



รายงานรายรอบรายเขตระดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๙ : จังหวัดจันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด

การตรวจราชการรอบที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม – ๓๐ กันยายน 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. ฝึกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต คือ การฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ หรือทักษะเกี่ยวกับอาชีพ หรือทักษะด้านบริหารจัดการ หรือทักษะด้านการสอน หรือเทคโนโลยีใหม่ ให้กับแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ด้านอาชีพอยู่แล้วให้มีทักษะหรือศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นเป้าหมายของประเทศ

๒. ฝึกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ คือ การฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการ ให้มีความรู้และทักษะสูงขึ้น เพื่อให้รองรับการแข่งขันในภาคบริการ

๓. ฝึกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในอุตสาหกรรมภาคการผลิตและธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ ได้พัฒนาทักษะ/องค์ความรู้ รวมทั้งการบริหารจัดการในกระบวนการโลจิสติกส์ให้มีศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

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

มีคุณภาพระดับหนึ่ง เข้ารับการฝึกอบรมในวิชาชีพเฉพาะเพื่อทบทวนและตกลงแนวทางการถ่ายทอดโดยเน้นการยึดหลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นเครื่องมือกำกับการทำงาน รวมทั้งเพื่อเรียนรู้เทคนิคการสอนเพื่อการทำงานอันเป็นบทบาทใหม่ที่ได้รับในกรณีที่บุคลากรการพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณสมบัติในเรื่องวิชาชีพเฉพาะและวิชาสอนเพียงพอแล้ว เมื่อมีหลักสูตรใหม่ที่เกี่ยวข้องควรจะเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะเพิ่มเติม เพื่อเป็นการต่อยอด และ/หรือเพิ่มช่องทาง สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทประจำในการทำงานเพียงแต่มาฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ทำหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานตรงกับมาตรฐานงานด้านนั้น ๆ

๕. พัฒนาฝีมือศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ เป็นการฝึกอาชีพและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มบุคคลทั่วไปที่อยู่ในวัยทำงานและกลุ่มบุคลากรการฝึกในอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง GMS เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติ และการค้าชายแดน (เขตตรวจราชการที่ ๙ ไม่มีโครงการนี้)

จากการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพภ.) และ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) ในเขตตรวจราชการที่ ๙ ทั้ง ๔ จังหวัด ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ ปรากฏผลการดำเนินงานดังนี้

๑. จังหวัดจันทบุรี เป้าหมาย ๖๒๗ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๓ ผู้เข้ารับการฝึก ๙๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕๖.๗๘ ของเป้าหมาย ผู้ผ่านการฝึก ๙๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๗๔ ของผู้เข้ารับการฝึก

๒. จังหวัดชลบุรี เป้าหมายทั้งปี ๓,๒๘๐ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๔,๑๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๗.๒๓ ของเป้าหมาย ผู้ผ่านการฝึก ๓,๗๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๙๕ ของผู้เข้ารับการฝึก

๓. จังหวัดระยอง เป้าหมาย ๑,๗๓๐ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๓ มีผู้เข้ารับการฝึก ๑,๖๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๑ ของเป้าหมาย ผู้ผ่านการฝึก ๑,๕๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๕ ของผู้เข้ารับการฝึก

๔. จังหวัดตราด เป้าหมาย ๖๓๐ คน ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๓ ผู้เข้ารับการฝึก ๗๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๓.๙๗ ของเป้าหมาย ผ่านการฝึก ๖๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๙๖ ของผู้เข้ารับการฝึก จำแนกเป็นฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย ๔๑๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๕๐๖ คน ผ่านการฝึก ๔๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๔ ของผู้เข้ารับการฝึก ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานกลุ่มการท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย ๑๘๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๑๘๗ คน ผ่านการฝึก ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ฝึกยกระดับและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์ ๒๐ คน ผู้เข้ารับการฝึก ๒๕ คน ผ่านการฝึก ๑๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๖ พัฒนาศูนย์ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๒๐ คน อยู่ระหว่างดำเนินการระหว่างวันที่ ๒๔ - ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบ ที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดจันทบุรี			จังหวัดชลบุรี			จังหวัดระยอง			จังหวัดตราด			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 พบว่าผลการดำเนินงานของ สพภ./ศพจ. ทั้ง ๔ จังหวัดมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เรียบร้อยแล้ว จึงได้ปรับค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตที่ระดับ ๔ ยอมรับได้โดยมีเหตุผลดังนี้

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 รวมทั้งได้พิจารณากลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์เพื่อดำเนินการฝึกอบรมตามความต้องการสถานประกอบการโดยฝึกอบรมให้กับแรงงานในสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการประเภทโลจิสติกส์ ในหลักสูตรการบริหารงานขนส่งโดยใช้รถยนต์บรรทุกขนาดใหญ่รวมถึงการบำรุงรักษา และหลักสูตรการบริหารงานขนส่งด้วยรถยนต์บรรทุกขนาดใหญ่

จากผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๙ ถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้หน่วยรับการตรวจได้ดำเนินการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์ และการวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ สำรวจความประสงค์ที่จะพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทย เป็นการสำรวจความต้องการของลูกจ้าง เพื่อทราบความต้องการของแรงงานที่ประสงค์จะพัฒนาฝีมือหรือฝึกอาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานหรือประกอบธุรกิจเพื่อนำไปวิเคราะห์และวางแผนการให้บริการ-จัดฝึกอบรม จัดประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีกรรมการส่วนใหญ่มาจากภาคเอกชน เช่น ประธานชมรมบริหารงานบุคคลนิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ ประธานหอการค้า สภาอุตสาหกรรม สมาคมโรงแรมภาคตะวันออก สมาคมโลจิสติกส์ไทย เพื่อประชุม เสนอแนะ ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน และร่วมติดตามผลการปฏิบัติงาน และแนะนำเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือเครื่องจักรให้คุ้มค่ากับการลงทุน และประสานส่งเสริมการเรียนรู้ลูกจ้างในสถานประกอบการ (Workplace Learning) โดยการเข้าพบปะเยี่ยมเยียนสถานประกอบการ เพื่อหารือส่งเสริมการเรียนรู้ลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการทำงานของลูกจ้างให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เป็นต้น จึงมีการติดต่อประสานงานระหว่างสถานประกอบการและสพภ./ศพจ. อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เรื่อง ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึกทดลอง จึงได้ปรับค่าดัชนีความเสี่ยงลงมาที่ระดับ ๔ ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้.

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ 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)

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

มิติ...

มติการพัฒนาองค์กร

หมวดการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (O/PMQA ๕)

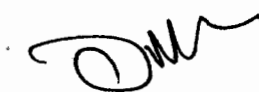
สพภ./ศพจ. ทั้ง ๔ จังหวัดได้กำหนดแผนปฏิบัติการและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

จากผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานในภาพรวมของเขตตรวจราชการที่ ๙ ถือว่ามีการตอบสนองและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้ยังมีการประสานความร่วมมือในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ กับสถานประกอบการภาคเอกชน สถาบันการศึกษาที่มีเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยแทน จึงส่งผลให้ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ เรื่องศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยลดลงจากเดิมแต่ยังคงมีอยู่ อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีแนวทางบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าวได้แต่สาเหตุที่ก่อให้เกิดประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวแท้จริงคือเรื่องข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยรับการตรวจซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกยังคงมีอยู่ จึงเห็นว่าควรปรับค่าดัชนีความเสี่ยงลงมาที่ระดับ ๖ ซึ่งยังคงเป็นระดับที่ยอมรับได้

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

- ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลงชื่อ



(นายอาทิตย์ อัสโม)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๙