



อธิบดี
เลขที่ ๑๓๑๔
วันที่ ๕ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๑.๓๐ น.

รองอธิบดี ๑
เลขที่ ๑๒๖๕
วันที่ ๕ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๕.๐๐ น.

สำนักงานผู้ตรวจราชการกรม
เลขที่รับ ๐๕๙๗
วันที่ ๕ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๔.๑๘ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาระบบราชการ โทรศัพท์ ๖๑๒
ที่ รง ๐๔๑๑/๐๐๕๐๙ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒
เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๑/๒๐๒ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ จากการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ได้มีมติรับทราบและเห็นชอบผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ และเมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติรับทราบและเห็นชอบผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๒ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำรายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ เพื่อให้ส่วนราชการ จังหวัด และสาธารณชนได้รับทราบผลการดำเนินงาน และเข้าใจบทบาทการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ขอรายงาน

คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.) ได้กำหนดแนวทางการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้ ค.ต.ป. ประจํากระทรวงเลือกประเด็นการตรวจสอบโดยอิสระ ซึ่งต้องเป็นประเด็น (issue) สำคัญของกระทรวงและสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (performance) ในภาพรวมของกระทรวง สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) รวมถึงประเด็นที่สำคัญตามนโยบายของรัฐบาล และประเด็นที่อยู่ระหว่างดำเนินงาน โดยมีแนวทางการตรวจสอบ ๓ แนวทาง ได้แก่ ๑) การประเมินความเสี่ยง ๒) การดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่า และ ๓) หลัก PDCA เป็นการตรวจสอบทั้งวงจร ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การนำไปปฏิบัติ การติดตาม ซึ่งครั้งที่ ๑ ไม่มีโครงการและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๒ คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามและประเมินผลประจํากระทรวงแรงงาน (ค.ต.ป. รง.) ได้เลือก ๒ ประเด็นที่เป็นนโยบายเร่งด่วนเพื่อขับเคลื่อนให้แรงงานไทยมีศักยภาพแรงงานสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งผลการดำเนินงานสรุปได้ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วน “การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ทั้ง ๕ โครงการ สามารถให้บริการผู้ใช้แรงงานที่เข้ารับการพัฒนา/ฝึกอบรม จำนวน ๖๖,๙๔๑ คน (สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ ๑๒.๘๘) โดยการพัฒนา/ฝึกอบรมสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕ ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิตได้ร้อยละ ๔๗.๐๗ ขณะที่มีการใช้งบประมาณในการดำเนินงาน ๓๐๒.๑๘๓๐ ล้านบาท (คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๓ ของงบประมาณที่ได้รับจัดสรร) นอกจากนี้ยังมีโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมและบริการ และโครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ สามารถทำให้แรงงานว่างงาน และแรงงานใหม่ที่ผ่านมาฝึกอบรมร้อยละ ๘๐ มีงานทำภายหลังการฝึกอบรมโดยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๙,๓๗๑ - ๑๖,๗๓๘ บาท/เดือน รวมถึงมีการบริการให้คำปรึกษาแนะนำเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการผลิตย่อยทำให้กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานในชนบทได้อีกทางหนึ่ง

๒.๒ การดำเนินงาน...

๒.๒ การดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วน “การพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” ได้แยกการดำเนินงานเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงาน ๒) ด้านการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงาน และ ๓) ด้านการคุ้มครองแรงงานในภาพรวมสามารถบริการผู้ใช้แรงงานรวม จำนวน ๑๐๙,๗๐๘ คน (สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ ๗๔.๑๙) โดยใช้งบประมาณในการดำเนินงาน จำนวน ๕๖.๘๗๓๗ ล้านบาท สูงกว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรจำนวน ๕๖.๓๔๒๓ ล้านบาท (เนื่องจากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในพื้นที่ EEC มีแรงงานเข้ามาทดสอบ ๒,๒๑๗ คน สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ๑,๑๙๐ คน อนึ่งผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการฝึกในโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย และอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก สามารถทำงานมีผลิตภาพสูงขึ้น ร้อยละ ๓๖.๘๐ นอกจากนี้มีการให้บริการตามโครงการนัดพบตลาดแรงงานเชิงคุณภาพพื้นที่ EEC สามารถบรรจุนักจ้างมาสมัครงานได้ จำนวน ๒,๕๘๙ คน และสร้างรายได้ให้ผู้จ้างทำดังกล่าวรวม ๒๒,๒๙๔,๒๕๐ บาท/เดือน ขณะเดียวกัน ในส่วนการดำเนินการด้านการคุ้มครองแรงงานได้มีการออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเพื่อคุ้มครองแรงงาน เผื่อระวังปัญหาแรงงานสัมพันธ์และส่งเสริมการจัดสวัสดิการ รวม ๑,๑๘๖ แห่ง (ลูกจ้างรวม ๙๗,๐๒๒ คน)

๒.๓ จากการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วน มีข้อค้นพบที่สำคัญและข้อเสนอแนะในภาพรวมสรุป ดังนี้

๒.๓.๑ ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่ EEC ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) มีจำนวนรวม ๙๔๕,๐๙๖ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒) แรงงานไร้ฝีมือ ๔๖๙,๔๒๙ อัตรา (ร้อยละ ๔๙.๖๗) ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือ ทั้งนี้ ความต้องการแรงงานมากที่สุดอยู่ใน ๗ อุตสาหกรรมเป้าหมาย (ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์ ท่องเที่ยว หุ่นยนต์ การบิน ดิจิทัล การแพทย์) จำนวนรวม ๔๑๑,๐๙๗ อัตรา (แรงงานฝีมือ ๑๖๓,๘๗๕ อัตรา แรงงานกึ่งฝีมือ ๑๖๓,๐๐๖ อัตรา แรงงานไร้ฝีมือ ๘๔,๒๑๖ อัตรา) รองลงมาเป็นความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมโครงสร้างพื้นฐาน ๑๘๗,๑๒๐ อัตรา (แรงงานกึ่งฝีมือ ๙๐,๑๐๙ อัตรา แรงงานฝีมือ ๕๘,๖๗๗ อัตรา แรงงานไร้ฝีมือ ๓๘,๓๓๔ อัตรา) จากข้อมูลความต้องการแรงงานดังกล่าว เมื่อเทียบกับงบประมาณที่กระทรวงแรงงานได้รับในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๕๔.๒๘๓๓ ล้านบาท เพื่อเตรียมแรงงานรองรับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ EEC สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานได้เพียง ๖,๗๐๐ คน เมื่อเทียบกับความต้องการด้านแรงงานพื้นที่ EEC ในอีก ๕ ปี จะเห็นได้ว่า มีจำนวนค่อนข้างน้อย ประกอบกับข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่ EEC จำนวนรวม ๙๔๕,๐๙๖ อัตรา เป็นข้อมูลที่ศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นผู้จัดทำ เพื่อประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่ EEC ในระยะเวลา ๕ ปี ในมิติเดียว ซึ่งยังไม่มี การเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้มีความสอดคล้องกันระหว่างภาคกำลังแรงงาน และภาคความต้องการแรงงานอย่างทั่วถึงทั้งประเทศ

๒.๓.๒ การตรวจสอบและประเมินผลโครงการด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า การดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำ มีผู้ประสงค์ต้องการรับบริการในพื้นที่มากกว่าเป้าหมายที่กำหนด และการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไม่สามารถดำเนินการได้ครบทุกสาขาที่ประกาศตามอัตราจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์ในการดำเนินงานในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งงบประมาณและบุคลากร

๒.๓.๓ การตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในการทำงานได้รับสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงได้รับสวัสดิการที่ดีจากนายจ้าง เป็นการช่วยลดหย่อนของพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฝ่ายเดียว บางกรณีอาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้

๒.๓.๔ ควรปรับแผนปฏิบัติงานในการตรวจแรงงานโดยเน้นให้พนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เข้าตรวจสถานประกอบการที่มีข้อมูล/ข้อร้องเรียน การปฏิบัติตามกฎหมายไม่ครบถ้วน ขณะเดียวกัน ควรจัดให้มีการตรวจแรงงานแบบมีส่วนร่วม โดยอาจจะปรับเป็น “คณะกรรมการตรวจแรงงาน” ที่มีหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการร่วมตรวจ

๒.๓.๕ ควรมีการพัฒนาระบบข้อมูลแรงงานแห่งชาติให้เป็นระบบเดียว สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานและวางแผนพัฒนาสวัสดิการ คุณภาพชีวิต หลักประกันความมั่นคงของแรงงานในอนาคตสามารถใช้สนับสนุนและแบ่งปัน Big Data ด้านแรงงาน ระหว่างหน่วยงานรวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์

๒.๓.๖ ควรมีการขยายผลการกิจกรรมพัฒนากระบวนการผลิต เพิ่มผลิตภาพแรงงาน ในวิสาหกิจชุมชนให้มีจำนวนมากขึ้น และครอบคลุมพื้นที่เป้าหมายในทุกจังหวัด

๓. ข้อพิจารณา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารพิจารณาแล้ว เห็นควรดำเนินการดังนี้

๓.๑ แจ้งเวียนทุกหน่วยงานเพื่อทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ มอบกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเผยแพร่รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงในเว็บไซต์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเพื่อให้หน่วยงานและผู้ที่มีความสนใจได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เห็นชอบ

(นายรัช เบญจาทิกุล)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔๕.๖.๒๕๖๔



(นายสมศักดิ์ สุขวาทโก)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เรียนอธิบดี โปรดพิจารณา

(นายชาคริทธิ์ เตชะ)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๐ ๔ มิ.ค. ๒๕๖๔

- มอ ๘/๐ พร.



- ๘ มิ.ค. ๒๕๖๔