



## รายงานรายรอบรายเขตรระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๑ : จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี

การตรวจราชการรอบที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน 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. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต คือ การฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ หรือทักษะเกี่ยวกับอาชีพ หรือทักษะด้านบริหารจัดการ หรือทักษะด้านการสอน หรือเทคโนโลยีใหม่ ให้กับแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ด้านอาชีพอยู่แล้วให้มีทักษะหรือศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นเป้าหมายของประเทศ

๒. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ คือ การฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการ ให้มีความรู้และทักษะสูงขึ้น เพื่อให้รองรับการแข่งขันในภาคบริการ

๓. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในอุตสาหกรรมภาคการผลิตและธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ ได้พัฒนาทักษะ/องค์ความรู้ รวมทั้งการบริหารจัดการในกระบวนการโลจิสติกส์ให้มีศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๔. พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการฝึก/ฝึกอบรม ฝีมือแรงงานที่กระทำโดยบุคลากรที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้ที่ทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานขยายตัวในวงกว้างเพิ่มปริมาณได้มาก จึงต้องดำเนินการพัฒนาที่เน้นย้ำด้านมาตรฐานการฝึก หลักการมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานและสร้างความเป็นเครือข่าย กลุ่มเป้าหมายที่เรียกว่าบุคลากรการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มที่มีวิชาชีพสามารถทำงานได้อย่าง

มีคุณภาพ...

มีคุณภาพระดับหนึ่ง เข้ารับการฝึกอบรมในวิชาชีพเฉพาะเพื่อทบทวนและตกลงแนวทางการถ่ายทอดโดยเน้นการยึดหลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นเครื่องมือกำกับการทำงาน 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 กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ ปรากฏผลการดำเนินงานดังนี้

๑. จังหวัดนนทบุรี เป้าหมาย ๑,๒๙๐ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ ผู้เข้ารับการฝึก ๒,๘๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑๙.๖๑ ของเป้าหมาย ผ่านการฝึก ๒,๖๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๙ ของผู้เข้ารับการฝึก จำแนกเป็นฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย ๗๕๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๒,๐๗๕ คน ผ่านการฝึก ๑,๙๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย ๒๒๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๓๒๔ คน ผ่านการฝึก ๓๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๙๕ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ ๑๕๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑๖๖ คน ผ่านการฝึก ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๔ ของผู้เข้ารับการฝึก พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๑๗๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๒๖๕ คน ผ่านการฝึก ๒๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๗๓ ของผู้เข้ารับการฝึก

๒. จังหวัดปทุมธานี เป้าหมาย ๑,๒๒๔ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๓ ผู้เข้ารับการฝึก ๑,๔๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๘.๘๗ ของเป้าหมาย ผ่านการฝึก ๑,๑๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๙ ของผู้เข้ารับการฝึก จำแนกเป็นฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย ๙๔๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑,๐๔๔ คน ผ่านการฝึก ๘๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๐ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย ๔๔ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑๑๕ คน ผ่านการฝึก ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๙ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ ๗๒ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑๔๐ คน ผ่านการฝึก ๑๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๕๗ ของผู้เข้ารับการฝึก พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๔๔ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑๕๒ คน ผ่านการฝึก ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก

๓. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป้าหมาย ๑,๘๒๐ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๓ ผู้เข้ารับการฝึก ๓,๗๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐๗.๘๐ ของเป้าหมาย ผ่านการฝึก ๓,๗๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก จำแนกเป็นฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย ๑,๖๐๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๓,๓๒๙ คน ผ่านการฝึก ๓,๓๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย ๕๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑๘๒ คน ผ่านการฝึก ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ ๔๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑๓๙ คน ผ่านการฝึก ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๕๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑๓๒ คน ผ่านการฝึก ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก

๔. จังหวัดสระบุรี เป้าหมาย ๒,๒๓๐ คน ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ - สิงหาคม ๒๕๕๓ ผู้เข้ารับการฝึก ๒,๔๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๐ ของเป้าหมาย ผ่านการฝึก ๒,๒๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๕ ของผู้เข้ารับการฝึก จำแนกเป็นฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย ๑,๖๐๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑,๘๘๐ คน ผ่านการฝึก ๑,๗๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย ๓๕๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๒๔๐ คน ผ่านการฝึก ๑๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๓๓ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ ๒๐๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๒๔๖ คน ผ่านการฝึก ๒๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๘ ของผู้เข้ารับการฝึก พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๘๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๘๗ คน ผ่านการฝึก ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๐ ของผู้เข้ารับการฝึก

#### ❑ 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
๓	N ๑	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๔
	N ๒	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๓	๒	๖	๖
เฉลี่ย		๕			๕			๕			๕			๕

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

**N ๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**

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

จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ พบค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงจากค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๙ เหลือค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๖ และจากการตรวจติดตามรอบที่ ๓ พบว่าผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๔ จังหวัดมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เรียบร้อยแล้ว จึงได้ปรับค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตที่ระดับ ๔ ยอมรับได้โดยมีเหตุผลดังนี้

**มิติประสิทธิภาพ**

**หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)**

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

จากผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๑ ถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมีการสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการเป็นประจำทุกปี ประกอบกับมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรมให้พนักงาน จึงมีการติดต่อประสานงานระหว่างสถานประกอบการและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง และส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เรื่อง ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึกลดลงจากเดิมแต่ยังคงมีอยู่ เนื่องจากสถานประกอบการยังไม่ให้ความสำคัญกับการตอบแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานสถานประกอบการต่างๆ เพื่อนำมาจัดทำแผนการฝึกอาชีพเท่าที่ควร จึงได้ปรับค่าดัชนีความเสี่ยงลงมาที่ระดับ ๔ ซึ่งยังคงเป็นระดับที่ยอมรับได้

**N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ**

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจ = ๑๒)

จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ พบค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงจากค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๑๒ เหลือค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๙ และจากการตรวจติดตามรอบที่ ๓ พบว่าผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๔ จังหวัดมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เรียบร้อยแล้ว จึงได้ปรับค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตที่ระดับ ๖ ยอมรับได้ โดยมีเหตุผลดังนี้

#### มิติประสิทธิภาพ

หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)

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

#### มิติการพัฒนากำลังคน

หมวดการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (O/PMQA ๕)

ศพจ. ทั้ง ๔ จังหวัดได้กำหนดแผนปฏิบัติการและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

จากผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๑ ถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้ยังมีการจัดหาวิทยากรจากภายนอกที่มีความรู้ ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญเฉพาะไว้รองรับความต้องการของสถานประกอบการ จัดโครงการ Work Place Learning ซึ่งเป็นการเข้าไปเรียนรู้และพัฒนาทักษะในสถานประกอบการ ดังนั้นจึงส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ เรื่อง ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยลดลงจากเดิมอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีแนวทางบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าวได้แต่สาเหตุที่ก่อให้เกิดประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวแท้จริงคือเรื่องข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยรับการตรวจซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกยังคงมีอยู่ จึงเห็นว่าควรปรับค่าดัชนีความเสี่ยงลงมาที่ระดับ ๖ ซึ่งยังคงเป็นระดับที่ยอมรับได้

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

- ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลงชื่อ



(นายอาทิตย์ อัสโม)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑