



ผลงานหมายเลข 1

เรื่อง

**บทบาทของผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด**



นายวิเชียร จันทรศิริ

ผู้ขอประเมินตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช.

ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ตำแหน่งเลขที่ 4

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



1
12.05.6
1599น
2540

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม



05663

บทบาทของผู้ตรวจราชการ

คำนำ

เอกสารวิเคราะห์บทบาทของผู้ตรวจราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นี้จัดทำขึ้น เนื่องจากผู้เขียนจะเกษียณอายุในเดือนกันยายน 2540 จึงประสงค์จะ
ทบทวนงานในขณะดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม เพื่อตรวจสอบบทบาทหน้าที่
ที่ได้กระทำมา และประมวผล พร้อมวิเคราะห์ประกอบข้อมูลและประสบการณ์
ด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน แล้วนำเสนอบทบาทผู้ตรวจราชการในช่วงแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด

ผลการวิเคราะห์ได้แสดงภาพ บทบาทของผู้ตรวจราชการที่ผ่านมา
เป็นประสบการณ์ที่ผู้ตรวจราชการใหม่พึงกระทำ บางเรื่องก็ไม่พึงกระทำ หรือควร
หาทางหลีกเลี่ยง สำหรับบทบาทใหม่ของผู้ตรวจราชการอันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลของการบริหารราชการด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน ท้ายสุดก็จะส่งผล
ให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ

ท้ายสุดขอขอบคุณท่านผัว จันทรปาน ปลัดกระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคม และท่านสม สุภนกร อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีส่วนสำคัญ
ยิ่งที่ทำให้เกิดผลงานชิ้นนี้ขึ้น และขอขอบคุณข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มี
ส่วนช่วยงานชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี



(นายวิเชียร จันทรศิริ)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

30 มิถุนายน 2540

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

เรื่อง	บทบาทของผู้ตรวจราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8
ลักษณะผลงาน	รายงานการวิเคราะห์
ผู้เขียน	นายวิเชียร จันทรศิริ ผู้ตรวจราชการ ระดับ 8
หน่วยงาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ในการจัดทำรายงานการศึกษาบทบาทของผู้ตรวจราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภารกิจของผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในช่วง พ.ศ. 2538-2539 ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์ปรับบทบาทผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำเสนอบทบาทผู้ตรวจราชการ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด

การวิเคราะห์บทบาทผู้ตรวจราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้การจำแนกการปฏิบัติภารกิจของผู้เขียน (นายวิเชียร จันทรศิริ) ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ระดับ 8 เป็นกรณีตัวอย่าง (Case Study)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตรวจราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักคือการตรวจราชการกรณีปกติและกรณีพิเศษ คิดเป็นประมาณร้อยละ 20 ของการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจราชการทั้งหมดและปฏิบัติภารกิจอื่นๆ (ประชุม สัมมนา ฝึกอบรม) ประมาณร้อยละ 80 ของการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจราชการทั้งหมด

ในการตรวจราชการกรณีปกติ ผู้ตรวจใช้เวลาในการติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน/โครงการ มากที่สุด (ประมาณร้อยละ 22) รองลงมาใช้เวลาในการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคคล รวมทั้งการสอบสวนข้อเท็จจริงและไต่สวนบุคคลที่มีปัญหาเกี่ยวกับโทษทางวินัย (ประมาณร้อยละ 18) ส่วนเรื่องที่ตรวจเป็น

เรื่องการฝึกอาชีพ (ประมาณร้อยละ 24) มากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาของบุคลากร (ประมาณร้อยละ 23)

ในการตรวจรับฟังปัญหา ความต้องการของประชาชนเกี่ยวกับการฝึกอาชีพมีน้อยมาก ส่วนเรื่องที่ตรวจอันเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยตรง อาทิ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน วิธีการฝึกของครูฝึก การบริหารงานและการประสานการฝึกอาชีพ มีการปฏิบัติน้อยมากประมาณร้อยละ 1 ของภารกิจทั้งหมด

ภารกิจที่ผู้ตรวจราชการปฏิบัติมากที่สุดประมาณร้อยละ 80 ของภารกิจทั้งหมดที่ปฏิบัติกลับเป็นเรื่องภารกิจอื่น ๆ อันได้แก่ การประชุม สัมมนา ดูงาน (ประมาณร้อยละ 66 ของเวลาทั้งหมดในการปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ) รองลงมาเป็นการเข้าร่วมพิธีการ เป็นประธานพิธีเปิด-เปิด การฝึกอบรม (ประมาณร้อยละ 23) และภารกิจอีก (ประมาณร้อยละ 11) เป็นการเข้าฝึกอบรม ดูงาน เพื่อพัฒนาผู้ตรวจราชการ

ในด้านผลการตรวจราชการ พบว่า ผู้ตรวจราชการมีการรายงานผลการตรวจราชการทุกครั้ง และทุกครั้งที่ยังรายงานมีการให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้เกี่ยวข้องทราบแต่ปรากฏว่า มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจประมาณร้อยละ 37 ของข้อเสนอแนะทั้งหมดของผู้ตรวจราชการ ส่วนอีกประมาณร้อยละ 63 ไม่มีการติดตามผลว่ามีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะหรือไม่

ข้อเสนอแนะที่ผู้เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะไปปฏิบัติเกือบทั้งหมดเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาบุคลากร กล่าวคือเป็นข้อเสนอแนะในการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคคล การสอบสวน สอบข้อเท็จจริงและไต่สวนบุคคลที่มีปัญหาเกี่ยวกับโทษทางวินัย และเรื่องการก่อสร้างศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้งสองเรื่องที่ผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ ล้วนเป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบทางราชการทั้งสิ้น

บทบาทของผู้ตรวจราชการในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด ซึ่งเน้นการ “พัฒนาคน” จึงควรมีบทบาทเน้นการตรวจสอบ (Examine) การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) และเป็นที่ปรึกษามากที่สุด บทบาทผู้สืบสวน สอบสวน (Investigator) และประธานพิธีเปิด-เปิด ควรลดน้อยลง และหันมารับฟังปัญหาข้อเสนอแนะของประชาชนหรือสถานประกอบการแทน

บทบาทการตรวจสอบของผู้ตรวจราชการนั้น เอกสารนี้ได้นำเสนอแนวคิด และวิธีการในการตรวจสอบ กล่าวคือ แนวคิดในการตรวจสอบ ผู้เขียนใช้แนวคิด เช่นเดียวกับให้ลำดับเครดิตแก่สถาบันการเงิน (Credit Rating) ซึ่งจะได้ยินเสนอว่า มูดี้ลดเครดิตสถาบันการเงินจาก AA⁻ เป็น BB⁺ เป็นต้น ประกอบกับหากคิดว่าการที่ผู้เข้าฝึกอบรมผ่านกระบวนการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อจบออกมา เป็นผลผลิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีฝีมือและอุปนิสัยอุตสาหกรรมติดตัวมา เป็นผลผลิต กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจักเหมือนโรงงานผลิตสินค้า ผู้ผ่านการฝึกอบรม เหมือนผลิตภัณฑ์ เมื่อสถานประกอบการบรรจุผู้ผ่านการฝึกอบรมเข้าทำงาน สถานประกอบการเปรียบเทียบเหมือนลูกค้าที่ใช้สินค้าของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานน่าจะใช้แนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการผลิต การติดตั้งและการบริหารของอุตสาหกรรมตามมาตรฐาน ISO 9000-9004 มาปรับใช้ในองค์กร ผู้เขียนจึงได้กำหนดเครื่องมือเพื่อวัดประสิทธิภาพขององค์กรที่ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยเกณฑ์การวัด 10 ด้าน ได้แก่ การสำรวจความต้องการฝึกอาชีพ, คุณภาพการออกแบบหลักสูตร การใช้หลักสูตรและมาตรฐานอุปกรณ์ช่วยฝึก, การวางแผนและพัฒนากระบวนการฝึกอาชีพ, การควบคุม ตรวจสอบการฝึกอาชีพ, ระบบการติดตามผลและประเมินผลการฝึกอาชีพ, การบริหารองค์กร, ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน องค์กรอื่นๆ, การพัฒนาบุคลากรในองค์กร, ระบบฐานข้อมูล การพัฒนาฝีมือแรงงาน และความสามารถในการบรรจุผู้ผ่านการฝึกอาชีพเข้าทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรวัดและการประกาศผลการตัดสินผลการตรวจสอบ เพื่อแจ้งให้สาธารณชนทราบประสิทธิภาพขององค์กรและข้อปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานทั้งหมดแก้ไขระบบงานตามมาตรฐานการตรวจสอบ ท้ายสุดจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในการพัฒนาฝีมือแรงงาน จะส่งผลสุดท้ายให้ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรส่งเสริมให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มคุณภาพการทำงาน โดยการปรับใช้มาตรฐาน ISO 9000-9004 มาใช้ในการดำเนินการการฝึกอาชีพและการบริหารภายในองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. ผู้ตรวจราชการวางแผนการตรวจราชการโดยเน้นภารกิจหลักมากกว่าภารกิจอื่นๆ และการตรวจราชการควรมีมาตรฐานในการตรวจไม่แตกต่างกัน

ตลอดจนควรตรวจสอบอย่างจริงจัง จริงจัง เพื่อกำหนดมาตรฐานคุณภาพขององค์กร ที่ตรวจว่าอยู่ระดับใด และแจ้งให้หน่วยงานทราบและปรับปรุงแก้ไข

3. สิ่งใหม่ที่ผู้ตรวจราชการพึงกระทำก็คือการตรวจราชการที่มุ่งหา ข้อมูลจากประชาชน สถานประกอบการ ผู้ผ่านการฝึกอาชีพ เพราะสิ่งเหล่านี้สะท้อน การทำงานเพื่อบริการประชาชน การตรวจราชการโดยการตรวจหน่วยงานแต่เพียง อย่างเดียว จะทำให้ภาพการตรวจราชการหดหายไปครึ่งหนึ่ง

4. นอกจากนี้การตรวจราชการโดยการหาข้อมูลจากหน่วยงาน องค์กร องค์กรประชาชน ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการตรวจราชการ เนื่องจากจะทราบเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ อันจะสะท้อนว่าผู้บริหาร องค์กรในพื้นที่ มีความสามารถในการจัดการเพียงใด เพื่อจะเป็นข้อมูลในการปรับ บรุงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

5. ระบบข้อมูลในพื้นที่เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่หน่วยงานพัฒนาฝีมือแรง งานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ ควรจัดเก็บให้ละเอียดให้ปรากฏภาพ สถานการณ์ของการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่นั้นๆ อย่างละเอียด ตลอดจน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ ในจังหวัด และในส่วนกลางได้

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก
สารบัญ	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
- หลักการและเหตุผล	1
- วัตถุประสงค์	5
- ขอบเขตการวิเคราะห์	5
- ความหมายศัพท์ที่สำคัญ	6
- วิธีการวิเคราะห์	6
- ประโยชน์ที่จะได้รับ	8
บทที่ 2 การตรวจราชการ	9
- หลักการตรวจราชการในระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน	9
- องค์ประกอบของการตรวจราชการ	13
- ระบบการตรวจราชการ	14
1. ระบบคณะกรรมการกำหนดแผนและติดตามผลการตรวจราชการ	15
2. ระบบประสานงาน	20
3. ระบบการรายงานผลการตรวจราชการ	27
4. ระบบติดตามผลการตรวจราชการ	27
อำนาจหน้าที่ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	29
การวางแผนและการปฏิบัติงานตรวจราชการ	30

	หน้า
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจราชการ	35
ตอนที่ 1 ภารกิจที่ได้ปฏิบัติในฐานะผู้ตรวจราชการกรม	36
ตอนที่ 2 ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรม	48
บทที่ 4 บทบาทใหม่ของผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	53
1. แนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด	53
2. แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับที่ 1	55
3. บทบาทใหม่ของผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	58
3.1 แนวคิดของบทบาทใหม่ของผู้ตรวจราชการ	58
3.2 แนวปฏิบัติตามบทบาทใหม่ของผู้ตรวจราชการ	59
3.3 วิธีการตรวจและตัดสินผลการตรวจสอบหน่วยงาน	60
4. ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการตรวจราชการแนวใหม่	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์	73
- สรุปผล	73
- ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	77