



## รายงานรายรอบรายละเอียดโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๔ : จังหวัดกาญจนบุรี สุพรรณบุรี ราชบุรี นครปฐม

การตรวจราชการรอบที่ ๓ : ระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๕๓

กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดกาญจนบุรี สุพรรณบุรี ราชบุรี และนครปฐม

หน่วยรับตรวจ ๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี

๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี

๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครปฐม

### มิติประสิทธิผล :

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. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์
๔. พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

สำหรับกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมการยกระดับและศักยภาพแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้ สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับสาขาที่เปิดฝึกอบรม จำนวน ๘๘,๖๒๐ คน ในพื้นที่ดำเนินการทั่วประเทศ

การตรวจ...

การตรวจติดตามของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) ระหว่างวันที่ ๑๓-๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๓ และวันที่ ๙-๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๓ พบว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๔ ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี สุพรรณบุรี ราชบุรี และนครปฐม มีผลการดำเนินงานโดยสรุปดังนี้

๑) จังหวัดกาญจนบุรี ได้รับการจัดสรรเป้าหมายทั้งปี จำนวน ๑,๗๔๕ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๑,๖๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๓ โดยดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม จำนวน ๑,๐๕๔ คน ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการจำนวน ๓๑๘ คน ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ จำนวน ๒๕ คน พัฒนาศูนย์ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๖๕ คน

๒) จังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับการจัดสรรเป้าหมายทั้งปี จำนวน ๒,๕๗๕ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๓,๐๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๘.๘๑ โดยดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพ แรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม จำนวน ๒,๖๘๓ คน ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพ แรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ จำนวน ๑๘๑ คน ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้าน โลจิสติกส์ จำนวน ๘๐ คน พัฒนาศูนย์ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๑๖ คน

๓) จังหวัดราชบุรี ได้รับการจัดสรรเป้าหมายทั้งปี จำนวน ๓,๖๓๐ คน ดำเนินการได้ จำนวน ๓,๓๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๑ คน โดยดำเนินการ ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน รองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมายจำนวน ๒,๕๔๐ คน ดำเนินการได้จำนวน ๒,๗๔๕ คน ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย จำนวน ๓๔๐ คน ดำเนินการได้จำนวน ๒๕๒ คน ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ เป้าหมาย จำนวน ๑๕๐ คน ดำเนินการได้จำนวน ๑๖๘ คน และการพัฒนาศูนย์ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือ แรงงาน เป้าหมายจำนวน ๒๐๐ คน ดำเนินการได้จำนวน ๕๕ คน

๔) จังหวัดนครปฐม เป้าหมายจำนวน ๕๘๔ คน ดำเนินการได้จำนวน ๑,๐๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๖.๑๐ กิจกรรมการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมายจำนวน ๖๗๘ คน ดำเนินการได้จำนวน ๗๗๒ คน ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน ท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมายจำนวน ๘๘ คน ดำเนินการได้จำนวน ๖๗ คน ฝึกยกระดับฝีมือและ ศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ เป้าหมายจำนวน ๑๕๐ คน ดำเนินการได้จำนวน ๑๑๕ คน และการ พัฒนาศูนย์ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมายจำนวน ๖๘ คน ดำเนินการได้จำนวน ๘๘ คน

ความเสี่ยง...

## ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

### ☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความ เสี่ยง	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	N ๑	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
๓	N๑	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๔

N 1 ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง  $๔ \times ๔ = ๑๖$ )

จากสมมุติฐานความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่อง สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึก ในรอบการตรวจราชการที่ ๒ (Progress Review) พบว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง ๔ จังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ ๔ ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในรอบการตรวจราชการที่ ๑ (Project Review) แล้วในทุกจังหวัด และจากการตรวจติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมของกิจกรรมในรอบที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) พบว่า ทั้ง ๔ จังหวัด ได้มีการดำเนินการเพื่อลดประเด็นความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องโดย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ได้เข้าพบสถานประกอบการอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด ชมรมโรงแรม/รีสอร์ท อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี ได้ทำการสำรวจความต้องการแรงงานฝีมือจากสถานประกอบการและนำข้อมูลมากำหนดหลักสูตรและจัดทำแผนการฝึกอบรม และมีการเข้าร่วมประชุมกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด สโมสร โรตารีจังหวัด สมาคมโรงสีข้าว และหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งจัดประชุมที่ปรึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับแผนการฝึกฝีมือแรงงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี ได้ประสานงานกับสถานประกอบการอย่างใกล้ชิด โดยส่งแบบสำรวจความต้องการด้าน

การพัฒนา...

การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับสถานประกอบการเป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งได้ร่วมประชุมกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัด คณะกรรมการที่ปรึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดราชบุรี และประชุมร่วมกับคณะอนุกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานในปีต่อไป และ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครปฐม มีการจัดทำโครงการความร่วมมือกับสถานประกอบการโดยเข้าพบและตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ เพื่อสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งได้ร่วมประชุมกับภาคีเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้นจึงส่งผลให้ประเด็นความเสี่ยงเรื่องสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประสานกับสถานประกอบการ เพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึกในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๔ ลดลงอย่างเห็นได้ชัด คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ปรับลดค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ไว้ที่ระดับ ๔ ซึ่งอยู่ในระดับยอมรับได้

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
๓	N.๒	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๔

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยง คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยงก่อนออกตรวจราชการ = ๑๒)

สำหรับประเด็นความเสี่ยงเรื่องศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย จากการตรวจติดตามเพื่อประเมินผลภาพรวมของกิจกรรม ในรอบที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) พบว่า ทั้ง ๔ จังหวัดได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ตรวจราชการฯ ในการลดประเด็นความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง โดย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาญจนบุรีได้ส่งครูฝึกเข้าอบรม จำนวน ๖ คน ในหลักสูตร “การอบรมนักพัฒนาสื่อสารการฝึกเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานประเภทสื่อนวัตกรรมเพื่อการฝึก” และหลักสูตร “การประยุกต์ใช้งานระบบ Automation” เป็นต้น

สำหรับ...

สำหรับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาญจนบุรีมีเพียงพอและสอดคล้องกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมส่วนใหญ่เน้นหนักในเรื่องทักษะเฉพาะ เนื่องจากสถานประกอบการในจังหวัดส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านการจัดการ การบริหารงาน และพนักงานด้านบริการท่องเที่ยว สถาบันฯ ภาค ๒ สุพรรณบุรี ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง จำนวน ๕ คน ในสาขาที่เกี่ยวข้องและเทคนิคเฉพาะ เช่น หลักสูตร การปูไม้ลามิเนต หลักสูตรการเขียนแบบเครื่องกลด้วยโปรแกรม INVENTOR ๒๐๑๐ และหลักสูตรเทคนิคการใช้สีและผลิตภัณฑ์จากภาคราชาการและเอกชน เช่น บริษัท ที โอ เอ เพนท์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นต้น และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี มีความพร้อม เพียงพอ และสอดคล้องกับความต้องการฝึกยกระดับฝีมือและพัฒนาศักยภาพแรงงานในจังหวัด เนื่องจากสถานประกอบการในจังหวัดส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในด้านช่างทั่วไป จึงไม่จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีเทคโนโลยีสูงมาก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสาขาต่าง ๆ จำนวน ๑๕ คน เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น หลักสูตร ช่างเชื่อมสากล หลักสูตรวิทยากรติดตั้งอุปกรณ์ CNG สำหรับรถยนต์ขนาดใหญ่ เป็นต้น และได้มีการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อเป็นการลดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครปฐม ได้ส่งครูฝึกเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพจำนวน ๖ คน ในหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตรช่างเชื่อมระบบมาตรฐาน ISO ๙๖๐๖ หลักสูตรผู้ทดสอบฯ สาขาผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (AWT) หลักสูตรการติดตั้งอุปกรณ์เชื้อเพลิงก๊าซรถยนต์ LPG ระบบผลิตก๊าซ เป็นต้น สำหรับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีไม่เพียงพอสำหรับการฝึกนั้น เนื่องจากสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานทั่วไป หากหลักสูตรใดขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับการฝึก จะทำการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อขอใช้สถานที่และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับการฝึกอบรม ดังนั้นดัชนีความเสี่ยงในเรื่องศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยของเขตตรวจราชการนี้อาจมีอยู่บ้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้น คณะผู้ตรวจราชการฯ จึงได้ปรับลดค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ไว้ที่ระดับ ๔ ซึ่งอยู่ในระดับยอมรับได้

ดังนั้นค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องของการขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N1) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N2) ของเขตตรวจราชการที่ ๔ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔ ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้

☐ ข้อเสนอแนะ...

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์  
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่างๆ ดังนี้

ไม่มีข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ

  
(นายชลชนะ สุริยนา คางกูร)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๔