

**ผู้ขอประเมิน**

นางสรวิษฐ์ ยรรยง

**ตำแหน่งที่ขอประเมิน**

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช.

ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ตำแหน่งเลขที่ 6

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**งานหมายเลข**

1

**ชื่องาน**

การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ลักษณะ**

งานวิเคราะห์

(ก)



การตรวจราชการว่าเป็นองค์สำคัญประการหนึ่งในการสร้างเสริมศักยภาพการบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล คือ สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างพอเพียงและทั่วถึง

การศึกษาวិเคราะห์ เรื่อง "การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน" มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงระบบการตรวจราชการในภาพรวมทางแนวความคิดและทฤษฎีศึกษาและประเมินการปฏิบัติงานตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

การศึกษาคั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยทบทวนรายงานการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 4 คน ที่นำเสนอกรมในช่วงปีงบประมาณ 2537-2539 (3 ปี) เล่มเพาะการไปตรวจราชการต่างจังหวัด รวม 57 ฉบับ และใช้แนวคิดระบบการตรวจราชการที่มีประสิทธิภาพเป็นกรอบในการวิเคราะห์ว่าการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพเพียงใด

ผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า การตรวจราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งในมิติของค่าใช้จ่าย มิติของกระบวนการบริหาร และมิติของผลลัพธ์ กล่าวคือ บรรดาข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรมที่ให้ไว้กับหน่วยงานที่รับการตรวจ และที่นำเสนอกรม ยังไม่มีผลเพียงพอต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งระดับมหภาคและจุลภาค มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเท่าที่ควร กล่าวคือ ข้อเสนอแนะที่ให้หน่วยงานพิจารณาแก้ไขนั้น เป็นลักษณะเสนอแนะให้ทำอะไร มิใช่ข้อเสนอแนะให้ทำอย่างไร บางข้อไม่สอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการทำงาน และหลักการบริหารในภาวะจำกัด บางข้อไม่สอดคล้องกับหลักการที่ถูกต้องในการตรวจราชการที่ให้ตรวจในลักษณะเสริมสร้างหรือทางบวก บางข้อไม่ได้พิจารณาถึงสภาพข้อจำกัดของ

หน่วยงานแต่ละแห่ง และผู้ตรวจราชการกรมมักไม่ได้ติดตามผลว่าหน่วยงานที่รับการตรวจได้ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการไปแล้วเพียงใด สำหรับข้อเสนอแนะที่ให้กรมพิจารณาแก้ไขนั้น ยังไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และหลากหลายเสียจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยากที่จะปฏิบัติ และบางข้อปฏิบัติไม่ได้ โดยเฉพาะการเสนอในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกองการเจ้าหน้าที่ และกองคลัง

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่ทำให้การตรวจราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขาดประสิทธิภาพ ได้แก่ ไม่มีคู่มือการตรวจราชการที่จะทำให้การตรวจราชการเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการเตรียมการล่วงหน้าก่อนการตรวจราชการไม่มากเท่าที่ควร ไม่มีแบบรายงานการตรวจราชการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน แผนงานและโครงการที่ตรวจมีมากเกินไป ผู้รับการตรวจมีอาวุโสมากกว่าหรือเท่ากับ ผู้ตรวจราชการกรม เป็นเหตุให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการยอมรับ ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการไม่ได้รับการนำไปปฏิบัติโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง มีการติดตามผลการดำเนินงานตาม ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการไม่มากเท่าที่ควร และปัญหาการขาดบุคลากรสนับสนุนงานตรวจราชการ

ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ตรวจราชการกรมทุกคน และหน่วยงานที่รับการตรวจ (สถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน) จะต้องมีส่วนร่วมดำเนินการ กล่าวคือ (1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจราชการกรมโดยเน้นอาวุโส และประสบการณ์ทางการบริหารทั้งส่วนกลางและระดับจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งเพียง 2 ปี แล้วหมุนเวียนกันกับตำแหน่งทางบริหาร ให้ผู้ตรวจราชการได้เป็น อภ.กรม กำหนดให้ผู้ตรวจราชการกรมเป็นตำแหน่งที่ก้าวหน้า โดยอาจกำหนดค่ารองอธิบดีต้องเคยเป็นผู้ตรวจราชการกรมมาก่อน มีการมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้อย่างสม่ำเสมอ จัดตั้งสำนักงานผู้ตรวจราชการกรมสนับสนุนเจ้าหน้าที่ งบประมาณ และเครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ตรวจราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคล (2) ผู้ตรวจราชการกรมทุกคน ต้องระลึกเสมอว่า การตรวจราชการมิใช่การจับผิดหน่วยงานที่รับการตรวจ ต้องเตรียมตัวเป็นอย่างดีก่อนออกไปตรวจราชการ ต้องมีความรู้มากกว่าหรืออย่างน้อย

(ค)

ก็ต้องเท่ากับผู้รับการตรวจ จัดทำคู่มือการตรวจราชการ กำหนดแบบรายงานการตรวจราชการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน จัดทำแผนการตรวจราชการในเชิงรุก การออกไปตรวจราชการทุกครั้งเป้าหมายต้องชัดเจนและต้องเตรียมข้อมูลเกี่ยวข้องไว้ล่วงหน้า เมื่อตรวจพบปัญหาควรแจ้งหน่วยงานที่รับการตรวจ และหารือกันก่อนและถ้าเกี่ยวข้องกับกองใดในส่วนกลางก็ควรหารือเป็นการภายในก่อนเสนอกรม และเนื้อหารายงานที่เสนอกรมควรกระชับรัด ชัดเจน เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้ (3) หน่วยงานที่รับการตรวจควรพิจารณาดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการอย่างจริงจัง หัวหน้าหน่วยงานต้องอยู่รับการตรวจทุกครั้ง เพราะบางเรื่องอาจต้องตัดสินใจทันที และควรมีการประมวลผลข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรมไว้เสมอเพื่อการติดตามผล และเกิดความต่อเนื่องหากมีการเปลี่ยนแปลง หัวหน้าหน่วยงานที่รับการตรวจ

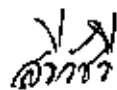
---

(ง)

### คำนำ

ในการเลือกเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ขึ้นมาศึกษา เนื่องจากผู้ขอประเมินเคยมีประสบการณ์ในการตรวจราชการและเห็นว่าการตรวจราชการ โดยทั่วไปเท่าที่ผ่านมา ผู้ตรวจราชการต่างคนก็กำหนดแนวทางการตรวจราชการของตนเอง อาทิเช่น ไม่มีแผนงานที่แน่นอน ไม่มีแบบการตรวจ และยังขาดความรู้เฉพาะด้านเป็นต้น

ผู้ขอประเมิน จึงศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารระเบียบการตรวจราชการ แนวความคิดและ ทฤษฎีเกี่ยวกับการตรวจราชการในภาพรวมจากเอกสารตำราต่าง ๆ จากห้องสมุดที่กรุงเทพมหานคร รายงานสัมมนาทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ตรวจราชการกระทรวง และผู้ตรวจราชการกรมเท่าที่ หาได้ในเวลาอันจำกัด แล้วนำมาศึกษาวิเคราะห์เทียบเคียงกับการติดตามและประเมินผลจากการตรวจ ราชการของผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วงปีงบประมาณ 2537-2539 เฉพาะการไปตรวจ ราชการต่างจังหวัด และสรุปให้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางเพื่อเสริมสร้างให้การตรวจราชการมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นระบบดียิ่งขึ้น ซึ่งผู้ขอประเมินหวังว่า จากผลการศึกษาเรื่องนี้จะเป็น ประโยชน์ต่อผู้ตรวจราชการ หน่วยงานที่รับการตรวจ และผู้บริหารงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะ พัฒนาระบบการตรวจราชการให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

 ยรรยง

(นางสรวิชัย ยรรยง)

ผู้ขอประเมิน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(ก)
คำนำ	(ง)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	3
นิยามศัพท์	4
ขอบเขตการศึกษา	4
วิธีการศึกษา	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวความคิดเกี่ยวกับการตรวจราชการ	6
การตรวจราชการโดยทั่วไป	6
ความหมาย	6
วัตถุประสงค์	6
ประเภทการตรวจราชการ	8
หลักที่ผู้ตรวจราชการควรยึดถือปฏิบัติ	9
ปัจจัยสำคัญเพื่อการตรวจราชการอย่างมีประสิทธิภาพ	10
ระบบการตรวจราชการที่มีประสิทธิภาพ	12
การตรวจราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	14
อำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ	14
ประเภทการตรวจราชการ	15
ขอบเขตการตรวจราชการ	17

	หน้า
การรายงานผลการตรวจราชการ	18
<b>บทที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</b>	<b>20</b>
การตรวจราชการ	21
การตรวจราชการกรณีปกติ	21
การตรวจราชการกรณีพิเศษ	23
ข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการ	24
การตรวจราชการกรณีปกติ	24
ข้อเสนอแนะที่ให้หน่วยงานพิจารณาดำเนินการ	24
ข้อเสนอแนะที่ให้กรมพิจารณาดำเนินการ	27
การตรวจราชการกรณีพิเศษ	33
ข้อเสนอแนะที่ให้หน่วยงานพิจารณาดำเนินการ	33
ข้อเสนอแนะที่ให้กรมพิจารณาดำเนินการ	34
ข้อสั่งการของอธิบดี	35
<b>บทที่ 4 บทวิเคราะห์</b>	<b>36</b>
พิจารณาจากข้อเสนอแนะ	36
พิจารณาจากปัจจัยอื่น	40
<b>บทที่ 5 สรุป และข้อเสนอแนะ</b>	<b>43</b>
บรรณานุกรม	49
ภาคผนวก	51