รายงานรายรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๓ : จังหวัดฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก สมุทรปราการ
การตรวจราชการรอบที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓
กิจกรรม : ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน
นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
สถานที่ : จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดนครนายก จังหวัดสมุทรปราการ
หน่วยรับตรวจ ๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว
๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครนายก
๕. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ สมุทรปราการ

<u>มิติประสิทธิผล</u> :

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 จึงต้องดำเนินการพัฒนาที่เน้นย้ำด้านมาตรฐานการฝึกหลักการมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานและสร้างความเป็นเครือข่าย กลุ่มเป้าหมายที่เรียกว่าบุคลากรการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มที่มีวิชาชีพสามารถทำงานได้อย่าง

มีคุณภาพ...

มีคุณภาพระดับหนึ่ง เข้ารับการฝึกอบรมในวิชาชีพเฉพาะเพื่อทบทวนและตกลงแนวทางการถ่ายทอดโดยเน้นการยึดหลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นเครื่องมือกำกับการทำงาน รวมทั้งเพื่อเรียนรู้เทคนิคการสอนเพื่อการทำงานอันเป็นบทบาทใหม่ที่ได้รับในกรณีที่บุคลากรการพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณสมบัติในเรื่องวิชาชีพเฉพาะและวิชาสอนเพียงพอแล้ว เมื่อมีหลักสูตรใหม่ที่เกี่ยวข้องควรจะเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะเพิ่มเติม เพื่อเป็นการต่อยอด และ/หรือเพิ่มช่องทาง สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทประจำในการทำงานเพียงแต่มาฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ทำหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานตรงกับมาตรฐานงานด้านนั้น ๆ

๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ เป็นการฝึกอาชีพและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มบุคคลทั่วไปที่อยู่ในวัยทำงานและกลุ่มบุคลากรการฝึกในอนุภูมิภาค่ลุ่มแม่น้ำโขง GMS เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติ และการค้าชายแดน (เขตตรวจราชการที่ ๓ ไม่มีโครงการนี้)

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพภ.) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) ในเขตตรวจราชการที่ ๓ ทั้ง ๕ จังหวัด ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ ปรากฏผลการดำเนินงานดังนี้

๑. **จังหวัดฉะเชิงเทรา** เป้าหมาย ๑,๔๑๗ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ ผู้เข้ารับการฝึก ๑,๗๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๖.๔๖ ของเป้าหมาย ผ่านการฝึก ๑,๖๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๗๙ ของผู้เข้ารับการฝึก จำแนกเป็นฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย ๑,๒๔๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑,๕๖๘ คน ผ่านการฝึก ๑,๔๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๕๔ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย ๘๕ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑๐๖ คน ผ่านการฝึก ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ เป้าหมาย ๖๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๘๑ คน ผ่านการฝึก ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก

๒. **จังหวัดปราจีนบุรี** เป้าหมาย ๑,๗๖๙ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ ผู้เข้ารับการฝึก ๒,๓๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓๐.๒๔ ของเป้าหมาย ผ่านการฝึก ๒,๒๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๗๔ ของเข้ารับการฝึก จำแนกเป็นฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย ๑,๔๗๕ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑,๘๖๘ คน ผ่านการฝึก ๑,๘๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๖๘ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย ๕๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๖๐ คน ผ่านการฝึก ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ เป้าหมาย ๑๐๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑๘๐ คน ผ่านการฝึก ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๑๔๔ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑๙๖ คน ผ่านการฝึก ๑๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก

๓. จังหวัด...

๓. จังหวัดสระแก้ว เป้าหมาย ๖๗๕ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ ผู้เข้ารับการฝึก ๘๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๑.๓๓ ของเป้าหมาย ผ่านการฝึก ๗๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๔๔ ของผู้เข้ารับการฝึก จำแนกเป็นฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย ๕๒๕ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๖๑๖ คน ผ่านการฝึก ๕๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๕๙ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย ๑๒๕ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑๖๘ คน ผ่านการฝึก ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ เป้าหมาย ๒๕ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๓๕ คน ผ่านการฝึก ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึก

๔. จังหวัดนครนายก เป้าหมาย ๗๗๒ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๓ ผู้เข้ารับการฝึก ๑,๔๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘๒.๕๑ ของเป้าหมาย ผ่านการฝึก ๑,๓๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๗๔ ของผู้เข้ารับการฝึก จำแนกเป็นฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย ๔๕๗ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๙๒๐ คน ผ่านการฝึก ๙๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๔๘ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย ๒๒๓ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๓๘๓ คน ผ่านการฝึก ๓๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๑ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ เป้าหมาย ๕๒ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๖๑ คน ผ่านการฝึก ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๑๖ ของผู้เข้ารับการฝึก พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๔๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๔๕ คน ผ่านการฝึก ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๑๑ ของผู้เข้ารับการฝึก

๕. จังหวัดสมุทรปราการ เป้าหมาย ๔,๕๐๐ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๓ ผู้เข้ารับการฝึก ๔,๓๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๓ ของเป้าหมาย ผ่านการฝึก ๓,๔๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๕ ของผู้เข้ารับการฝึก จำแนกเป็นฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย ๔,๑๐๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๓,๙๔๕ คน ผ่านการฝึก ๓,๐๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๑ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย ๑๔๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๗๙ คน ผ่านการฝึก ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๓ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ เป้าหมาย ๑๒๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๒๗๙ คน ผ่านการฝึก ๒๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๕ ของผู้เข้ารับการฝึก พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๑๔๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๓๒ คน ผ่านการฝึก ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๓ ของผู้เข้ารับการฝึก พบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายรวมของกิจกรรม แต่เมื่อพิจารณากิจกรรมย่อยพบว่ามีความต้องการฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์สูงกว่าเป้าหมายถึงร้อยละ ๒๓๒.๕ สพภ.๑ ได้ชี้แจงว่าการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ จะปรับแผนการฝึกให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการให้มากยิ่งขึ้นโดยจะมุ่งเน้นการฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ให้มากยิ่งขึ้น

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

<u>ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน</u> (Negotiation Risk)

N ๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

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

จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ พบค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงจากค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๙ เหลือค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๖ และจากการตรวจติดตามรอบที่ ๓ พบว่าผลการดำเนินงานของ สพภ./ศพจ. ทั้ง ๕ จังหวัดมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เรียบร้อยแล้ว จึงได้ปรับค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตที่ระดับ ๔ ยอมรับได้โดยมีเหตุผลดังนี้

<u>มิติประสิทธิภาพ</u>

หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)

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

จากผล...

จากผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๓ ถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้หน่วยรับการตรวจยังมีการสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการก่อนดำเนินการฝึก มีการประชุมระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการ และภาคประชาชน เพื่อร่วมกันจัดทำแผนการฝึกประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ อย่างไรก็ตามสถานประกอบการยังไม่ให้ความสำคัญกับการตอบแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานสถานประกอบกิจการต่าง ๆ เพื่อนำจัดทำแผนการฝึกอาชีพเท่าที่ควร ส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เรื่อง ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึกลดลงจากเดิมในระดับหนึ่ง จึงได้ปรับค่าค่าดัชนีความเสี่ยงลงมาที่ระดับ ๔ ซึ่งยังคงเป็นระดับที่ยอมรับได้.

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ 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

<u>มิติประสิทธิภาพ</u>

หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (E/PMQA ๒)

สพภ./ศพจ. ทั้ง ๕ จังหวัดได้พิจารณาดำเนินการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง อาทิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ สถานประกอบการ เป็นต้น โดยมีการสำรวจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/สถานประกอบการที่มีความพร้อมและยินดีในการให้ใช้สถานที่ อุปกรณ์ และเครื่องมือ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ/สถานประกอบการ และช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และสถานที่ของหน่วยงาน

<u>มิติการพัฒนาองค์กร</u>

หมวดการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (O/PMQA ๕)

สพภ./ศพจ. ทั้ง ๕ จังหวัดได้กำหนดแผนปฏิบัติการและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการกำหนดเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อให้บุคลากรฝึกมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาในเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสนใจใฝ่รู้อยู่ตลอดเพื่อถ่ายทอดให้ผู้รับการฝึกได้ประโยชน์สูงสุด

จากผล...

จากผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๓ ถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้หน่วยรับการตรวจได้ดำเนินการประสานกับวิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเข้าร่วมดำเนินการฝึกควบคู่กับการใช้สถานที่ฝึกในสถานประกอบการเพื่อลดปัญหาด้านอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ จึงส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ เรื่อง ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยลดลงจากเดิม อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีแนวทางบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าวได้แต่สาเหตุที่ก่อให้เกิดประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวแท้จริงคือเรื่องข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยรับการตรวจซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกยังคงมีอยู่ จึงเห็นว่าควรปรับค่าดัชนีความเสี่ยงลงมาที่ระดับ ๖ ซึ่งยังคงเป็นระดับที่ยอมรับได้

❑ **ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้**

- ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลงชื่อ

(นายอาทิตย์ อิสโม)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๓