

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

มิติประสิทธิผล :

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณจำนวน 543.764 ล้านบาท เพื่อดำเนินการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานรองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรมประกอบด้วย 5 กิจกรรมย่อย ได้แก่

- (1) ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต
- (2) ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ
- (3) ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพด้านโลจิสติกส์
- (4) พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (5) พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

สำหรับเป้าหมายการดำเนินการโครงการฯ คือ การฝึกอบรมให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายจำนวน 99,620 คน

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานในเขตตรวจราชการที่ 7 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระนองและพังงา ระหว่างวันที่ 16 - 21 พฤษภาคม 2553 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดภูเก็ต กระบี่ และตรัง ระหว่างวันที่ 9-12 มิถุนายน 2553 สรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

(1) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระนอง ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 2,006,900 บาท เป้าหมาย 747 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 542 คน มีผู้ผ่านการอบรม 518 คน คิดเป็นร้อยละ 95.57 ของผู้เข้ารับการฝึก จัดฝึกในหลักสูตร/สาขาต่างๆ เช่น การบำรุงรักษารถยนต์ ช่างไฟฟ้า ภายในอาคาร การผสมเครื่องดื่ม ช่างแต่งผมบุรุษ ไทยสปา การนวดไทยเพื่อสุขภาพ TPM กับการลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เทคนิคการสอนงาน และศิลปะการพูดในที่ชุมชน เป็นต้น

(2) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพังงา ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 1,294,000 บาท เป้าหมาย 10,800 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 887 คน มีผู้ผ่านการอบรม 847 คน คิดเป็นร้อยละ 95.50 ของผู้เข้ารับการฝึก จัดฝึกในหลักสูตร/สาขาต่างๆ เช่น นวดแผนไทยเพื่อสุขภาพ การนวดอโรมา ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน ภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว การสร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่างก่อสร้าง ช่างเครื่องกล ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ พนักงานขับรถบรรทุก หลักการเป็นหัวหน้างาน เป็นต้น

(3) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดภูเก็ต ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 3,333,600 บาท เป้าหมาย 1,817 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 2,393 คน มีผู้ผ่านการอบรม 2,204 คน คิดเป็นร้อยละ 93.02 ของผู้เข้ารับการฝึก จัดฝึกในหลักสูตร/สาขาต่างๆ เช่น นวดแผนไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม เทคนิคการต้อนรับและบริการ เทคนิคการจัดการงาน แม่บ้าน เทคนิคการควบคุมต้นทุนอาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น

(4) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกระบี่ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 3,269,800 บาท เป้าหมาย 1,156 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 1,234 คน มีผู้ผ่านการอบรม 1,070 คน คิดเป็นร้อยละ 86.71 ของผู้เข้ารับการฝึก จัดฝึกในหลักสูตร/สาขาต่างๆ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน ศิลปะการพูดและพัฒนา บุคลิกภาพ นวดแผนไทยเพื่อสุขภาพ ไทยสปา เทคนิคการบริการ การสร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น

(5) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 2,496,700 บาท เป้าหมาย 1,047 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 951 คน มีผู้ผ่านการอบรม 820 คน คิดเป็นร้อยละ 86.23 ของผู้เข้ารับการฝึก จัดฝึกในหลักสูตร/สาขาต่างๆ เช่น การตรวจเช็คระบบหัวฉีดรถจักรยานยนต์ Honda PGM-Fi การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในการบริการ มัคคุเทศก์ท้องถิ่น ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานต้อนรับ การทำ ผ้าบาติก การจัดการคลังสินค้าและการกระจายสินค้า เป็นต้น

สำหรับการตรวจติดตามในรอบที่ 2 (Progress Review) ยังคงมุ่งเน้นที่ประเด็นความเสี่ยง ด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการ ก่อนดำเนินการฝึก (N1) และเรื่องศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และ หน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) และตรวจติดตามผลการดำเนินงานตาม ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ใน การตรวจราชการรอบที่ 1 (Project Review) เพื่อลดความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวดังนี้

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดระนอง			จังหวัดพังงา			จังหวัดภูเก็ต			จังหวัดกระบี่			จังหวัดตรัง			เฉลี่ย ทุก จังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	ดัชนี
1	N 1	3	3	9	3	3	9	3	3	9	3	3	9	3	3	9	9
	N 2	3	3	9	3	3	9	3	3	9	3	3	9	3	3	9	9
เฉลี่ย		9			9			9			9			9			9
2	N 1	2	3	6	2	3	6	2	3	6	2	3	6	2	3	6	6
	N 2	2	3	6	2	3	6	2	3	6	2	3	6	2	3	6	6
เฉลี่ย		6			6			6			6			6			6

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ชาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = 16)

จากการตรวจติดตามรอบที่ 2 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 5 จังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 7 ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 โดยประสานงานกับสถานประกอบการขอความร่วมมือภาคีที่เกี่ยวข้อง เช่น หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด ชมรมส่งเสริมการท่องเที่ยว ชมรมร้านอาหาร สมาคมธุรกิจการท่องเที่ยวจังหวัด เป็นต้น เพื่อพิจารณาหลักสูตรที่จะอบรมร่วมกัน ตลอดจนใช้ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการของตลาด และแผนความต้องการด้านแรงงานของจังหวัดเพื่อทราบความต้องการ ประกอบการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งถือว่าการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเด็น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ชาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก มีแนวโน้มลดลง คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ปรับค่าดัชนีความเสี่ยงจากเดิมระดับ 9 ลงมาที่ระดับ 6 ถือว่าเป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตาม หน่วยรับตรวจควรต้องดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 อย่างต่อเนื่องต่อไป

N2 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็น ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = 12)

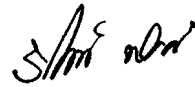
จากการตรวจติดตามรอบที่ 2 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 5 จังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 7 ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 โดยการส่งครูฝึกไปเข้ารับการฝึกอบรมในสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีการรับสมัครและจัดทำทะเบียนวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถแต่ละสาขาอาชีพเพื่อใช้ประโยชน์ในกรณีที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดวิทยากรอีกด้วย ซึ่งถือว่าการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ ประเด็น ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย มีแนวโน้มลดลง คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ปรับค่าดัชนีความเสี่ยงจากเดิมระดับ 9 ลงมาที่ระดับ 6 ถือว่าเป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตาม หน่วยรับตรวจควรต้องดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 อย่างต่อเนื่องต่อไป

ดังนั้น ดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานในเรื่องของความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ทั้งในเรื่องของการขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N1) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) ของเขตตรวจราชการที่ 7 มีค่าเฉลี่ยลดลงจากเดิมระดับ 9 เป็น ระดับ 6 ถือว่าเป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ทั้งนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ตรวจประเมินผลภาพรวมของการดำเนินกิจกรรมในการตรวจราชการรอบที่ 3 (Monitoring / Evaluation) ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

- ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แต่ขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 5 จังหวัด ใน
เขตตรวจราชการที่ 7 ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 อย่างต่อเนื่อง

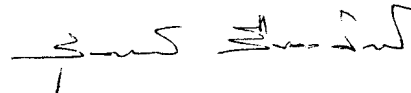
ลงชื่อ



(นายวิโรจน์ ทิพย์อาภรณ์)

ผู้ตรวจราชการกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลงชื่อ



(นางสุทศนี สืบวงศ์แพทย์)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 7



รายงานรายรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๘ : จังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

การตรวจราชการรอบที่ ๒ (Progress Review) ระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓
และวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓

กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดสงขลา สตูล และยะลา (ประชุมร่วม ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส)

หน่วยรับตรวจ : ๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ สงขลา

๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปัตตานี

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยะลา

๕. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนราธิวาส

มติประสิทธิผล :

การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรี และเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต

๒. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

๓. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์

๔. พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้ สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับสาขาที่เปิดฝึกอบรม งบประมาณดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท เป้าหมาย ๕๕,๖๒๐ คน ในพื้นที่ทั่วประเทศ

สำหรับ...

สำหรับเขตตรวจราชการที่ ๘ จังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๓,๕๐๕ คน จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ สงขลา และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ สงขลา ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๓,๕๐๕ คน ผลการดำเนินงานได้ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานทั่วไป จำนวน ๒,๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕๖ โดยฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๑,๕๑๐ คน จากเป้าหมาย ๒,๕๑๘ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๓๑๑ คน จากเป้าหมาย ๓๑๐ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ ๑๑๕ คน จากเป้าหมาย ๑๒๕ คน และพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘๕ คน จากเป้าหมาย ๔๕๖ คน

๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๑,๖๖๕ คน ผลการดำเนินงานได้ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานทั่วไป จำนวน ๑,๐๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๖ โดยฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๕๒๕ คน จากเป้าหมาย ๑,๓๕๐ คน และพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘๖ คน จากเป้าหมาย ๘๑ คน ส่วนการฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย ๒๑๐ คน และการฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ เป้าหมาย ๒๔ คน ยังไม่ได้ดำเนินการ

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปัตตานี ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๘๕๔ คน ผลการดำเนินงานได้ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานทั่วไป จำนวน ๑,๒๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔๖.๒๕ โดยฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๕๖๓ คน จากเป้าหมาย ๖๖๐ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ ๑๐๐ คน จากเป้าหมาย ๕๐ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ ๔๘ คน จากเป้าหมาย ๔๐ คน และพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓๘ คน จากเป้าหมาย ๖๔ คน

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยะลา ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๘๕๘ คน ผลการดำเนินงานได้ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานทั่วไป จำนวน ๕๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๐.๒๖ คน โดยฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๖๕๕ คน จากเป้าหมาย ๕๘๐ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ ๘๖ คน จากเป้าหมาย ๑๔๖ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ ๓๒ คน จากเป้าหมาย ๓๒ คน และพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓๓ คน จากเป้าหมาย ๑๐๐ คน

๕. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครราชสีมา ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๗๘๘ คน ผลการดำเนินงานได้ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานทั่วไป จำนวน ๘๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๐.๕๓ โดยฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๗๑๑ คน จากเป้าหมาย ๖๒๐ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ ๘๐ คน จากเป้าหมาย ๗๕ คน และพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘๐ คน จากเป้าหมาย ๖๘ คน สำหรับการฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้าน โลจิสติกส์ เป้าหมาย ๒๕ คน ยังไม่ได้ดำเนินการ

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดสงขลา			จังหวัดสตูล			จังหวัดปัตตานี			จังหวัดยะลา			จังหวัดนครราชสีมา			เฉลี่ยทุก จังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	ค่าดัชนี ความเสี่ยง
๑	N ๑	๔	๓	๑๒	๔	๓	๑๒	๔	๓	๑๒	๔	๓	๑๒	๔	๓	๑๒	๑๒
	N ๒	๓	๓	๙	๔	๓	๑๒	๔	๓	๑๒	๔	๓	๑๒	๔	๓	๑๒	๑๑.๔
	เฉลี่ย			๑๐.๕			๑๒			๑๒			๑๒			๑๒	๑๑.๗
๒	N ๑	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๖
	N ๒	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๖
	เฉลี่ย			๖			๖			๖			๖			๖	๖

๑. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สพภ./ศพจ.ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง ๔ x ๔ = ๑๖)

จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๑ (Project Review) พบค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ในเรื่องของคุณภาพฝีมือและศักยภาพของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (No) อยู่ที่ระดับ ๑๒ ซึ่งเป็นระดับเฝ้าระวัง ซึ่งผู้ตรวจราชการกระทรวงได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลจากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) เพื่อติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงจากการตรวจราชการรอบที่ ๑ (Project Review) พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/

ศูนย์พัฒนา...

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๘ ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะโดยได้มีการสำรวจความต้องการด้านแรงงานจากสถานประกอบการในจังหวัดโดยการประสานทางโทรศัพท์ การเข้าไปพบปะพูดคุยกับสถานประกอบการโดยตรง การประชุมร่วมกับสถานประกอบการที่อยู่ในเครือข่ายอุตสาหกรรม และหอการค้า เพื่อทราบความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ และนำเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการฝึกอบรมต่อไป ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมีผลให้ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ลดลง เนื่องจากหน่วยรับตรวจได้มีการประสานกับสถานประกอบการเพื่อสำรวจความต้องการด้านแรงงานจากสถานประกอบการก่อนดำเนินการจัดฝึก ดังนั้นผู้ตรวจราชการกระทรวงจึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าว จากระดับ ๑๒ ลดลงอยู่ที่ระดับ ๖ ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้

๑. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยง $๓ \times ๔ = ๑๒$)

จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๑ (Project Review) พบค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ในเรื่องของศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย (N๒) อยู่ที่ระดับ ๑๑.๔ ซึ่งผู้ตรวจราชการได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล และจากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) เพื่อติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของหน่วยรับตรวจพบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการ ที่ ๘ ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะโดยได้จัดส่งเจ้าหน้าที่/ครูฝึกเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อความต้องการของเทคโนโลยี และสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ ดังนั้น ผู้ตรวจราชการกระทรวงจึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงจากการตรวจราชการรอบที่ ๒ (Progress Review) ของประเด็นความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ (N ๒) ของหน่วยรับการตรวจทั้ง ๕ จังหวัด อยู่ที่ระดับ ๖ ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้

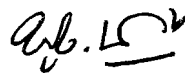
อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรม ผู้ตรวจราชการกระทรวงจึงได้ให้หน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัด ดำเนินการตามข้อเสนอแนะในรอบการตรวจราชการรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้ตรวจราชการกระทรวง จะได้ตรวจติดตามประเมินผลภาพรวมของกิจกรรมในการตรวจราชการรอบที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) ต่อไป

ข้อเสนอแนะ...

- ☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แต่ได้ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๘ ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ได้ให้ไว้จากการตรวจราชการรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง

ลงชื่อ



(นายพุทศักดิ์ เศรษฐนันท์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๘



รายงานรายรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๙ : จังหวัดจันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด

การตรวจราชการรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓

กิจกรรม : ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ : จังหวัดจันทบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดตราด

หน่วยรับตรวจ ๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจันทบุรี

๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรี

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตราด

มิติประสิทธิผล :

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท เพื่อดำเนินกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานซึ่งเป็นกิจกรรมในผลผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือที่มีมาตรฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานรองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ๕ โครงการ ดังนี้

๑. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต คือ การฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ หรือทักษะเกี่ยวกับอาชีพ หรือทักษะด้านบริหารจัดการ หรือทักษะด้านการสอน หรือเทคโนโลยีใหม่ ให้กับแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ด้านอาชีพอยู่แล้วให้มีทักษะหรือศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นเป้าหมายของประเทศ

๒. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ คือ การฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการ ให้มีความรู้และทักษะสูงขึ้น เพื่อให้รองรับการแข่งขันในภาคบริการ

๓. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในอุตสาหกรรมภาคการผลิตและธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ ได้พัฒนาทักษะ/องค์ความรู้ รวมทั้งการบริหารจัดการในกระบวนการโลจิสติกส์ให้มีศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๔. พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการฝึก/ฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่กระทำโดยบุคลากรที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้ที่ทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานขยายตัวในวงกว้างเพิ่มปริมาณได้มาก จึงต้องดำเนินการพัฒนาที่เน้นย้ำด้านมาตรฐานการฝึก หลักการมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานและสร้างความเป็นเครือข่าย กลุ่มเป้าหมายที่เรียกว่าบุคลากรการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มที่มีวิชาชีพสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพระดับหนึ่ง เข้ารับการฝึกอบรมในวิชาชีพเฉพาะเพื่อทบทวนและตกลงแนวทางการถ่ายทอดโดยเน้นการยึดหลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นเครื่องมือกำกับการทำงาน รวมทั้งเพื่อเรียนรู้เทคนิค

การสอนเพื่อการทำงานอันเป็นบทบาทใหม่ที่ได้รับในกรณีที่บุคลากรการพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณสมบัติในเรื่องวิชาชีพเฉพาะและวิชาสอนเพียงพอแล้ว เมื่อมีหลักสูตรใหม่ที่เกี่ยวข้องควรจะเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะเพิ่มเติม เพื่อเป็นการต่อยอด และ/หรือเพิ่มช่องทาง สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทประจำในการทำงานเพียงแต่มาฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ทำหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานตรงกับมาตรฐานงานด้านนั้น ๆ

๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ เป็นการฝึกอาชีพและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มบุคคลทั่วไปที่อยู่ในวัยทำงานและกลุ่มบุคลากรการฝึกในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง GMS เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติ และการค้าชายแดน (เขตตรวจราชการที่ ๙ ไม่มีโครงการนี้)

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพภ.) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) ในเขตตรวจราชการที่ ๙ ทั้ง ๔ จังหวัด ระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓ ปรากฏผลการดำเนินงานดังนี้

๑. จังหวัดจันทบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๒,๑๒๑,๘๐๐ บาท เป้าหมาย ๖๒๗ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๑,๑๕๗ คน ผู้ผ่านการฝึก ๑,๐๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๐๔ ของผู้เข้ารับการฝึก

๒. จังหวัดชลบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๗,๐๙๒,๙๐๐ บาท เป้าหมาย ๓,๒๘๐ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๓,๓๕๑ คน ผู้ผ่านการฝึก ๒,๕๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๔ ของผู้เข้ารับการฝึก

๓. จังหวัดระยอง ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๔,๔๓๖,๙๐๐ บาท เป้าหมาย ๑,๗๓๐ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๑,๐๔๔ คน ผู้ผ่านการฝึก ๙๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๗ ของผู้เข้ารับการฝึก

๔. จังหวัดตราด ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๗๙,๐๐๐ บาท เป้าหมาย ๖๓๐ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๒๗๘ คน ผู้ผ่านการฝึก ๒๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๘ ของผู้เข้ารับการฝึก

สำหรับการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) ยังคงมุ่งเน้นที่ประเด็นความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ในเรื่องความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (N ๑) และความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ (N ๒) นอกจากนี้ได้ตรวจติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ในการตรวจราชการรอบที่ ๑ (Project Review) เพื่อลดความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

❑ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดระยอง			จังหวัดชลบุรี			จังหวัดจันทบุรี			จังหวัดตราด			ดัชนี เฉลี่ยทุก จังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N ๑	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
	N ๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๑๒
เฉลี่ย		๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕			๑๐.๕
๒	N ๑	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
	N ๒	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
เฉลี่ย		๗.๕			๗.๕			๗.๕			๗.๕			๗.๕

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N ๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้นอกนอกตรวจราชการ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพภ.) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = ๑๖)

จากการตรวจติดตามรอบที่ ๑ (Project Review) พบค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ ๙ ในการตรวจติดตามรอบที่ ๒ (Progress Review) มีผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพอใจ สำหรับการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ใน การตรวจราชการรอบที่ ๑ สรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

มิติประสิทธิภาพ

หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)

สพภ./ศพจ. ทั้ง ๔ จังหวัดได้กำหนดแผนปฏิบัติการในกิจกรรมยกระดับฝีมือแรงงาน และศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้มีหลักสูตรที่หลากหลายขึ้น อาทิ หลักสูตรการเพิ่มผลผลิตด้วยการจัดการด้านโลจิสติกส์ หลักสูตรเทคนิคการบริหารคลังสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรผู้ฝึกอบรมอาชีพด้านโลจิสติกส์ หลักสูตรการบริหารโลจิสติกส์ หลักสูตรการบริหารคลังสินค้าและสินค้าคงคลัง หลักสูตรการจัดการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน หลักสูตรการคลังสินค้าสมัยใหม่ หลักสูตรการนำเข้าและส่งออกและพิธีการทางศุลกากร หลักสูตรการออกแบบระบบขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น รวมทั้งได้พิจารณากลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์เพื่อดำเนินการฝึกอบรมตามความต้องการสถานประกอบการโดยฝึกอบรมให้กับแรงงานในสถานประกอบการที่ดำเนินกิจกรรมประเภทโลจิสติกส์ ในหลักสูตรการบริหารงานขนส่งโดยใช้รถยนต์บรรทุกขนาดใหญ่รวมถึงการบำรุงรักษา และหลักสูตรการบริหารงานขนส่งด้วยรถยนต์บรรทุกขนาดใหญ่

จากผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๙ ถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ และส่งผลให้ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีแนวโน้มลดลงจึงได้ปรับดัชนีความเสี่ยงลงมาที่ระดับ ๖ อย่างไรก็ตามหน่วยรับการตรวจควรต้องมีการดำเนินการตาม ข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงให้ไว้ในรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่องต่อไป

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = ๑๒)

จากการตรวจติดตามรอบที่ ๑ (Project Review) พบค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ ๑๒ ในการตรวจติดตามรอบที่ ๒ (Progress Review) มีผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพอใจ สำหรับการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ในการตรวจราชการรอบที่ ๑ สรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

มิติประสิทธิภาพ

หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)

สพท./ศพจ. ทั้ง ๔ จังหวัดได้พิจารณาดำเนินการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง อาทิ ศูนย์ฝึกอาชีพในพื้นที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียน สถานประกอบการ ศูนย์ฝึกอบรมของสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้จังหวัดศพจ.ระยองยังได้ร่วมมือกับ บริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) จัดตั้งศูนย์ร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อดำเนินการฝึกให้แก่แรงงานในพื้นที่ตำบลปลวกแดง และตำบลอื่น ๆ ในอำเภอปลวกแดง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ/สถานประกอบการ และช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย และสถานที่ของหน่วยงาน

มิติการพัฒนาองค์กร

หมวดการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (O/PMQA ๕)

สพท./ศพจ. ทั้ง ๔ จังหวัดได้กำหนดแผนปฏิบัติการและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

จากผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๙ ถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่น่าสนใจ และส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ มีแนวโน้มลดลงจึงได้ปรับดัชนีความเสี่ยงลงมาที่ระดับ ๙ อย่างไรก็ตามหน่วยรับการตรวจควรต้องมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานให้ไว้ในรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่องต่อไป

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

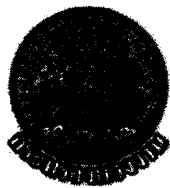
- ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แต่อย่างไรก็ตามความเพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในการดำเนินกิจกรรมฯ จึงขอให้หน่วยรับการตรวจดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานให้ไว้ในรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง

ลงชื่อ



(นายอาทิตย์ อัสโม)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๙



รายงานรายรอบรายเขตรระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๑๐ : จังหวัดหนองคาย อุดรธานี หนองบัวลำภู เลย

การตรวจราชการรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๗-๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดหนองคาย อุดรธานี หนองบัวลำภู และเลย

หน่วยรับผิดชอบ

๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย
๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี
๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจังหวัดหนองบัวลำภู
๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย

มติประสิทธิผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณใน
ผลผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐาน กิจกรรม
หลักที่ ๑ : ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป็นเงิน จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
ยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพ ได้มาตรฐานสอดคล้องกับ
ความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของ กลุ่มอุตสาหกรรม
ประกอบด้วยการดำเนินการใน ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม
๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ
๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์
๔. พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

สำหรับกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมการยกระดับและศักยภาพแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓
เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับ
สาขาที่เปิดฝึกอบรม จำนวน ๘๘,๖๒๐ คน ในพื้นที่ดำเนินการทั่วประเทศ

จากการตรวจติดตามในรอบการตรวจราชการที่ ๒ (Progress Review) ระหว่างวันที่ ๗ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๑๐ ได้แก่ จังหวัดหนองคาย อุดรธานี หนองบัวลำภู และเลย สรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑) จังหวัดหนองคาย ได้รับการจัดสรรเป้าหมายทั้งปี จำนวน ๕๕๐ คน ดำเนินการได้ ๕๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๒๑ โดยดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ในหลักสูตร สาขาช่างไม้ก่อสร้าง ช่างก่ออิฐ-ฉาบปูน ช่างปูกระเบื้อง การประกอบอาชีพด้านอาหารไทย การประกอบอาชีพอาหารว่าง ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี ช่างเสริมสวย การแต่งผมสตรี การทาสีและตกแต่ง การทำ ม้านั่งปูน ชูตไม้เทียม การเชื่อมไฟฟ้าสำหรับการทำโคมมดหมี่ และการมดหมี่ ให้แก่แรงงานทั่วไป นักการ การโรง และลูกจ้างส่วนราชการ จำนวน ๖๖๔ คน การฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยว และบริการ จำนวน ๑๖๗ คน หลักสูตร “ฝึกภาษาเกาหลีเบื้องต้นสำหรับแรงงานไทย” ในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง รวมทั้งฝึกพูดอังกฤษคำต่อคำเพื่อการทำงานให้แก่แรงงานทั่วไป ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพ แรงงานด้านโลจิสติกส์ หลักสูตร “การควบคุมรถยก (Forklift Truck)” ให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ จำนวน ๒๕ คน และพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตร “การเป็นหัวหน้างาน ให้แก่ แรงงานในสถานประกอบการ” จำนวน ๕๓ คน

๒) จังหวัดอุดรธานี ได้รับการจัดสรรเป้าหมายทั้งปี จำนวน ๗๘๔ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๕๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๓.๕๕ โดยดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม จำนวน ๕๒๘ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๖๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๐.๔๕ ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพ แรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ จำนวน ๘๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ จำนวน ๔๘ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕๐ พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาแรงงาน จำนวน ๑๒๘ คน ดำเนินการได้จำนวน ๑๘๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๔๑.๔

๓) จังหวัดหนองบัวลำภู ได้รับการจัดสรรเป้าหมายทั้งปี จำนวนผู้ฝึก ๘๕๘ คน ผลรวม ดำเนินการได้ จำนวน ๖๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๒ โดยดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน รองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย ๖๐๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๓๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๓ ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย จำนวน ๒๕๕ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๑๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗๐ พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย จำนวน ๓๒ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๔) จังหวัดเลย ได้รับการจัดสรรเป้าหมายทั้งปี จำนวน ๑,๐๑๘ คน ดำเนินการได้ ๖๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๖๔ โดยดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย จำนวน ๘๗๔ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๖๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๔๕ ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพ แรงงานด้าน โลจิสติกส์ เป้าหมาย จำนวน ๓๒ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๓.๑๓

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดหนองคาย			จังหวัดเลย			จังหวัดอุดรธานี			จังหวัดหนองบัวลำภู			เฉลี่ย ทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N๑	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
๒	N๑	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N ๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยง คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง ก่อนออกตรวจราชการ = ๑๖)

จากการตรวจติดตาม พบว่า ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๑๐ ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจที่ ๑ (Project Review) แล้ว ทุกจังหวัด โดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายได้ประสานงานกับสถานประกอบการอย่างใกล้ชิด โดยจัดทีมสำรวจความต้องการของสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนการฝึกอบรมให้ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานีได้ประสานงานกับ

สถานประกอบการเพื่อทำการสำรวจความต้องการฝึกอบรมทักษะฝีมือและศักยภาพของแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อนำมาจัดทำแผนการฝึกอบรมและปรับปรุงหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยพิจารณาฝึกอบรมในสาขาที่ขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการเป็นหลักก่อน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภูได้ดำเนินการประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่เพื่อรับทราบความต้องการในการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน และนำมาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมตามที่สถานประกอบการต้องการ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลยได้ทำการสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและแผนชุมชน โดยส่งเจ้าหน้าที่ไปยังสถานประกอบการภายในจังหวัดเพื่อสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ และนำมาปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงของเขตตรวจราชการนี้ในภาพรวมเท่ากับระดับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบที่	ประเด็นความเสี่ยง	จังหวัดหนองคาย			จังหวัดเลย			จังหวัดอุดรธานี			จังหวัดหนองบัวลำภู			เฉลี่ยทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	ดัชนี
๑	N๒	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๕
๒	N๒	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖

N๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ด้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจราชการ = ๑๒)

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดกาญจนบุรี			จังหวัดสุพรรณบุรี			จังหวัดราชบุรี			จังหวัดนครปฐม			ค่าดัชนี เฉลี่ยทุก จังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N ๒	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๕
๒	N ๒	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยง คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจราชการ = ๑๒)

สำหรับประเด็นความเสี่ยงในเรื่องของศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย ซึ่งจากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) พบว่าสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๐ มีการส่งครูฝึกเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรต่าง ๆ ให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน ด้านศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยของเขตตรวจราชการนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖

ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน ด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องของการขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N1) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) ของเขตตรวจราชการที่ ๑๐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖ ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัด ดำเนินการตามข้อเสนอแนะในรอบการตรวจราชการที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง และจะได้มีการติดตามประเมินผลในภาพรวมของกิจกรรมในการตรวจราชการรอบที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) ต่อไป

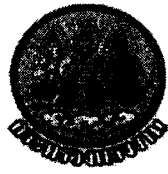
☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

มิติ/หมวด	สาเหตุของความเสี่ยง/ปัจจัยเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ
มิติประสิทธิภาพ		
๑. หมวดการนำองค์กร (E/PMQA 1)	-	ไม่มี
๒. การวางแผนเชิง ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA 2)	-	ไม่มี
๓. การจัดการ กระบวนการ (E/PMQA 6)	-	ไม่มี
มิติคุณภาพการให้บริการ		
๔. การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย(S/PMQA 3)	-	ไม่มี
มิติการพัฒนาองค์กร		
๕. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (E/PMQA 4)	-	ไม่มี
การมุ่งเน้นทรัพยากร บุคคล (O/PMQA 5)๖.	-	ไม่มี

ลงชื่อ


(นายชลชนะ สุริยานากูร)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๐



รายงานรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๑๑ : จังหวัดนครพนม มุกดาหาร สกลนคร

การตรวจราชการรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๓

กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดนครพนม มุกดาหาร สกลนคร

- หน่วยรับตรวจ
๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม
 ๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมุกดาหาร
 ๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสกลนคร

มติประสิทธิผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณใน
ผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐาน กิจกรรม
หลักที่ ๑ : ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป็นเงิน จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
ยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับ
ความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย
การดำเนินการใน ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม
๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ
๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์
๔. พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

สำหรับกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมการยกระดับและศักยภาพแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓
เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับ
สาขาที่เปิดฝึกอบรม จำนวน ๕๕.๖๒๐ คน ในพื้นที่ดำเนินการทั่วประเทศ

จากการตรวจ...

จากการตรวจติดตามรอบการตรวจราชการที่ ๒ (Progress Review) ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๑๑ ได้แก่ จังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๔ เมษายน ๒๕๕๓ สรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม ได้รับการจัดสรรเป้าหมายในกิจกรรมย่อย ต่าง ๆ จำนวน ๔๖๕ คน ดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๒๕๔ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๑๒๗ คน และด้านโลจิสติกส์ ๒๐ คน รวมทั้งสิ้น ๔๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๗

๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมุกดาหาร ได้รับการจัดสรรเป้าหมายในกิจกรรมย่อยต่าง ๆ จำนวน ๒๓๖ คน ดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๑๕๕ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๑๔๒ คน และด้านโลจิสติกส์ ๒๒ คน รวมทั้งสิ้น ๓๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖๕.๖๘

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสกลนคร ได้รับการจัดสรรเป้าหมายในกิจกรรมย่อยต่าง ๆ จำนวน ๕๐๔ คน ดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๓๓๑ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๑๐๕ คน และด้านโลจิสติกส์ ๒๐ คน และการพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓๐ คน รวมทั้งสิ้น ๕๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๖.๒๖

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ
ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบที่	ประเด็นความเสี่ยง	จังหวัดนครพนม			จังหวัดมุกดาหาร			จังหวัดสกลนคร			ค่าดัชนีเฉลี่ยทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N 1	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
๒	N 1	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๖

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N 1 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง ๔ x ๔ = ๑๖)

จากการตรวจติดตามพบว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ๓ จังหวัด พบว่าได้มีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ ๑ (Project Review) แล้ว โดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม ได้ประสานกับสถานประกอบการโดยตรงและได้ทราบถึงความต้องการของสถานประกอบการต่าง ๆ เช่น บ.โกรเบส ว่าต้องการฝึกด้านการสร้างทีมงาน, บริษัท เสี่ยงทิพย์ไฮเทค ต้องการฝึกด้านคอมพิวเตอร์ และไฟฟ้า, มิตรศิลป์ต้องการฝึกด้านซ่อมจักรยานยนต์ เป็นต้น และได้มีการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย

โดยระบุ...

โดยระบุช่วงอายุและกลุ่มฝึกหัดเจนพร้อมทั้งกำชับเจ้าหน้าที่ให้ตรวจสอบใบสมัครให้ถูกต้องเพื่อติดตามผลการ
 มุ่งงานทำหลังจบการฝึก ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมุกดาหาร ได้ส่งเจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรม
 โดยตรงกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องตามความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ
 เช่น โรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด โรงแรมพลอยพาเลซ ฯลฯ นอกจากนี้ยังได้มีการสำรวจความต้องการขอ
 แรงงานที่จะเข้าฝึกและคัดกรองกลุ่มเป้าหมายฝีมือแรงงานในสถานประกอบการและเป็นผู้ว่างงาน เพื่อเข้าฝึก
 ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานโดยคำนึงถึงตัวชี้วัดของการมีงานทำของผู้จบการฝึกด้วย ศูนย์พัฒนาฝีมือ
 แรงงานจังหวัดสกลนคร ได้เชิญสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปเข้าร่วมอบรมสัมมนาเชิง
 ปฏิบัติการ “การขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
 แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ “ และออกตรวจเยี่ยม พบปะ พูดคุยกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในสถาน
 ประกอบการที่ขึ้นทะเบียนอย่างสม่ำเสมอ และได้มีการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายที่รับการฝึก โดยหลีกเลี่ยงการฝึก
 ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ยังไม่สามารถทำงานได้หลังจากจบการฝึก ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่า
 ดัชนีความเสี่ยงของเขตตรวจราชการนี้ในภาพรวมเท่ากับระดับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

❑ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดนครพนม			จังหวัดมุกดาหาร			จังหวัดสกลนคร			ค่าดัชนีเฉลี่ย ทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N 1	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
๒	N 1	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๖

N 2 ความเสี่ยงต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมมิได้กระจายผลประโยชน์
 ที่ถูกต้องเป็นธรรมไปยังภาคส่วนที่ควรได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับ
 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย
 (ค่าดัชนีความเสี่ยง ๓ x ๔ = ๑๒)

สำหรับประเด็นความเสี่ยงในเรื่องของศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของ
 เทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยจากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress
 Review) พบว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการนี้ได้ส่งครูฝึกเข้ารับการอบรมเพื่อให้ทันกับ
 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเสมอ ถึงแม้ว่ายังมีบางหลักสูตรที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยังต้องจ้างวิทยากร
 จากภาคเอกชนหรือสถาบันอบรมเอกชน ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับ
 ปัจจัยประกอบหลายอย่าง เช่น ข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนบุคลากรงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปี
 ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ มีความเห็นว่าความเสี่ยงในเรื่องนี้ถึงแม้จะมีอยู่บ้างแต่ไม่มากนัก จึงได้ประเมิน
 ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ไว้เท่ากับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ดังนั้น...

ดังนั้น คำดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องของการขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N1) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) ของเขตตรวจราชการนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖ อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการป้องกัน / ลดประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินการกิจกรรม คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง ๓ จังหวัดดำเนินการตามข้อเสนอแนะในรอบการตรวจราชการที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้คณะผู้ตรวจฯ จะได้ติดตามประเมินผลภาพรวมของกิจกรรมในรอบการตรวจราชการที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) ต่อไป

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

มิติ/หมวด	สาเหตุของความเสี่ยง/ปัจจัยเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ
มิติประสิทธิภาพ ๒. การวางแผน เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ (E/PMQA 2)	๑. เพื่อเป็นการป้องกันประเด็นความเสี่ยงเรื่องด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ที่อาจเกิดขึ้นได้ในขั้นตอนของการดำเนินการกิจกรรมนี้ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ให้ข้อเสนอแนะแก่หน่วยรับการตรวจฯ ทั้ง ๓ จังหวัด ให้พิจารณาดำเนินการ	๑. ขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการนี้ ดำเนินการตามข้อเสนอแนะในรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง โดยขอให้ประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสถานประกอบการเพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของสถานประกอบการ และดำเนินการฝึกยกระดับให้กับบุคคลที่มีพื้นฐานหรือมีงานทำอยู่แล้ว รวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ของครูฝึกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ลงชื่อ

(นายไพรัช ถ้ายอง)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๑



รายงานรายรอบรายเขตรดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๑๒ : จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์
การตรวจราชการรอบที่ ๒ : (Progress Review) ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๓๐ เมษายน ๒๕๕๓
กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน
นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์
หน่วยรับตรวจ ๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๖ ขอนแก่น
๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์

มติประสิทธิผล :

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ ผลผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐาน กิจกรรมหลัก ที่ ๑ ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป็นเงินจำนวน ๕๔๓.๖๖๔ ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับ และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย การดำเนินงาน ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม
๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ
๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์
๔. พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. พัฒนาฝีมือ ศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

สำหรับกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมการยกระดับและศักยภาพแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นผู้ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับ สาขาที่เปิดฝึกอบรม งบประมาณดำเนินงานในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๕๔๓.๖๖๔ ล้านบาท เป้าหมาย ๕๕,๖๒๐ คน ในพื้นที่ทั่วประเทศ

สำหรับจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๒ ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคามและกาฬสินธุ์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งสิ้น ๑๑,๕๘๓,๕๐๐ บาท เป้าหมายรวม ๕,๖๐๓ คน จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมยกระดับและศักยภาพแรงงานของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในรอบการตรวจราชการที่ ๒ (Progress Review) ระหว่างวันที่ ๒๕-๓๐ เมษายน ๒๕๕๓ สรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๒,๓๗๘,๖๐๐ บาท เป้าหมาย ๕๕๐ คน ดำเนินการแล้ว ๔๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๔ แยกเป็นกิจกรรมฝึกยกระดับฯ รองรับภาคอุตสาหกรรม ๒๖๕ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๖๒ คน ด้านโลจิสติกส์ ๗๘ คน และพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗๔ คน

๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๖ ขอนแก่น ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๕,๑๘๔,๕๐๐ บาท เป้าหมาย ๓,๑๗๕ คน ดำเนินการแล้ว ๑,๕๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๕ แยกเป็นกิจกรรมฝึกยกระดับฯ รองรับภาคอุตสาหกรรม ๑,๕๐๖ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๓๑๖ คน ด้านโลจิสติกส์ ๓๐ คน และพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔๖ คน

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๒,๐๑๓,๕๐๐ บาท เป้าหมาย ๗๑๘ คน ดำเนินการแล้ว ๔๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๖ แยกเป็นกิจกรรมฝึกยกระดับฯ รองรับภาคอุตสาหกรรม ๓๓๕ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๖๐ คน และด้านโลจิสติกส์ ๒๔ คน

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๒,๐๐๖,๑๐๐ บาท เป้าหมาย ๗๕๖ คน ดำเนินการแล้ว ๕๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๒๐ ได้ดำเนินการฝึกยกระดับฯ รองรับภาคอุตสาหกรรม ๒๕๘ คน เช่น สาขาความปลอดภัยในการทำงานด้านไฟฟ้า กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๖๑ คน เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผ้า ด้านโลจิสติกส์ ๘๔ คน เช่น สาขาการควบคุมรถยก (โฟร์ลิฟ) สาขาการบำรุงรักษารถบรรทุก เป็นต้น และพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖๕ คน

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบที่	ประเด็นความเสี่ยง	จังหวัดร้อยเอ็ด			จังหวัดขอนแก่น			จังหวัดมหาสารคาม			จังหวัดกาฬสินธุ์			เฉลี่ยทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N ๑	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๑๐.๕
	N ๒	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๕
	เฉลี่ย			๕			๕			๑๐.๕			๑๐.๕	๕.๗๕
๒	N ๑	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
	N ๒	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
	เฉลี่ย			๖			๖			๖			๖	๖

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง $4 \times 4 = 16$)

จากการตรวจติดตาม พบว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคามและกาฬสินธุ์ ได้มีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ ๑ (Project Review) แล้ว โดยให้สถานประกอบการในจังหวัดมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสถานประกอบการด้วยวิธีการต่าง ๆ มีข้อค้นพบว่า จังหวัดร้อยเอ็ดมีการสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแบบประเมินผลการฝึกอบรม และรวบรวมความต้องการแรงงานจากสถานประกอบการในจังหวัด จัดประชุมสถานประกอบการประชาชนในท้องถิ่น และประสานการฝึกอบรมกับสถานประกอบการที่ประสงค์เข้ารับการอบรม เพื่อแจ้งความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่พนักงาน ในกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการ และเพื่อพัฒนาบุคลากรฝีมือแรงงาน จังหวัดขอนแก่น เข้าพบสถานประกอบการ จำนวน ๑ แห่ง เพื่อสำรวจแนวโน้มความต้องการและนำข้อมูลมากำหนดแผนการฝึก และจัดฝึกอบรมให้บุคลากรในสถานประกอบการ เช่น บริษัทไค้ยู่อะ จำกัด โรงแรมไอ.ดี.ไครเวอร์ หจก.หาญวิศกรรม และสถานศึกษาของเอกชนในจังหวัด นอกจากนั้นยังได้จัดประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดทุกเดือน จังหวัดมหาสารคาม กำหนดแผนสำรวจ โดยจัดประชุมสถานประกอบการและได้นำข้อมูลไปปรับแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ๒๕๕๔ ซึ่งการดำเนินงานในปี ๒๕๕๓ ดำเนินการปรับยืดหยุ่นตามความต้องการพัฒนาแรงงานในพื้นที่ มีการประสานงานโดยตรงกับสถานประกอบการ รวมทั้งสภาอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการและปรับหลักสูตรการฝึกฯ ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้สอบถามความต้องการ ๓ วิธี ได้แก่ ประสานทางโทรศัพท์ เพื่อสอบถามข้อมูลเบื้องต้น ส่งหลักสูตรภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าพบเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเพื่อทราบแผนความต้องการฝึกอบรมประจำปีของแต่ละแห่ง โดยเน้นสถานประกอบการที่อยู่ชายฝั่งกับตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ดังนั้น ผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงของเขตตรวจราชการที่ ๖ ในภาพรวมเท่ากับระดับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยง $3 \times 4 = 12$)

สำหรับประเด็นความเสี่ยงในเรื่องของศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยจากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) พบว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๒ ได้ส่งครูฝึกเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของกรมฯ และภาคเอกชน เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสามารถช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการและประชาชนได้ในระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางหลักสูตรที่สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดต้องใช้วิทยากรจากภายนอก เนื่องจากจำนวนบุคลากรมีจำกัดและไม่ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งผู้ตรวจราชการฯ มีความเห็นว่าความเสี่ยงในเรื่องนี้ถึงแม้จะมีอยู่บ้างแต่หน่วยงานสามารถบริหารจัดการได้ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ไว้เท่ากับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องของการขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N ๑) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N ๒) ของเขตตรวจราชการนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖

แต่อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินการ กิจกรรม ผู้ตรวจราชการฯ จึงขอให้หน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัดดำเนินการตามข้อเสนอแนะในรอบการตรวจราชการที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามประเมินผลภาพรวมของกิจกรรมในรอบการตรวจราชการที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) ต่อไป

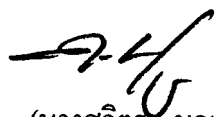
☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

มิติ/หมวด	สาเหตุของความเสี่ยง/ปัจจัยเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ
มิติประสิทธิภาพ ๑. หมวดการนำองค์กร (E/PMQA ๑)	ไม่มี	ไม่มี
๒. หมวดการวางแผน เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)	ไม่มี	ไม่มี
๓. การจัดการกระบวนการ (E/PMQA ๖)	ไม่มี	ไม่มี

- ☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

มิติ/หมวด	สาเหตุของความเสี่ยง/ปัจจัยเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ
มิติคุณภาพการให้บริการ ๔. การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (S/PMQA ๓)	ไม่มี	ไม่มี
๕. การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ (O/PMQA ๔)	ไม่มี	ไม่มี
๖. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (O/PMQA ๕)	ไม่มี	ไม่มี

ลงชื่อ



(นางสุจิตรา บุญชู)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๒



รายงานรายรอบรายเขตรดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ 13 : จังหวัด.....อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี.....

การตรวจราชการรอบที่ 2 วันที่ 1 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553 ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2553

โครงการ / กิจกรรม การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน.....

นโยบายรัฐบาล :นโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต.....

สถานที่ : จังหวัด อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอุบลราชธานี

หน่วยรับตรวจ 1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ

2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ

3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร

4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี

มิติประสิทธิผล :

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณจำนวน 543.764 ล้านบาท เพื่อดำเนินการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานรองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรมประกอบด้วย 5 กิจกรรมย่อย ได้แก่

(1) ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต

(2) ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

(3) ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพด้านโลจิสติกส์

(4) พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(5) พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

สำหรับเป้าหมายการดำเนินการโครงการฯ คือ การฝึกอบรมให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

จำนวน 99,620 คน

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานในเขตตรวจราชการที่ 13 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี และ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างวันที่ 9 - 13 พฤษภาคม 2553 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร และ อำนาจเจริญ ระหว่างวันที่ 6-8 มิถุนายน 2553 สรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

(1) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 740,800 บาท เป้าหมาย 643 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 911 คน มีผู้จบฝึก 879 คน คิดเป็นร้อยละ 96.49 ของผู้เข้ารับการฝึก หลักสูตร/สาขาที่จัดฝึก เช่น การปูกระเบื้อง การตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี ช่างซ่อมเครื่องยนต์ เล็กเพื่อการเกษตร การกรีดยางพารา พนักงานบริการสนามกอล์ฟ (แคดดี้) พนักงานนวดแผนไทย การติดตั้ง แก๊ส LPG เป็นเชื้อเพลิงในรถยนต์ กลยุทธ์การบริหารเพื่อความอยู่รอด เทคนิคการบริการที่ประทับใจ เป็นต้น

(2) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 1,898,700 บาท เป้าหมาย 456 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 287 คน มีผู้จบฝึก 281 คน คิดเป็นร้อยละ 97.91 ของผู้เข้ารับการฝึก หลักสูตร/สาขาที่จัดฝึก เช่น การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อสร้างคุณค่าในงาน บริการ เทคนิคการให้บริการแบบเกินความคาดหวัง เสริมสร้างภาวะผู้นำยุคการเปลี่ยนแปลง และเทคนิค การสอนงาน เป็นต้น

(3) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 2,174,400 บาท เป้าหมาย 893 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 805 คน มีผู้จบฝึก 761 คน คิดเป็นร้อยละ 94.53 ของผู้เข้ารับการฝึก หลักสูตร/สาขาต่างๆ เช่น การทาสีตกแต่ง การออกแบบผลิตภัณฑ์ แปรรูปผลิตภัณฑ์จากเปลือก กุ้งแช่สุก พุดภาษาอังกฤษคำต่อคำเพื่อการทำงานระดับ ๑ พนักงานนวดแผนไทย ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี การเป็นวิทยากรมืออาชีพ เป็นต้น

(4) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 5,142,600 บาท เป้าหมาย 2,387 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 2,555 คน มีผู้จบฝึก 2,417 คน คิดเป็นร้อยละ 94.60 ของผู้เข้ารับการฝึก จัดฝึกอบรมในหลักสูตรกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น ด้านการก่อสร้าง ช่างอุตสาหกรรม ช่างเครื่องมือกล ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ธุรกิจบริการ การท่องเที่ยวและโรงแรม เป็นต้น

สำหรับการตรวจติดตามในรอบที่ 2 (Progress Review) ยังคงมุ่งเน้นที่ประเด็นความเสี่ยง ด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการ ก่อนดำเนินการฝึก (N1) และเรื่องศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และ หน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) และตรวจติดตามผลการดำเนินงานตาม ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ในการตรวจราชการรอบที่ 1 (Project Review) เพื่อลดความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวดังนี้

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดอำนาจเจริญ			จังหวัดศรีสะเกษ			จังหวัดยโสธร			จังหวัดอุบลราชธานี			เฉลี่ย ทุก จังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	ดัชนี
1	N 1	3	3	9	3	3	9	3	3	9	3	3	9	9
	N 2	3	3	9	3	3	9	3	3	9	3	3	9	9
เฉลี่ย		9			9			9			9			9
2	N 1	2	3	6	2	3	6	2	3	6	2	3	6	6
	N 2	2	3	6	2	3	6	2	3	6	2	3	6	6
เฉลี่ย		6			6			6			6			6

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = 16)

จากการตรวจติดตามรอบที่ 2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 3 จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ 13 ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 โดยได้ประสานงาน / สืบถามความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ รวมทั้งประชุมหารือกับภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสภาพเศรษฐกิจและแนวโน้มความต้องการแรงงานของจังหวัด และความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อประกอบการจัดทำหลักสูตร นอกจากนี้ จังหวัดศรีสะเกษมีการแต่งตั้งคณะทำงานทรัพยากรบุคคลสถานประกอบการ และได้จัดทำปฏิทินการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานให้แก่พนักงานในสถานประกอบการด้วย ซึ่งถือว่าการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเด็น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก มีแนวโน้มลดลง คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ปรับค่าดัชนีความเสี่ยงจากเดิมระดับ 9 ลงมาที่ระดับ 6 ถือว่าเป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตาม หน่วยรับตรวจควรต้องดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 อย่างต่อเนื่องต่อไป

N2 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็น ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = 12)

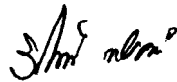
จากการตรวจติดตามรอบที่ 2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 3 จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ 13 ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1³ โดยมีการสนับสนุน / ส่งครูฝึกและเจ้าหน้าที่ไปยกระดับฝีมือในสถานประกอบการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยดำเนินการ และร่วมกับสถานประกอบการในจังหวัด นอกจากนี้ ศพจ.ศรีสะเกษ มีนโยบายเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึก โดยได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดให้ครูฝึกทุกคนจะต้องจัดทำแผนการออกพบปะและตรวจเยี่ยมสถานประกอบการต่างๆ ในสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้รับทราบการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมถึงสอบถามความต้องการแรงงาน และติดตามผลในการส่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานเข้าฝึกงานในสถานประกอบการด้วย ซึ่งถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ ประเด็น ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย มีแนวโน้มลดลง คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ปรับค่าดัชนีความเสี่ยงจากเดิมระดับ 9 ลงมาที่ระดับ 6 ถือว่าเป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตาม หน่วยรับตรวจควรต้องดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ คณะผู้ตรวจราชการฯ ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 อย่างต่อเนื่องต่อไป

ดังนั้น ดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานในเรื่องของความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ทั้งในเรื่องของการขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N1) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) ของเขตตรวจราชการที่ 13 มีค่าเฉลี่ยลดลงจากเดิมระดับ 9 เป็น ระดับ 6 ถือว่าเป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ทั้งนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ตรวจประเมินผลภาพรวมของการดำเนินกิจกรรมในการตรวจราชการรอบที่ 3 (Monitoring / Evaluation) ต่อไป

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

- ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แต่ขอให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 3 จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ 13 ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 อย่างต่อเนื่อง

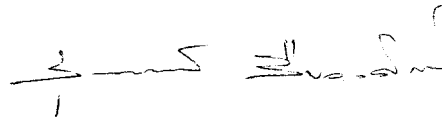
ลงชื่อ



(นายวิโรจน์ ทิพย์อาภรณ์)

ผู้ตรวจราชการกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลงชื่อ



(นางสุทศน์ สืบวงศ์แพทย์)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน. เขตตรวจราชการที่ 13



รายงานรายรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๑๔ : จังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ

การตรวจราชการรอบที่ ๒ (Progress Review) ระหว่างวันที่ ๑ – ๓ เมษายน ๒๕๕๓

และระหว่างวันที่ ๒๗ – ๓๐ เมษายน ๒๕๕๓

กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ

- หน่วยรับตรวจ :
๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุรินทร์
 ๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
 ๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
 ๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยภูมิ

มติประสิทธิผล :

การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรี และเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต
๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ
๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์
๔. พัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับสาขาที่เปิดฝึกอบรม งบประมาณดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท เป้าหมาย ๕๕,๖๒๐ คน ในพื้นที่ทั่วประเทศ

สำหรับ...

สำหรับเขตตรวจราชการที่ ๑๔ จังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๕,๕๓๒ คน จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุรินทร์ และบุรีรัมย์ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓ เมษายน ๒๕๕๓ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๕๓ มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุรินทร์ ได้ดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานทั่วไป จำนวน ๒๔๖ คน จากเป้าหมาย ๓๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๑๕ โดยฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม จำนวน ๒๓๑ คน จากเป้าหมาย ๒๐๕ คน และฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ ๑๖ คน จากเป้าหมาย ๒๖ คน สำหรับการฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ และการพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังไม่ได้ดำเนินการ

๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา ดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานทั่วไป จำนวน ๒,๑๕๘ คน จากเป้าหมายทั้งปี ๔,๐๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗๐ โดยฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๒,๑๕๗ คน จากเป้าหมาย ๓,๑๖๓ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ ๒๕๑ คน จากเป้าหมาย ๔๑๕ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ ๓๓ คน จากเป้าหมาย ๑๑๖ คน และพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗๗ คน จากเป้าหมาย ๒๕๖ คน

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานทั่วไป ๖๓๘ คน จากเป้าหมาย ๓๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖๕.๒๘ โดยฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๒๔๑ คน จากเป้าหมาย ๑๕๖ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ ๑๕๗ คน จากเป้าหมาย ๗๑ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ ๔๐ คน จากเป้าหมาย ๒๔ คน และพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๖๐ คน จากเป้าหมาย ๕๕ คน

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ได้ดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานทั่วไป จำนวน ๗๑๖ คน จากเป้าหมายทั้งปี ๗๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๗๕ โดยฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๒๐๕ คน จากเป้าหมาย ๔๕๖ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ ๓๑๓ คน จากเป้าหมาย ๑๑๗ คน ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ ๓๕ คน จากเป้าหมาย ๓๒ คน และพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๖๑ คน จากเป้าหมาย ๕๕ คน

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดสุรินทร์			จังหวัดนครราชสีมา			จังหวัดบุรีรัมย์			จังหวัดชัยภูมิ			เฉลี่ยทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	ค่าดัชนีความเสี่ยง
๑	N ๑	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
	N ๒	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
	เฉลี่ย			๙			๙			๙			๙	๙
๒	N ๑	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๖
	N ๒	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๖
	เฉลี่ย			๖			๖			๖			๖	๖

๑. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N ๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สพท./ศพท.ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง ๔ x ๔ = ๑๖)

จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๑ (Project Review) พบค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ในเรื่องของคุณภาพฝีมือและศักยภาพของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (No) อยู่ที่ระดับ ๕ ซึ่งผู้ตรวจราชการกระทรวงได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) เพื่อติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานพบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๔ ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะโดยการสำรวจความต้องการด้านแรงงานจากสถานประกอบการในจังหวัดเพื่อทราบความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานลูกจ้าง โดยมีการส่งเจ้าหน้าที่เข้าพบปะพูดคุยกับนายจ้างเพื่อจัดเก็บความต้องการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน การประชุมร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และการประสานงานการฝึกอาชีพประจำจังหวัด (กพร.ปจ.) รวมทั้งเสนอที่ประชุมสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเพื่อทราบความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ และมาเป็นข้อมูลในการให้บริการ และปรับปรุงหลักสูตรการฝึกให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น จึงส่งผลให้ความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ลดลง ผู้ตรวจราชการกระทรวงจึงได้ให้ค่าดัชนีความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าวอยู่ที่ระดับ ๖ ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้

๑. ความเสี่ยง...

๑. ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการ
อย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับ
ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยง $๓ \times ๔ = ๑๒$)

จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๑ (Project Review) พบค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการ
ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ในเรื่องของศักยภาพของครูฝึก
ไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย
(N๒) อยู่ในระดับ ๕ ซึ่งผู้ตรวจราชการได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล และจากการตรวจ
ติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) เพื่อติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของหน่วยรับตรวจ พบว่า

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการ
ที่ ๑๔ ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะโดยได้จัดส่งเจ้าหน้าที่/ครูฝึกเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ
อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และสอดคล้องกับความต้องการ
พัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ ในเรื่องหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย
จากการตรวจติดตามพบว่าในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ ๑๔ ในภาพรวมมีสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ใช้
เทคโนโลยีระดับสูงไม่มากนัก และการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มการฝึกยกระดับการทำงานให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนใหญ่การฝึกอบรมจะใช้สถานที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเป็น
สถานที่จัดการฝึกอบรม ซึ่งหากสถานประกอบการต้องการฝึกยกระดับในสาขา/หลักสูตรที่ใช้วัสดุอุปกรณ์
เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย หน่วยรับการตรวจได้มีการประสานกับสถานประกอบการเพื่อขอใช้สถานที่
ในการฝึก

ดังนั้น ผู้ตรวจราชการกระทรวงจึงได้ให้ค่าดัชนีความเสี่ยงจากการตรวจราชการรอบที่ ๒
(Progress Review) ของประเด็นความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจาย
ผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ (N ๒) ของหน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัด
อยู่ที่ระดับ ๖ ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้

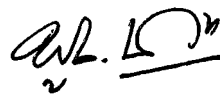
อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการ
ดำเนินกิจกรรม ผู้ตรวจราชการกระทรวงจึงได้ให้หน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัด ดำเนินการตาม
ข้อเสนอแนะในรอบการตรวจราชการรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้ตรวจราชการกระทรวง จะได้ตรวจ
ติดตามประเมินผลภาพรวมของกิจกรรมในการตรวจราชการรอบที่ ๑ (Monitoring/Evaluation) ต่อไป

ข้อเสนอแนะ...

- ☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของ
เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แต่ได้ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๔ ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ได้ให้ไว้จากการตรวจราชการรอบที่ ๑
อย่างต่อเนื่อง

ลงชื่อ



(นายพุดศักดิ์ เสรีฐนนท์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๔



รายงานรายรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ 15 : จังหวัด เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน

การตรวจราชการรอบที่ 2 วันที่ 1 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553 ถึง 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553

โครงการ / กิจกรรม การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : นโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ : จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน

- หน่วยรับตรวจ
1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
 2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
 3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง
 4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน

มิติประสิทธิผล :

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ จำนวน 543.764 ล้านบาท เพื่อดำเนินการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานรองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 5 กิจกรรมย่อย ได้แก่

- (1) ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต
- (2) ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ
- (3) ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพด้านโลจิสติกส์
- (4) พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (5) พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

สำหรับเป้าหมายการดำเนินการโครงการฯ คือ การฝึกอบรมให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 99,620 คน

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง และ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 3 จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ 15 ระหว่างวันที่ 6 – 12 มีนาคม 2553 สรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

- (1) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 3,742,400 บาท เป้าหมาย 3,063 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 1,510 คน มีผู้จบฝึก 1,397 คน คิดเป็นร้อยละ 92.52 ของผู้เข้ารับการฝึก โดยจัดฝึกเน้นสาขาที่เป็นจุดเด่นของจังหวัด คือ ด้านการท่องเที่ยวและบริการ

(2) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 2,716,000 บาท เป้าหมาย 730 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 424 คน มีผู้จบฝึก 408 คน คิดเป็นร้อยละ 96.23 ของผู้เข้ารับการฝึก หลักสูตร/สาขาที่จัดฝึก เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ การนวดฝ่าเท้าเพื่อสุขภาพ ปูนปั้นม้านั่งไม้เทียม ก่ออิฐฉาบปูน เทคนิคการพูดในที่ชุมชน ฯลฯ

(3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 4,251,700 บาท เป้าหมาย 2,841 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 1,256 คน มีผู้จบฝึก 1,086 คน คิดเป็นร้อยละ 86.46 ของผู้เข้ารับการฝึก หลักสูตร/สาขาที่จัดฝึก เช่น ช่างไม้เครื่องเรือน การใช้งานชุดโปรแกรม Open Office เทคนิคการทำบันไดไม้ เทคนิคการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ การออกแบบ/เขียนแบบผลิตภัณฑ์เซรามิกด้วยโปรแกรม Alibre Design พนักงานบริการสนามกอล์ฟ พนักงานนวดแผนไทย การใช้งานและบำรุงรักษารถยก (Fork Lift Truck) ที่ใช้ก๊าซ NGV เป็นเชื้อเพลิง และการเป็นวิทยากรมืออาชีพ ฯลฯ

(4) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 2,725,200 บาท เป้าหมาย 1,441 คน ดำเนินการฝึกแล้ว 685 คน มีผู้จบฝึก 607 คน คิดเป็นร้อยละ 88.61 ของผู้เข้ารับการฝึก หลักสูตร/สาขาที่จัดฝึก เช่น สาขาด้านช่างเทคนิค และการบริหารจัดการ ฯลฯ

สำหรับการตรวจติดตามในรอบที่ 2 (Progress Review) ยังคงมุ่งเน้นที่ประเด็นความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N1) และเรื่องศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) และตรวจติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้ให้ไว้ใน การตรวจราชการรอบที่ 1 (Project Review) เพื่อลดความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวดังนี้

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดเชียงใหม่			จังหวัดแม่ฮ่องสอน			จังหวัดลำปาง			จังหวัดลำพูน			เฉลี่ย ทุก จังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
1	N 1	3	3	9	3	3	9	3	3	9	3	3	9	9
	N 2	3	3	9	3	3	9	3	3	9	3	3	9	9
เฉลี่ย		9			9			9			9			9
2	N 1	2	3	6	2	3	6	2	3	6	2	3	6	6
	N 2	2	3	6	2	3	6	2	3	6	2	3	6	6
เฉลี่ย		6			6			6			6			6

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N1 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = 16)

จากการตรวจติดตามรอบที่ 2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 3 จังหวัดได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 โดยได้มีการสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบการ ทั้งการพูดคุยโดยตรง การส่งแบบสำรวจและประสานกับภาคเอกชน เช่น สมาคมโรงแรมไทยภาคเหนือ เพื่อจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานโรงแรมที่อยู่ในเครือข่ายของสมาคม และนำข้อมูลมาจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี 2554 พร้อมปรับแผนการฝึกอบรมและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกปี 2553 ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ทั้งนี้ ได้ใช้ข้อมูลจากการประชุมคณะที่ปรึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัด มาวิเคราะห์ประกอบกันด้วย และสำหรับ จ.แม่ฮ่องสอน เนื่องจากช่วงเดือน ตุลาคม 2552 - กุมภาพันธ์ 2553 ในพื้นที่ จ.แม่ฮ่องสอน จะเป็นช่วงของฤดูกาลท่องเที่ยวและเป็นช่วงที่ประชาชนตลอดจนสถานประกอบการจะทำธุรกิจของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น จึงได้ดำเนินการในกลุ่มแรงงานทั่วไป และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐตามที่ร้องขอ แต่ก็ได้มีการประสานงานเบื้องต้นกับสถานประกอบการเพื่อดำเนินงานในช่วงไตรมาส 3 และ 4 ต่อไป ซึ่งถือว่าการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเด็น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก มีแนวโน้มลดลง คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ปรับค่าดัชนีความเสี่ยงจากเดิมระดับ 9 ลงมาที่ระดับ 6 ถือว่าเป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตาม หน่วยรับตรวจควรต้องดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 อย่างต่อเนื่องต่อไป

N2 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่างๆ

ประเด็น ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = 12)

จากการตรวจติดตามรอบที่ 2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 3 จังหวัดได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 โดยได้มีการส่งบุคลากรและครูฝึกเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในสาขาต่างๆ ที่มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ / เทคนิคเฉพาะ โดยส่งไปฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถานประกอบการ หรือเชิญวิทยากรจากสถานประกอบการ มาเพื่อถ่ายทอดเทคนิค ให้กับครูฝึก ซึ่งมีแผนดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อจะได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการ

ปฏิบัติงานได้ต่อไป ซึ่งถือว่าการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่างๆ ประเด็น ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย มีแนวโน้มลดลง คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ปรับค่าดัชนีความเสี่ยงจากเดิมระดับ 9 ลงมาที่ระดับ 6 ถือว่าเป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตาม หน่วยรับตรวจควรต้องดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 อย่างต่อเนื่องต่อไป

ดังนั้น ดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานในเรื่องของความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ทั้งในเรื่องของการขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N1) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) ของเขตตรวจราชการที่ 15 มีค่าเฉลี่ยลดลงจากเดิมระดับ 9 เป็น ระดับ 6 ถือว่าเป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ทั้งนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ตรวจประเมินผลภาพรวมของการดำเนินกิจกรรมในการตรวจราชการรอบที่ 3 (Monitoring / Evaluation) ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

- ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แต่ขอให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง 3 จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ 15 ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่คณะผู้ตรวจราชการฯ ได้ให้ไว้ในรอบที่ 1 อย่างต่อเนื่อง

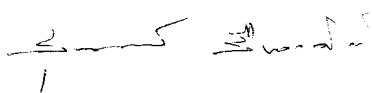
ลงชื่อ



(นายวิโรจน์ ทิพย์อาภรณ์)

ผู้ตรวจราชการกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลงชื่อ



(นางสุทัศน์ สิบวงศ์แพทย์)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ 15



รายงานรายรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๑๖ : จังหวัดน่าน พะเยา เชียงราย แพร่

การตรวจราชการรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๔ เมษายน ๒๕๕๓

กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดน่าน พะเยา เชียงราย แพร่

- หน่วยรับตรวจ
๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน
 ๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา
 ๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย
 ๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจังหวัดแพร่

มติประสิทธิผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณในผลผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐาน กิจกรรมหลักที่ ๑ : ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป็นเงิน จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย การดำเนินการใน ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม
๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ
๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์
๔. พัฒนานวัตกรรมฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

สำหรับกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมการยกระดับและศักยภาพแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับสาขาที่เปิดฝึกอบรม จำนวน ๘๙,๖๒๐ คน ในพื้นที่ดำเนินการทั่วประเทศ

จากการตรวจ...

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานในรอบการตรวจราชการที่ ๒ (Progress Review) เขตตรวจราชการที่ ๑๖ ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน พะเยา เชียงรายแพร่ ระหว่างวันที่ ๑๕ – ๒๔ เมษายน ๒๕๕๓ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ได้รับการจัดสรรเป้าหมายในกิจกรรมย่อย ต่าง ๆ จำนวน ๑๒๘ คน ดำเนินการในการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๓

๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา ได้รับการจัดสรรเป้าหมายในกิจกรรมย่อยต่าง ๆ จำนวน ๗๑๕ คน ดำเนินการแล้วในการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม จำนวน ๖๔๐ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ จำนวน ๗๔ คน และด้านโลจิสติกส์ จำนวน ๑๖ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๗๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๒.๒๘

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย ได้รับการจัดสรรเป้าหมายในกิจกรรมย่อยต่าง ๆ จำนวน ๖๘๒ คน ดำเนินการแล้วในการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม จำนวน ๘๐๖ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๑๕๖ คน และพัฒนานุเคราะห์ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕๔ คน รวมทั้งสิ้น ๑,๐๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘๐.๕๒

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำนวน ๕๑๖ คน ดำเนินการในการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม ๓๖๔ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๑๒๖ คน ด้านโลจิสติกส์ ๒๖ คน พัฒนานุเคราะห์ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕๑ คน รวมทั้งสิ้น ๕๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๙.๘๘

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ
ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดน่าน			จังหวัดพะเยา			จังหวัดเชียงราย			จังหวัดแพร่			ค่าดัชนี เฉลี่ย ทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N 1	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
๒	N 1	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๖

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N 1 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง ๔ x ๔ = ๑๖)

จากการ...

จากการตรวจติดตามพบว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ๔ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดน่าน พะเยา เชียงราย แพร่ ได้มีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการ ที่ ๑ (Project Review) แล้วในเรื่องการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการ ยกระดับฝีมือ พ.ศ.๒๕๔๖ ซึ่งกำหนดกลุ่มเป้าหมายและคุณสมบัติผู้รับการฝึกไว้ชัดเจนแล้ว และได้มีการ ประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการหลักสูตรการฝึกและเปิดฝึกตามความต้องการของ สถานประกอบการในจังหวัดอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงของ เขตตรวจราชการนี้ในภาพรวมเท่ากับระดับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความ เสี่ยง	จังหวัดน่าน			จังหวัดพะเยา			จังหวัดเชียงราย			จังหวัดแพร่			ค่าดัชนี เฉลี่ยทุก จังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N.2	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๓	๓	๙	๙
๒	N.2	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๖

N 2 ความเสี่ยงต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมมิได้กระจายผลประโยชน์ ที่ถูกต้องเป็นธรรมไปยังภาคส่วนที่ควรได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง

ประเด็นความเสี่ยงที่ดังไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยง ๓ x ๔ = ๑๒)

สำหรับประเด็นความเสี่ยงในเรื่องของศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของ เทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยจากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) พบว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการนี้ได้ส่งครูฝึกเข้ารับการอบรมเพื่อให้ทันกับ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเสมอ ถึงแม้ว่ายังมีบางหลักสูตรที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดต้องจ้างวิทยากร จากภาคเอกชนหรือสถาบันอบรมเอกชน ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่ กับปัจจัยประกอบหลายอย่าง เช่น ข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนบุคลากรงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปี ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ มีความเห็นว่าความเสี่ยงในเรื่องนี้ถึงแม้จะมีอยู่บ้างแต่ไม่มากนัก จึงได้ ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ไว้เท่ากับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

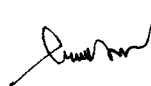
ดังนั้น...

ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน ด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องของการขาดการประสานกับ สถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N1) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) ของเขตตรวจราชการ นี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖ อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนิน กิจกรรม คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัดดำเนินการตาม ข้อเสนอแนะในรอบการตรวจราชการที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ คณะผู้ตรวจราชการฯ ได้ติดตามประเมินผล ภาพรวมของกิจกรรมในการตรวจราชการรอบที่ ๑ (Monitoring/Evaluation) ต่อไป

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

มิติ/หมวด	สาเหตุของความเสี่ยง/ปัจจัยเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ
มิติประสิทธิภาพ ๒. การวางแผน เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ (E/PMQA 2)	๑. เพื่อเป็นการป้องกันประเด็น ความเสี่ยงเรื่องด้านการตอบสนอง ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ที่อาจเกิดขึ้นได้ ในขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมนี้ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ให้ ข้อเสนอแนะแก่หน่วยรับการตรวจฯ ทั้ง ๔ จังหวัด ให้พิจารณาดำเนินการ	๑. ขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในเขตตรวจราชการนี้ ดำเนินการตามข้อเสนอแนะ ในรอบที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง โดยขอให้ฝึกยกระดับ ให้กับบุคคลที่มีพื้นฐานหรือมีงานทำอยู่แล้วเพื่อให้ สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และวิธีการ คัดเลือกและการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการ ฝึกอบรมต้องชัดเจน และประสานกับสถาน ประกอบการเพื่อจัดทำหลักสูตรให้ตรงกับความ ต้องการของสถานประกอบการต่อไป รวมถึงการให้ ความสำคัญกับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ของครูฝึก อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ลงชื่อ



(นายไพรัช ลำยอง)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๖



รายงานรายรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๑๗ : จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ ตาก

การตรวจราชการรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๘ และ ๒๑-๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๓

กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และตาก

- หน่วยรับ
๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ พิษณุโลก
 ๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
 ๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย
 ๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์
 ๕. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตาก

มติประสิทธิผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณในผลผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐาน กิจกรรมหลักที่ ๑ : ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป็นเงิน จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย การดำเนินการใน ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม
๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ
๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้าน โลจิสติกส์
๔. พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

สำหรับกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมการยกระดับและศักยภาพแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับสาขาที่เปิดฝึกอบรม จำนวน ๘๕,๖๒๐ คน ในพื้นที่ดำเนินการทั่วประเทศ

จากข้อมูลการรายงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๑๗ ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และตาก ในรอบการตรวจราชการที่ ๒ (Progress Review) ระหว่างวันที่ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๘ และ ๒๑ - ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๓ สรุปผลการดำเนินงานดังนี้

จังหวัดพิษณุโลก ได้รับการจัดสรรทั้งปี จำนวน ๑,๓๕๗ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๑,๒๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑๘ โดยดำเนินการฝึกดังนี้

๑) ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย จำนวน ๘๓๘ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๗๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๗๗ ในหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพงาน เชื่อมไฟฟ้า หลักสูตรช่างเชื่อม TIG หลักสูตรเย็บจักรอุตสาหกรรมในระบบการผลิตเครื่องแต่งกาย หลักสูตรเทคนิคการซ่อมรถยนต์ หลักสูตรเทคนิคการติดตั้งงานดาวเทียม หลักสูตรภาษาเกาหลีที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ฯลฯ ให้แก่ แรงงานและประชาชนทั่วไป แรงงานในสถานประกอบการ

๒) การฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ จำนวน ๒๘๔ คน ดำเนินการได้ ดำเนินการได้ จำนวน ๔๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔๑.๘๐ ในหลักสูตร การกวดจุดที่ ๑๐ อาคาร การบริการให้ประทับใจลูกค้า การประดิษฐ์ของชำร่วยจากวัสดุพื้นบ้าน การประกอบอาหารไทย ความสามารถในการใช้ภาษาเกาหลี (ฟัง-อ่าน) ให้แก่ แรงงานและประชาชนทั่วไป แรงงานในสถานประกอบการ

๓) ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ เป้าหมาย จำนวน ๕๘ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๒๔ ในหลักสูตรการขับรถยกด้วยความปลอดภัย (fork lift truck operation) และสาขาทักษะการซ่อมบำรุงรักษาเชิงป้องกันรถฟอร์คลิฟท์อย่างปลอดภัย

๔) พัฒนานุเคราะห์ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๗๗ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๐ ในหลักสูตร สาขาการบริการอย่างไร ให้ได้ทั้งงาน ได้ทั้งใจ ลูกค้า นอกจากนี้ยังได้มีการส่งครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ จำนวน ๑๘ คน เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ทันกับเทคโนโลยี

จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้รับการจัดสรรเป้าหมายทั้งปี จำนวน ๕๘๕ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๗๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๒.๒๒ โดยดำเนินการฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับ ภาคอุตสาหกรรม จำนวน ๕๒๘ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๖๓๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๒๐.๔๕ ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ จำนวน ๘๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๘๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ จำนวน ๔๘ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๗๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๕๐ พัฒนาศูนย์ฝึกเพื่อการพัฒนาแรงงาน จำนวน ๑๒๘ คน ดำเนินการได้จำนวน ๑๘๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๔๑.๔๑ นอกจากนี้ยังได้มีการส่งครูฝึกเข้า รับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ จำนวน ๑๐ คน ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้ทัน เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสม่ำเสมอ มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมใช้อย่างสม่ำเสมอ

จังหวัดสุโขทัย ได้รับการจัดสรรเป้าหมายทั้งปี จำนวน ๗๘๖ คน ผลรวมดำเนินการได้ จำนวน ๖๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๔ โดยดำเนินการฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับ ภาคอุตสาหกรรม จำนวน ๓๕๒ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๓๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๑.๔๒ ฝึก ยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ จำนวน ๓๒๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๓๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๙.๓๘ พัฒนาศูนย์ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕๓ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๘.๕๑

จังหวัดอุดรธานี ได้รับการจัดสรรเป้าหมายทั้งปี จำนวน ๗๒๔ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๔๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๐๘ โดยดำเนินการฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับ ภาคอุตสาหกรรม จำนวน ๕๒๘ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๓๑๗ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๐.๐๔ ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ จำนวน ๘๖ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๗๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๘๖.๐๔ ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ จำนวน ๒๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๒๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๔๐ พัฒนาศูนย์ฝึกเพื่อการพัฒนาแรงงาน จำนวน ๘๐ คน ดำเนินการได้จำนวน ๗๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๗๕

จังหวัดตาก เป้าหมายทั้งปี จำนวน ๗๙๒ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๘๖๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๒๑.๕๕ ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมายจำนวน ๖๔๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๗๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๘.๒๘ ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่ม ท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย จำนวน ๖๔ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖๕.๖๒

ฝึกอบรมระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ เป้าหมาย จำนวน ๒๔ คน ดำเนินการได้จำนวน ๓๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๒๕.๑๖ พัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย จำนวน ๖๔ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๐.๓๑

คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานได้ตรวจติดตามในรอบการตรวจราชการที่ ๒ (Progress Review) เพื่อติดตามผลความคืบหน้าของการดำเนินโครงการและผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในการตรวจราชการรอบที่ ๑ (Project Review) พบว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง ๕ จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๑๗ ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และตาก ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการฯ แล้ว โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ พิษณุโลก ได้ประสานงานกับสถานประกอบการอย่างใกล้ชิด โดยทำการสำรวจ/จัดเก็บข้อมูลความต้องการแรงงานฝีมือ (Skill Demand) ในปี ๒๕๕๔ จำนวน ๓๗ แห่ง เพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์มีการประสานงานกับสถานประกอบการอย่างใกล้ชิด เพื่อสอบถามถึงความต้องการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และนำไปกำหนดหลักสูตรตามความต้องการของสถานประกอบการ ได้ดำเนินการฝึกร่วมกับอู่รถยนต์จัดฝึกช่างเคาะตัวถังรถยนต์และช่างสีรถยนต์ เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัยได้ทำการสำรวจความต้องการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่ โดยได้นำข้อมูลมาประกอบการพิจารณากำหนด/ปรับปรุงหลักสูตรการอบรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ทำการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ในการยกระดับฝีมือและศักยภาพของสถานประกอบการโดยประสานงานขอความร่วมมือกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดและหอการค้าจังหวัด เพื่อสำรวจความประสงค์ที่จะพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทย เพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตากได้ประสานงานกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก และหอการค้าจังหวัดตาก รวมทั้งสถานประกอบการ เพื่อทราบความต้องการของสถานประกอบการและนำมาวางแผนให้บริการและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้นคณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงของเขตตรวจราชการนี้ในภาพรวมเท่ากับระดับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบที่	ประเด็นความเสี่ยง	จังหวัดพิษณุโลก			จังหวัดเพชรบูรณ์			จังหวัดสุโขทัย			จังหวัดอุตรดิตถ์			จังหวัดตาก			เฉลี่ยทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N ๑	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๕
๒	N ๑	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจราชการ = ๑๒)

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบที่	ประเด็นความเสี่ยง	จังหวัดพิษณุโลก			จังหวัดเพชรบูรณ์			จังหวัดสุโขทัย			จังหวัดอุตรดิตถ์			จังหวัดตาก			เฉลี่ยทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N ๒	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๕
๒	N ๒	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยง คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจราชการ = ๑๒)

สำหรับประเด็นความเสี่ยงในเรื่องของศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย ซึ่งจากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) พบว่าสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๗ มีการส่งครูฝึกเข้ารับการอบรม โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค ๕ พิษณุโลก ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๘ คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน ๑๐ คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย จำนวน ๔ คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน ๔ คน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตาก จำนวน ๔ คน เพื่อพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรต่าง ๆ ให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน ด้านศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยของเขตตรวจราชการนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖

ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน ด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องของการขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N1) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) ของเขตตรวจราชการที่ ๑๗ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖ ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงขอให้สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัด ดำเนินการตามข้อเสนอแนะในรอบการตรวจราชการที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง และจะได้มีการติดตามประเมินผลในภาพรวมของกิจกรรมในการตรวจราชการรอบที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) ต่อไป

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

มิติประสิทธิภาพ		
๑. หมวดการนำองค์กร (E/PMQA 1)	-	ไม่มี
๒. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA 2)	-	ไม่มี

กิจกรรม	สถานะของกิจกรรม (ได้รับเงิน)	ข้อเสนอแนะ
๓. การจัดการกระบวนการ (E/PMQA 6)	-	ไม่มี
<u>มิตินภาพการให้บริการ</u> ๔. การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย(S/PMQA 3)	-	ไม่มี
<u>มิตินการพัฒนองค์กร</u> ๕. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (E/PMQA 4)	-	ไม่มี
๖. การมุ่งเน้นทรัพยากร บุคคล (O/PMQA 5)	-	ไม่มี

ลงชื่อ



(นายชลชนะ สุริยนาคางกูร)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๗



รายงานรายรอบรายเขตรระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๑๘ : จังหวัดกำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี

การตรวจราชการรอบที่ ๒ : (Progress Review) ระหว่างวันที่ ๒ - ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓

และระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๓

กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดกำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี พิจิตร

หน่วยรับตรวจ ๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตร

๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

มติประสิทธิผล :

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ ผลผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐาน กิจกรรมหลักที่ ๑ ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป็นเงินจำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรมประกอบด้วยการดำเนินงาน ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม
๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ
๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์
๔. พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. พัฒนาฝีมือ ศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

สำหรับกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมการยกระดับและศักยภาพแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นผู้ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับสาขาที่เปิดฝึกอบรม งบประมาณดำเนินงานในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท เป้าหมาย ๕๕,๖๒๐ คน ในพื้นที่ทั่วประเทศ

สำหรับจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๘ ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์และอุทัยธานี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งสิ้น ๘,๗๓๐,๖๐๐ บาท เป้าหมายรวม ๔,๔๐๘ คน จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมยกระดับและศักยภาพแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรและพิจิตร ระหว่างวันที่ ๒ - ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๓ สรุปผลการดำเนินงานดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร เป้าหมาย ๗๘๔ คน ดำเนินการแล้วรวมผู้เข้าฝึก/ผู้จบฝึกทั้งสิ้น ๗๗๑ คน/๗๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๔ แยกเป็นกิจกรรมฝึกยกระดับฯ รองรับภาคอุตสาหกรรม ผู้เข้าฝึก/ผู้จบฝึก ๕๖๖ คน/๕๕๘ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ผู้เข้าฝึก/ผู้จบฝึก ๑๕๔ คน/๑๕๐ คน ด้านโลจิสติกส์ ผู้เข้าฝึก/ผู้จบฝึก ๒๐ คน และพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เข้าฝึก/ผู้จบฝึก ๕๑ คน/๔๔ คน ได้ส่งแบบสำรวจ และมีสถานประกอบการยื่นความจำนงค์ ๔ แห่ง ได้แก่ บ.กอลิ่งเฮง การโรงแรม จำกัด, บ.เพชรโฮเต็ล จำกัด, บ.เบียร์ไทย จำกัด และ บ.น้ำตาลนครเพชร จำกัด ได้ดำเนินการยกระดับฝีมือฯ ในหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการโรงแรม ระยะเวลา ๑๒ ชั่วโมง จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน และหลักสูตรเทคนิคการเป็นหัวหน้างานยุคใหม่ให้ บ.เพชรโฮเต็ล จำกัด

๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตร เป้าหมาย ๔๘๐ คน ดำเนินการแล้วรวมผู้เข้าฝึก/ผู้จบฝึกทั้งสิ้น ๔๑๕ คน/๓๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๕ แยกเป็นกิจกรรมฝึกยกระดับฯ รองรับภาคอุตสาหกรรม ผู้เข้าฝึก/ผู้จบฝึก ๒๗๘ คน/๒๖๕ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ผู้เข้าฝึก/ผู้จบฝึก ๖๔ คน/๕๘ คน ด้านโลจิสติกส์ ผู้เข้าฝึก/ผู้จบฝึก ๓๑ คน/๓๑ คน และพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เข้าฝึก/ผู้จบฝึก ๔๒ คน/๔๒ คน มีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และจัดฝึก จำนวน ๗ สาขา เช่น การเย็บจักรอุตสาหกรรม การใช้รถบรรทุกติดเครน การบำรุงรักษารถเครนสำหรับการขนส่ง และการบำรุงรักษาถังลูกปืน เป็นต้น

๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์ เป้าหมาย ๒,๔๒๐ คน ดำเนินการแล้วรวม ๒,๔๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๑๒ แยกเป็นกิจกรรมฝึกยกระดับฯ รองรับภาคอุตสาหกรรม ๑,๒๐๘ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๗๔๖ คน ด้านโลจิสติกส์ยังไม่ได้ดำเนินการ และพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๖๕ คน สถาบันฯ ได้ใช้ข้อมูลสถานประกอบการของสำนักงานประกันสังคม และทอดแบบสำรวจตามกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุทัยธานี เป้าหมาย ๗๒๔ คน ดำเนินงานแล้วรวมผู้เข้าฝึก/ผู้จบฝึกทั้งสิ้น ๙๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓๗ แยกเป็นกิจกรรมฝึกยกระดับฯ รองรับภาคอุตสาหกรรม ๘๓๓ คน กลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ๑๐๓ คน ด้านโลจิสติกส์ ๒๖ คน และพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๒ คน ได้เข้าพบสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป และจัดหลักสูตร สาขา พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยก สาขาพนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่มให้ บ. โชคชัยสตาร์ จำกัด ต.ทัพหลวง อ.บ้านไร่ และโรงแรมไอยรา ปาร์ค โฮเต็ล แอนด์ รีสอร์ท เป็นต้น

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบที่	ประเด็นความเสี่ยง	จังหวัดกำแพงเพชร			จังหวัดพิจิตร			จังหวัดนครสวรรค์			จังหวัดอุทัยธานี			ดัชนีเฉลี่ยทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N ๑	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๔	๑๒	๓	๓	๕	๕.๓๕
	N ๒	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๕
	เฉลี่ย			๕			๕			๑๐.๕			๕	๕.๓๗
๒	N ๑	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
	N ๒	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
	เฉลี่ย			๖			๖			๖			๖	๖

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ $๔ \times ๔ = ๑๖$)

จากการตรวจติดตามพบว่า สถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง ๔ จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๑๘ ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ และอุทัยธานี ได้มีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ ๑ (Project Review) แล้วโดยมีการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรม และเข้าพบสถานประกอบการนอกเหนือจากการสำรวจทางไปรษณีย์ มาเพื่อข้อมูลในกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๓ และปรับหลักสูตรการดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น ผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงของเขตตรวจราชการที่ ๖ ในภาพรวมเท่ากับระดับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความรู้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยง $๓ \times ๔ = ๑๒$)

สำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๒ (Progress Review) พบว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง ๔ จังหวัด ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการแล้ว โดยได้จัดส่งครูฝึกฝีมือแรงงานและบุคลากรของหน่วยงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่ภาครัฐและเอกชนจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ในระดับหนึ่ง แต่ในบางหลักสูตรสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดต้องใช้วิทยากรจากภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา และขึ้นอยู่กับความพร้อมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรมประสบผลสำเร็จตามความต้องการของสถานประกอบการและประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความเสี่ยงในเรื่องนี้ยังคงมีอยู่ไม่มากนัก และหน่วยรับการตรวจได้มีการบริหารจัดการในเรื่องดังกล่าว จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ไว้เท่ากับ ๖ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องของการขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N ๑) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N ๒) ของเขตตรวจราชการนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖

แต่อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรม ผู้ตรวจราชการฯ จึงขอให้หน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัดดำเนินการตามข้อเสนอแนะในรอบการตรวจราชการที่ ๑ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้คณะผู้ตรวจราชการฯ จะได้ติดตามประเมินผลภาพรวมของกิจกรรมในรอบการตรวจราชการที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) ต่อไป

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

มิติ/หมวด	สาเหตุของความเสี่ยง/ปัจจัยเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ
มิติประสิทธิภาพ ๑. หมวดการนำองค์กร (E/PMQA ๑)	ไม่มี	ไม่มี
๒. หมวดการวางแผน เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)	ไม่มี	ไม่มี

- ☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

มิติ/หมวด	สาเหตุของความเสี่ยง/ปัจจัยเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ
๓. การจัดการกระบวนการ (E/PMQA ๖)	ไม่มี	ไม่มี
มิติคุณภาพการให้บริการ ๔. การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (S/PMQA ๓)	ไม่มี	ไม่มี
๕. การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ (O/PMQA ๔)	ไม่มี	ไม่มี
๖. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (O/PMQA ๕)	ไม่มี	ไม่มี

ลงชื่อ



(นางสุจิตรา บุญชู)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๘