

**สรุปสาระสำคัญ
รายงานภาพรวม
กิจกรรมการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน
ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553**

รายงานภาพรวม
กิจกรรมการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน
ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553



บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้ดำเนินการแจ้งให้ทุกกระทรวงพิจารณาคัดเลือก แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเข้าสู่แผนการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของ รัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 พร้อมทั้งวิเคราะห์ความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล ภายใต้หลักเกณฑ์ ที่กำหนด คือ 1) เป็นแผนงาน/โครงการที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการบรรลุผลตามเป้าหมายกระทรวง ส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจภายใต้กระทรวง กลุ่มจังหวัด หรือจังหวัด 2) เป็นแผนงาน/โครงการที่มีผลกระทบ ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน สิ่งแวดล้อม หรือการให้บริการขั้นพื้นฐานของประชาชน 3) เป็นแผนงาน/ โครงการที่ใช้งบประมาณสูงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนงาน/โครงการอื่นของส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจ ภายใต้ กระทรวงเดียวกัน และ 4) เป็นแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องตามนโยบายรัฐบาล 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต (2) ด้านเศรษฐกิจ (3) ด้านที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (4) ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อบรรจุไว้ในแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามนโยบายของรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2553 รับทราบแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2553 และเห็นชอบในหลักการให้มีการจัดทำคำรับรองการตรวจราชการแบบบูรณาการ ตามกรอบตัวชี้วัดในแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการฯ ของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี และผู้ตรวจราชการกระทรวงทุกกระทรวง ซึ่งกระทรวงที่มีผู้ตรวจราชการกระทรวงได้ส่งแผนงาน/โครงการ ที่ผ่านการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล เข้าร่วมในแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการฯ จำนวนทั้งสิ้น 54 แผนงาน/โครงการ

ในส่วนของ...

ในส่วนของกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการส่งโครงการ/กิจกรรมที่ผ่านการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลเข้าร่วมในแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม คือ โครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน กิจกรรมการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน และกิจกรรมการตรวจและกำกับให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ซึ่งกระทรวงแรงงานได้จัดทำรายงานผลการตรวจราชการรายรอบ รายเขตระดับโครงการ รอบที่ 1 (Project Review) รอบที่ 2 (Progress Review) ส่งให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายในระยะเวลาที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว

สำหรับสรุปสาระสำคัญของรายงานภาพรวมกิจกรรมการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานตามแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานนี้ ครอบคลุมสาระสำคัญของผลการตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.2553 ระหว่างเดือนตุลาคม 2552 - กันยายน 2553

1.2 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการตรวจติดตาม

1.2.1 เป้าหมายหลักในการตรวจติดตาม

ผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน ต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกื้อกูลกับสาขาที่เปิดอบรมตามกิจกรรม จำนวน 99,620 คน ในพื้นที่ดำเนินการทั่วประเทศ

1.2.2 วัตถุประสงค์ในการตรวจติดตาม

ตรวจติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ และติดตามประเด็นความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลที่ได้วิเคราะห์ไว้แล้วนั้น เป็นไปตามสมมติฐานความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการในรอบแรกหรือไม่ และหลังจากที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานได้ให้ข้อเสนอแนะในหมวดต่าง ๆ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) แล้ว หน่วยรับการตรวจได้นำไปปฏิบัติตามหรือไม่ และส่งผลให้ความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล ลดลงหรือไม่ อย่างไร โดยวัตถุประสงค์หลักของโครงการฯ คือ เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานให้มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม

1.3 ลักษณะ...

1.3 ลักษณะการดำเนินงานของกิจกรรม

1.3.1 ลักษณะการดำเนินงาน

1. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต คือการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้หรือทักษะเกี่ยวกับอาชีพ หรือทักษะด้านการบริหารจัดการ หรือทักษะด้านการสอนหรือเทคโนโลยีใหม่ให้กับแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ด้านอาชีพอยู่แล้วให้มีทักษะหรือศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นเป้าหมายของประเทศ

2. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ คือ การฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในธุรกิจท่องเที่ยวและบริการให้มีความรู้และทักษะสูงขึ้น เพื่อให้รองรับกับการแข่งขันในภาคบริการ

3. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ คือการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในอุตสาหกรรมภาคการผลิตและธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ ได้พัฒนาทักษะ/องค์ความรู้ รวมทั้งการบริหารจัดการในกระบวนการโลจิสติกส์ให้มีศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการฝึก/ฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่กระทำโดยบุคลากรที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้ที่ทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานขยายตัวในวงกว้างเพิ่มปริมาณได้มาก จึงต้องดำเนินการพัฒนาที่เน้นย้ำด้านมาตรฐานการฝึกหลักการมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานและสร้างความเป็นเครือข่าย กลุ่มเป้าหมายที่เรียกว่าบุคลากรการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกลุ่มที่มีวิชาชีพสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพระดับหนึ่ง เข้ารับการฝึกอบรมในวิชาชีพเฉพาะเพื่อทบทวนและตกลงแนวทางการถ่ายทอดโดยเน้นหลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นเครื่องมือกำกับการทำงาน รวมทั้งเพื่อเรียนรู้เทคนิคการสอนเพื่อการทำงานอันเป็นบทบาทใหม่ที่ได้รับ ในกรณีที่บุคลากรพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณสมบัติในเรื่องวิชาชีพเฉพาะและวิชาสอนเพียงพอแล้ว เมื่อมีหลักสูตรใหม่ที่เกี่ยวข้องควรจะเข้ารับการอบรมวิชาชีพเฉพาะเพิ่มเติม เพื่อเป็นการต่อยอด และ/หรือเพิ่มช่องทาง สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทประจำในการทำงานเพียงแต่มาฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ทำหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับมาตรฐานงานด้านนั้น ๆ

5. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ เป็นการฝึกอาชีพและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มบุคคลทั่วไปที่อยู่ในวัยทำงานและกลุ่มบุคลากรฝึกในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง GMS เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติ และการค้าชายแดน (กิจกรรมนี้มีเฉพาะสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน จังหวัดเชียงราย)

1.3.2 ประเด็นความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ตามแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการฯ

กิจกรรม	ประเภทความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง
กิจกรรมการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	- ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) N 1 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	-ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง $4 \times 4 = 16$)
	- ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) N 2 ความเสี่ยงต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมมิได้กระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องเป็นธรรมไปยังภาคส่วนที่ควรได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง	-ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยง $3 \times 4 = 12$)

บทที่ 2

ผลการตรวจติดตาม

2.1 ผลการตรวจติดตาม

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานได้ตรวจติดตามกิจกรรมการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน ทุกจังหวัด/ทุกเขตตรวจราชการ รวมทั้งสิ้น จำนวน 75 จังหวัด 18 เขตตรวจราชการ พบว่าหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงานส่วนภูมิภาค ได้แก่อำเภอพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดส่วนใหญ่ มีผลการดำเนินการได้ตามเป้าหมายและ/หรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด โดยสรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ ของจังหวัดในแต่ละเขตตรวจราชการ ดังนี้

เขตตรวจฯ	จังหวัด	เป้าหมาย (คน)	ผลการดำเนินงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1	นนทบุรี	1,209	2,833	217.61
	ปทุมธานี	1,224	1,455	118.87
	พระนครศรีอยุธยา	1,820	3,872	207.80
	สระบุรี	2,230	2,453	110
2	ชัยนาท	560	719	128.19
	ลพบุรี	684	1,189	173.83
	สิงห์บุรี	585	803	137.26
	อ่างทอง	682	1,049	153.81
3	ฉะเชิงเทรา	1,417	1,792	126.46
	ปราจีนบุรี	1,769	2,304	130.24
	สระแก้ว	675	819	121.33
	นครนายก	772	1,409	182.51
	สมุทรปราการ	4,500	4,335	96.33
4	กาญจนบุรี	1,745	1,606	92.03
	สุพรรณบุรี	2,579	3,064	118.81
	ราชบุรี	3,630	3,300	90.91
	นครปฐม	984	1,044	106.10

เขตตรวจฯ	จังหวัด	เป้าหมาย (คน)	ผลการดำเนินงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
5	ประจวบคีรีขันธ์	348	515	103.32
	เพชรบุรี	1,433	2,047	142.85
	สมุทรสงคราม	1,143	1,181	103.32
	สมุทรสาคร	447	630	140.94
6	ชุมพร	667	624	96.47
	สุราษฎร์ธานี	3,103	3,442	97.82
	นครศรีธรรมราช	856	1,093	97.07
	พัทลุง	1,031	1,236	115.32
7	ระนอง	747	797	106.69
	พังงา	1,080	1,146	106.11
	ภูเก็ต	1,817	2,759	151.84
	กระบี่	1,156	1,446	125.08
	ตรัง	1,047	1,299	124.07
8	สงขลา	3,509	3,758	107.09
	สตูล	1,665	1,606	96.45
	ปัตตานี	854	1,249	146.25
	ยะลา	858	1,104	128.67
	นราธิวาส	788	916	116.24
9	จันทบุรี	627	983	156.78
	ชลบุรี	3,280	4,173	127.23
	ระยอง	1,730	1,635	94.51
	ตราด	630	718	113.97

เขตตรวจฯ	จังหวัด	เป้าหมาย (คน)	ผลการดำเนินงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
10	หนองคาย	950	1,476	155.36
	อุดรธานี	784	969	123.60
	หนองบัวลำภู	847	888	104.84
	เลย	1,018	1,072	105.30
11	นครพนม	465	507	109.03
	มุกดาหาร	236	421	178.89
	สกลนคร	504	807	160.12
12	ร้อยเอ็ด	950	964	101.47
	ขอนแก่น	3,179	3,551	111.70
	มหาสารคาม	718	671	93.45
	กาฬสินธุ์	756	937	124
13	อำนาจเจริญ	643	1,062	165.16
	ศรีสะเกษ	456	624	136.84
	ยโสธร	893	1,497	167.64
	อุบลราชธานี	2,387	3,259	136.53
14	สุรินทร์	432	392	110.20
	นครราชสีมา	4,232	4,014	105.43
	บุรีรัมย์	386	822	212.95
	ชัยภูมิ	740	1,217	164.45
15	เชียงใหม่	3,063	3,498	114.20
	แม่ฮ่องสอน	730	902	129.56
	ลำปาง	2,951	2,977	100.88
	ลำพูน	1,441	2,132	147.95

เขตตรวจฯ	จังหวัด	เป้าหมาย (คน)	ผลการดำเนินงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
16	น่าน	362	498	137.57
	พะเยา	715	872	121.96
	เชียงราย	1,060	1,310	123.58
	แพร่	516	804	136.43
17	พิษณุโลก	1,357	2,646	194.99
	เพชรบูรณ์	585	787	134.53
	สุโขทัย	786	843	107.25
	อุตรดิตถ์	724	749	103.45
	ตาก	792	1,030	130.05
18	กำแพงเพชร	784	864	110.20
	พิจิตร	480	515	107.29
	นครสวรรค์	2,420	2,766	114.30
	อุทัยธานี	724	1,037	143.23

2.1.1 ค่าความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ของกิจกรรม

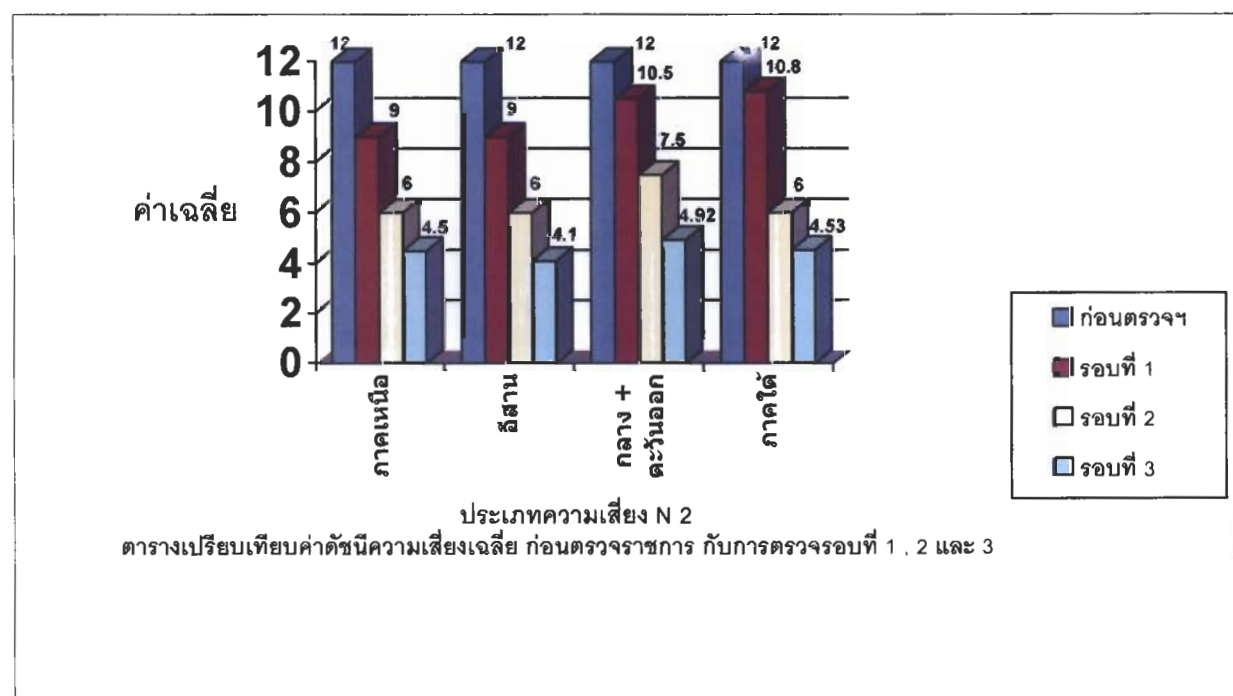
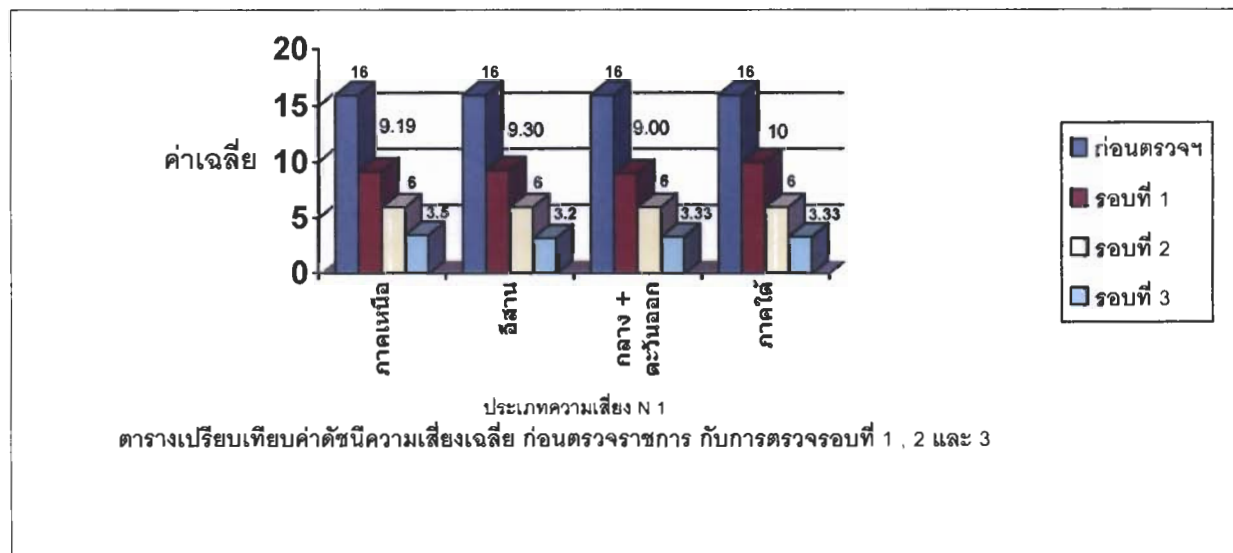
กิจกรรม	รอบที่	ค่าดัชนีความเสี่ยง (1-25)			
		K	P	N (N1+N2)	เฉลี่ย (K+P+N)
การยกระดับฝีมือและศักยภาพ แรงงาน	ก่อนออกตรวจ	-	-	(16+12) = 28	9.33
	1	-	-	(9.37 + 9.83) = 19.2	6.4
	2	-	-	(6.00 + 6.38) = 12.38	4.13
	3	-	-	(3.34 + 4.51) = 7.85	2.62

ตารางที่ 1 แสดงค่าดัชนีความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ของแผนงาน/โครงการ ก่อนออกตรวจติดตามเปรียบเทียบกับ
รอบที่ 1, 2 และ 3

สมมติฐานความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการของกิจกรรมการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน คือ ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) N 1 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เรื่องสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง $4 \times 4 = 16$) และ N 2 ความเสี่ยงต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมมิได้กระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องเป็นธรรมไปยังภาคส่วนที่ควรได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง เรื่อง ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยง $3 \times 4 = 12$)

จากการตรวจติดตามรอบที่ 1 (Project Review) ระหว่างเดือนตุลาคม 2552 - กุมภาพันธ์ 2553 เป็นการพิสูจน์สมมติฐานความเสี่ยงว่าเป็นไปตามที่ได้ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการหรือไม่ อย่างไร ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน พบว่าประเด็นความเสี่ยง เรื่อง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N 1) อาจมีอยู่บ้างไม่มากนัก ดังนั้น ค่าสมมติฐานความเสี่ยงในรอบที่ 1 ของความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (N 1) โดยเฉลี่ยของกิจกรรมในรอบการตรวจราชการที่ 1 เท่ากับ 9.37 และความเสี่ยงเรื่องศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N 2) พบว่าความเสี่ยงนี้มีอยู่จริงในระดับที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการภายในจังหวัดและความต้องการฝึกยกระดับในหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัด เป็นต้น ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงโดยเฉลี่ยของกิจกรรมในรอบการตรวจราชการที่ 1 เท่ากับ 9.83 อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการลด/ป้องกันประเด็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน จึงได้ให้ข้อเสนอแนะแก่หน่วยรับการตรวจให้พิจารณาดำเนินการตามหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ เช่น การให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสำรวจความต้องการแรงงานฝีมือ และควรดำเนินการสำรวจ/จัดเก็บข้อมูลโดยวิธีการพบปะพูดคุยกับสถานประกอบการ เพื่อให้ทราบความต้องการในการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานของสถานประกอบการ สำหรับเป็นข้อมูลในการให้บริการและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และให้ส่งเสริมการจัดส่งบุคลากรฝึกของหน่วยงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรฝึกให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากการตรวจติดตามในรอบการตรวจราชการ ที่ 2 (Progress Review) ระหว่างเดือนมีนาคม - มิถุนายน 2553 พบว่าหน่วยรับการตรวจได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานแล้วซึ่งส่งผลให้ค่าดัชนีความเสี่ยงเฉลี่ยในภาพรวมของ

กิจกรรมลดลงเท่ากับ 6.19 และจากการตรวจติดตามในรอบการตรวจราชการที่ 3 (Monitoring/Evaluation) เพื่อประเมินผลภาพรวมของโครงการ พบว่าหน่วยรับการตรวจส่วนใหญ่มีผลการดำเนินงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด มีเพียงบางจังหวัดเท่านั้นที่ยังดำเนินการไม่ได้ตามเป้าหมาย คาดว่าเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ 2553 จะสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงเฉลี่ยในภาพรวมของกิจกรรมลดลงที่ระดับ 3.92 ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้



แผนภูมิที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบค่าดัชนีความเสี่ยงเฉลี่ย ก่อนตรวจราชการ กับการตรวจรอบที่ 1, 2 และ 3

จากแผนภูมิที่ 1 พบว่าค่าดัชนีความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (N1) มีค่าเฉลี่ยลดลงทุกภาคในแต่ละรอบการตรวจราชการของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ หากพิจารณาเปรียบเทียบค่าดัชนีความเสี่ยงฯ รอบที่ 1 พบว่าภาคกลางและตะวันออกมีค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการต่ำสุดที่ระดับ 9.00 รองลงมาได้แก่ ภาคเหนือมีค่าดัชนีความเสี่ยงอยู่ที่ระดับ 9.19 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ระดับ 9.30 และภาคใต้ที่ระดับ 10.00 ซึ่งลดลงจากค่าสมมติฐานความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอยู่ในระยะดำเนินการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อสอบถามความต้องการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานเพื่อนำไปกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และจากการตรวจราชการในรอบที่ 2 คณะผู้ตรวจราชการฯ พบว่า ค่าดัชนีความเสี่ยงฯ ลดลงต่ำกว่าในรอบที่ 1 ในระดับที่ใกล้เคียงกันทุกภาค เนื่องจากหน่วยรับการตรวจได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการที่ได้ให้ไว้ในรอบการตรวจราชการที่ 1 ดังนั้น จึงได้ประเมินค่าดัชนี ความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการในภาคเหนือ ภาคกลางและตะวันออก ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าดัชนีความเสี่ยงเท่ากัน คือ ระดับ 6.00 และจากการตรวจติดตามในรอบการตรวจราชการที่ 3 พบว่าประเด็นความเสี่ยงด้าน N1 ลดลงอย่างเห็นได้ชัด คือ ค่าดัชนีความเสี่ยงของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานลดลงในระดับใกล้เคียงกันทุกภาค ดังนี้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงต่ำสุดอยู่ที่ระดับ 3.20 ภาคกลางและตะวันออก และภาคใต้ มีค่าดัชนีความเสี่ยงเท่ากัน คือระดับ 3.33 และภาคเหนือมีค่าดัชนีอยู่ที่ระดับ 3.50 แต่อย่างไรก็ตามสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดควรจะได้มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มากยิ่งขึ้นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงแผนงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และปรับปรุงกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เหมาะสมตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการในภูมิภาคต่อไป

สำหรับประเด็นความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าเรื่องการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ (N2) เรื่องศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย นั้น จากการตรวจติดตามในรอบการตรวจราชการที่ 1 พบว่าค่าดัชนีความเสี่ยงของเขตตรวจราชการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยลดลงอยู่ที่ระดับ 9.00 ภาคกลางและตะวันออกมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 10.50 และภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 10.80 ซึ่งค่าเฉลี่ยของกิจกรรมในประเด็นความเสี่ยงด้านนี้

ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ยอมรับได้เพียงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือเท่านั้น ส่วนภาคอื่น ๆ อยู่ในระดับที่ต้องเฝ้าระวัง จากการตรวจติดตามในรอบการตรวจราชการที่ 2 พบว่าค่าดัชนีความเสี่ยงของภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าดัชนีความเสี่ยงโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 6.00 สำหรับภาคกลางและตะวันออก มีค่าดัชนีความเสี่ยงที่ระดับ 7.50 ซึ่งค่าดัชนีความเสี่ยงโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทุกภาค สำหรับการตรวจติดตามในรอบการตรวจราชการที่ 3 พบว่าค่าเฉลี่ยของทุกภาค/ทุกเขตตรวจราชการ ลดลงอย่างเห็นได้ชัดและเป็นที่น่าพอใจ โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงมากที่สุด คือที่ระดับ 4.10 ภาคเหนือลดลงอยู่ที่ระดับ 4.50 ภาคใต้ลดลงอยู่ที่ระดับ 4.53 และภาคกลางและตะวันออก ลดลงอยู่ที่ระดับ 4.92 ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากหน่วยรับการตรวจได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในเรื่องการส่งครูฝึกเข้ารับการอบรมและพัฒนาศักยภาพเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขาต่าง ๆ โดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สำหรับประเด็นความเสี่ยงเรื่องการขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยนั้น อาจมีปัญหายูบ้างเพียงเล็กน้อย เนื่องจากหน่วยรับการตรวจได้นำหลักการเรื่อง Workplace Learning ซึ่งเป็นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังได้มีการประสานกับสถานประกอบการเพื่อดำเนินการฝึกในสถานประกอบการ (In Plant Training) ที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากกว่า จึงส่งผลให้ประเด็นความเสี่ยงด้าน N2 ลดลงอย่างเห็นได้ชัด

2.1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุของความเสียหายและการให้ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุของความเสียหาย	ข้อเสนอแนะ	ลดประเภท/ ประเด็น ความเสี่ยง
1. มิติประสิทธิภาพ หมวดการนำองค์กร (E/PMQA 1)		
1. เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ในด้านคุณภาพฝีมือและศักยภาพของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งอาจเกิดจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการฝึก ดังนั้น เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าว คณะผู้ตรวจราชการจึงได้ให้ข้อเสนอแนะ แก่หน่วยรับการตรวจพิจารณาดำเนินการ	1.ให้สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ดำเนินการสำรวจความต้องการแรงงานจากสถานประกอบการในจังหวัด เพื่อให้ทราบแนวโน้มความต้องการ และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนการฝึกอบรมในปีต่อไป	N1 ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)
หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ (E/PMQA 2)		
1. เนื่องจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบางจังหวัด ดำเนินการฝึกยกระดับ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นประชาชนทั่วไป ที่สนใจเข้าฝึกเพื่อยกระดับฝีมือฯ ดังนั้น อาจจะส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัดการมีงานทำของผู้จบการฝึกในกิจกรรมนี้ได้ ดังนั้น คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ จึงได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยลด/ป้องกันประเด็นความเสี่ยงในเรื่องของการความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ที่อาจเกิดขึ้นได้	1. ควรมีการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกในกิจกรรมนี้ โดยหลีกเลี่ยงการฝึกให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ยังไม่สามารถทำงานได้หลังจบการฝึก เช่น กลุ่มนักเรียน นักศึกษา ที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา เป็นต้น เนื่องจากมีผลต่อตัวชี้วัดการมีงานทำของผู้จบการฝึก	N1 ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุของความเสียหาย	ข้อเสนอแนะ	ลดประเภท/ ประเด็น ความ เสี่ยง
2. แม้ว่าสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจะมีการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อสำรวจความต้องการแรงงานก่อนการฝึก แต่อาจไม่ได้คำนึงว่า กิจกรรมการยกระดับฝีมือฯ เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) ซึ่งเป็นการต่อยอดให้แรงงานเพิ่มทักษะฝีมือ ตามวัตถุประสงค์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมุ่งเน้นกลุ่มผู้ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมมากกว่า มุ่งเน้นการฝึกอาชีพ ซึ่งอาจซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้รับค่าจ้างสูงขึ้น ดังนั้น จึงได้ให้ข้อเสนอแนะ แก่หน่วยรับการตรวจพิจารณาดำเนินการ	2. ขอให้สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสำรวจความต้องการแรงงานฝีมือจากสถานประกอบการในจังหวัด เพื่อให้ทราบแนวโน้มความต้องการ และนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดแผนการฝึกอบรมในปีต่อไป และควรสำรวจ/จัดเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีพบปะพูดคุยกับสถานประกอบการโดยตรง แทนการส่งแบบสำรวจทางไปรษณีย์	N1 ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)
3. เนื่องจากจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมสถานประกอบการกิจการในจังหวัดจึงมีความต้องการแรงงานฝีมือเป็นจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้การเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัด และหลักสูตรการฝึกอบรมมีความหลากหลาย จึงได้ให้ข้อเสนอแนะในภาพรวมแก่หน่วยรับการตรวจพิจารณาดำเนินการ	3. ควรจะพิจารณากลุ่มเป้าหมายจากสถานประกอบการประเภทโลจิสติกส์ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรม และจัดอบรมหลักสูตรเรื่องการบำรุงรักษาเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	N1 ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)
4. เนื่องจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบางจังหวัด ตั้งอยู่ในพื้นที่ ที่การเดินทางไม่สะดวก ดังนั้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ/สถานประกอบการ และช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และสถานที่ของหน่วยงาน	4. ควรวางแผนการฝึกอบรมในพื้นที่/สถานประกอบการเพื่อประโยชน์ในการเข้าถึงประชาชนที่อยู่ห่างไกลจากสถาบัน/ศูนย์ฯ และอำนวยความสะดวกให้แก่สถานประกอบการ ประกอบกับสถานประกอบการจะมีความพร้อมในเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย	N 1 , N2 ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุของความเสียหาย	ข้อเสนอแนะ	ลดประเภท/ ประเด็น ความเสี่ยง
<p>5. เพื่อเป็นการป้องกัน/ลดความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ที่อาจเกิดขึ้นได้ ในขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรม คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ให้ข้อเสนอแนะแก่อนุวยรับการตรวจพิจารณาดำเนินการ</p>	<p>5. ขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดดำเนินการตามข้อเสนอแนะในรอบที่ 1 อย่างต่อเนื่อง โดยขอให้ประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสถานประกอบการเพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของสถานประกอบการ และดำเนินการฝึกอบรมให้กับบุคคลที่มีพื้นฐานการทำงานอยู่แล้ว รวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ของครูฝึกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p>	<p>N 1 ,N2 ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)</p>
<p>หมวดการจัดการกระบวนการ (E/PMQA 6)</p> <p>1. เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ในการสำรวจความต้องการแรงงานฝีมือแรงงาน(Skill Demand) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อหน่วยรับการตรวจสามารถตอบสนองความต้องการยกระดับฝีมือแรงงาน และกำหนดหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ</p>	<p>1. ในการสำรวจความต้องการแรงงานฝีมือสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดควรสำรวจ/จัดเก็บข้อมูลโดยวิธีพบปะพูดคุยกับสถานประกอบการโดยตรงแทนการส่งแบบสำรวจทางไปรษณีย์ เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานของสถานประกอบการสำหรับเป็นข้อมูลในการให้บริการและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ</p>	<p>N 1 ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)</p>
<p>2. มิติคุณภาพการบริการ</p>		
<p>-หมวดการให้ ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (S/PMQA 3)</p> <p>1. แม้ว่าจังหวัดจะได้มีการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึกและหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรฝึกด้วยแล้ว แต่อาจไม่ได้คำนึงว่าการยกระดับฝีมือฯ ต้องเน้นกลุ่มคนที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เป็นความต้องการของ</p>	<p>1. ขอให้ประสานงานกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับทราบความต้องการก่อนการฝึกและนำข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำแหน่งงานว่างในจังหวัด สถานการณ์ด้านแรงงาน รวมถึงสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต มาพิจารณาประกอบการกำหนดหลักสูตรฝึกยกระดับและพัฒนาศักยภาพแรงงานด้วย</p>	<p>N 1 ความเสี่ยงด้านตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)</p>

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุของความเสียหาย	ข้อเสนอแนะ	ลดประเภท/ ประเด็น ความเสี่ยง
แต่ละจังหวัด และกำหนดหลักสูตรต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และจำเป็นต้องมีการติดตามข้อมูลด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมและต่อเนื่องทั้งที่เป็นปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อใช้ในการวิเคราะห์กำหนดหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในพื้นที่ ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงาน คณะผู้ตรวจราชการจึงได้ให้ข้อเสนอแนะแก่อนุวยรับการตรวจพิจารณาดำเนินการ		
2. สถานการณ์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อาจทำให้สถานประกอบการมีความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานที่ทันสมัยยิ่งขึ้น ดังนั้นหลักสูตรการฝึกของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่ได้กำหนดไว้เดิมอาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ฯ และความต้องการที่แท้จริงของสถานประกอบการในแต่ละพื้นที่	2. ขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสถานประกอบการ ซึ่งจะช่วยให้ทราบความต้องการในการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานของสถานประกอบการ และใช้เป็นข้อมูลในการให้บริการ และปรับปรุงหลักสูตรการฝึกให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา	N 1 ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)
3. เนื่องจากอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการฝึกยกระดับฯ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในบางหลักสูตร ยังมีเทคโนโลยีไม่ทันสมัยตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ คณะผู้ตรวจราชการ จึงได้ให้ข้อเสนอแนะแก่อนุวยรับการตรวจพิจารณาดำเนินการ	3. ควรประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการส่งผู้รับการฝึกเข้าไปฝึกในสถานประกอบการ ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย	N 2 ความเสี่ยงด้านผลตอบแทนของความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุของความเสียหาย	ข้อเสนอแนะ	ลดประเภท/ ประเด็น ความเสี่ยง
3. มิติการพัฒนาองค์กร -หมวดการวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ (O/PMQA 4)		
- หมวดการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (O/PMQA 5)		
1. จากการตรวจติดตามพบว่าสถาบัน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ได้ส่งครู ฝึกเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ซึ่ง จัดโดยภาครัฐและเอกชนอยู่เสมอ แต่ ยังคงพบว่าสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานบางจังหวัดยังต้องจ้างวิทยากร จากภายนอกในบางหลักสูตร ดังนั้น เพื่อ เป็นการป้องกัน/ลดประเด็นความเสี่ยงใน เรื่องนี้ คณะผู้ตรวจราชการจึงได้ให้ ข้อเสนอแนะแก่อนุวยรับการตรวจเพื่อ พิจารณาดำเนินการ	1. ควรให้ความสนใจในการพัฒนาหรือเพิ่มพูน ความรู้ให้กับครูฝึกของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัด โดยขอให้พิจารณาจัดส่งครูฝึก เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้ทันกับ ความเปลี่ยนแปลง/ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สมัยใหม่อยู่เสมอ	N 2 ความเสี่ยง ด้านการ ตอบสนอง ความต้องการ ที่แท้จริงของ ประชาชน (Negotiation Risk)
2. เนื่องจากเทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลา จึงเห็นว่า สถาบัน/ศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยังมีความเสี่ยง อยู่บ้างในเรื่องศักยภาพของครูฝึกไม่ สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย จึงได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ หน่วยรับการตรวจเพื่อพิจารณาดำเนินการ	2. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนา ฝีมือแรงงาน ขอให้หน่วยรับการตรวจเร่งรัดการ ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติการ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่าง ต่อเนื่อง	N 2 ความเสี่ยง ด้านการ ตอบสนอง ความต้องการ ที่แท้จริงของ ประชาชน (Negotiation Risk)

เกณฑ์ คุณภาพการ บริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA)	มิติประสิทธิภาพ				มิติคุณภาพ การให้บริการ	มิติการพัฒนองค์กร			รวม
	หมวด การนำ องค์กร	หมวดการ วางแผนเชิง ยุทธศาสตร์	หมวดการ จัดการ กระบวนการ	รวม		หมวดการ จัดการ ความรู้	หมวดการ มุ่งเน้น ทรัพยากร บุคคล	รวม	
จำนวน ข้อเสนอแนะ	4	60	13	77	49	-	78	78	204

ตารางที่ 2 แสดงผลการประมวลข้อเสนอแนะเพื่อจัดการกับความเสี่ยงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในมิติต่างๆ

จากข้อมูลตามตารางที่ 2 ได้แสดงให้เห็นถึงจำนวนข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ได้ให้แก่หน่วยรับการตรวจพิจารณาดำเนินการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ ในมิติต่างๆ ดังนี้ จำนวนข้อเสนอแนะทั้งหมดที่ให้แก่หน่วยรับการตรวจรวมทั้งสิ้น 204 ข้อ แยกเป็นหมวด การนำองค์กร จำนวน 4 ข้อ หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 60 ข้อ หมวดการจัดการกระบวนการ จำนวน 13 ข้อ หมวดการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 49 ข้อ และหมวดการ มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล จำนวน 78 ข้อ

2.2 ข้อคิดเห็น/ข้อสังเกตและเสนอแนะ

2.2.1 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน

(1) ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชนด้านสังคม ได้สอบถามว่าหากประชาชนในพื้นที่ ต้องการอยากฝึกอาชีพและมีการรวมกลุ่มกันขึ้นจะประสานให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดดำเนินการได้หรือไม่ ซึ่งในการนี้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้ชี้แจงว่าปกติได้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอยู่แล้ว

(2) ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชนด้านสิ่งแวดล้อมได้เสนอแนะให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดดำเนินการฝึกอาชีพโดยเน้นด้านการเกษตร เช่น การซ่อมแซมรถไถ การแก้ไขเครื่องมือ เครื่องใช้ ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนการผลิตของเกษตรกรลงได้ในระดับหนึ่ง

2.2.2 ข้อสังเกต...

2.2.2. ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสำหรับราชการส่วนกลางของผู้ตรวจราชการกระทรวง

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุของความเสียหาย	ข้อเสนอแนะ	ลดประเภท/ประเด็นความเสี่ยง
<p>1. การดำเนินการฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน หากบุคลากรครูฝึกไม่มีความรู้เพียงพอหรือไม่ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จะทำให้การฝึกอบรมไม่มีประสิทธิภาพและไม่เป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงาน คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ให้ข้อเสนอแนะแก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการอย่างแท้จริง</p>	<p>1. ขอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสนับสนุนครูฝึกให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหลักสูตรต่าง ๆ โดยการพัฒนาศูนย์ฝึกอย่างเข้มข้นและมีแผนการอบรมอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>N 2 ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)</p>



13 ตุลาคม 2553

กลุ่มงานตรวจราชการ