

ผลงานหมายเลข ๑

ผลงานเรื่อง

การปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดย

นายสันติพงศ์ สนธิ

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งเลขที่ ๑๖

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งเลขที่ ๑๖กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เรื่อง การปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ๑) เพื่อศึกษารูปแบบการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนงานรองรับบทบาทใหม่และ
- ๒) เพื่อได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น
- ๓) เพื่อจัดทำแนวทางการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ ๒๕๕๘
- ๔) เพื่อศึกษาแผนรองรับบทบาทใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน นโยบาย แผนงาน ยุทธศาสตร์ กฎระเบียบ ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่กำหนดและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหาร โครงสร้าง อัตรากำลัง

จากการศึกษาการปรับปรุงบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ในการพัฒนาฝีมือแรงงานมีปัญหาจากบุคคลภายนอกมองว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทไม่ชัดเจน ทำงานซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่น โครงสร้างหน่วยงานในพื้นที่ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายหรือไม่ใช้ส่วนราชการที่ปรากฏชื่อในกฎกระทรวงแรงงานแบ่งส่วนราชการ ขาดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ทำให้การบริหารราชการไม่มีความคล่องตัว ขาดประสิทธิภาพ อำนาจในการการบริหารตัดสินใจต้องผ่านหลายขั้นตอนเกินความจำเป็น กฎ ระเบียบ ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่กำหนดสำคัญๆ เช่น ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขในการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดยังรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่หน่วยงานส่วนกลางทำให้หน่วยงานซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ ขาดความคล่องตัวไม่สามารถให้ความเห็นชอบและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของเอกชนได้ (ของผู้ประกอบกิจการ) เพราะยังไม่มีกระจายอำนาจจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่หน่วยงานในพื้นที่ เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในเชิงรุกที่จะส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของภาคเอกชน การใช้กลไกมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานจึงพบอุปสรรค นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขาดความเป็นนักพัฒนาฝีมือแรงงานแบบมืออาชีพ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ควรปรับโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉพาะศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานให้ปรากฏชื่อในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและประโยชน์ในการบริหารราชการ

๒. ควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในพื้นที่ได้มีความคล่องตัวสูงขึ้น เช่น กระจายอำนาจในการจัดทำและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของเอกชน (ม.๒๖) ให้แก่หน่วยงานในพื้นที่

๓. ควรพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีองค์ความรู้ความสามารถอย่างมืออาชีพ อาทิ ให้องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงาน หรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนและอื่นๆ

๔. ควรลดบทบาทการดำเนินการเอง โดยเน้นการส่งเสริมหรือร่วมมือกับภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เพิ่มมากขึ้น

๕. ปรับระบบการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและค่าใช้จ่ายของภาคเอกชนเพื่อใช้สิทธิประโยชน์ลดหย่อนทางภาษีโดยควรกำหนดให้ทุกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับในทุกหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีวศึกษาเป็นหลักสูตรทั่วไปซึ่งไม่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือหรือการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยตรง เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมทางด้านภาษาต่างประเทศ และอื่นๆ

๖. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานทุกหลักสูตรต่อไปควรถือผลสำเร็จจากผลผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีทักษะฝีมือและเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน เพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจหรือในเวทีโลก และส่งเสริมผู้ประกอบการจ้างงานจากผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผ่านการรับรองความรู้ความสามารถให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในกิจการของตนซึ่งจะเป็นการแก้ไขปัญหาการฝึกอบรมฝีมือแรงงานซึ่งถูกมองว่าทำงานซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่นได้อีกทางหนึ่งด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. จัดตั้งคณะทำงานทบทวนปรับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือจัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การปรับบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแผนการดำเนินการในการขับเคลื่อนบทบาทใหม่

๒. จัดทำแผนการดำเนินการของคณะทำงานขับเคลื่อนบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดำเนินการทบทวน วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร แผนอัตรากำลังคน การแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ดำเนินการปรับปรุง ระเบียบ ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้รองรับกับการปรับบทบาทใหม่และส่งเสริมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในพื้นที่ที่มีความคล่องตัวสูงขึ้นและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารราชการ

๔. ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อจัดเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และรองรับการปรับบทบาทใหม่ โดยเติมเต็มองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและวิทยาการใหม่ๆ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕. ดำเนินการจัดเตรียมรายละเอียด เช่น แผนงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด และคู่มือหรือ แนวทางปฏิบัติ ตลอดจนกำหนดผู้รับผิดชอบหรือเจ้าภาพตามบทบาท ภารกิจหลักให้เป็นไปแผนงานการขับเคลื่อนบทบาทใหม่

๖. จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น บทบาทภารกิจใหม่ แผนงาน กิจกรรม เป้าหมาย ตัวชี้วัด คู่มือหรือแนวทางปฏิบัติงาน เป็นต้น

คำนำ

การปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถบริหารงานตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชนในสถานการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งสนับสนุนการใช้จ่ายงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสังคมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องเป้าหมายระดับประเทศในการเตรียมกำลังคนเข้าสู่การแข่งขันในภูมิภาคอาเซียนได้เป็นอย่างดีซึ่งการทำงานระบบราชการในอดีตเป็นลักษณะการทำงานระบบปิด (Big Government) ยึดติดกับระบบอำนาจนิยม ไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชน จึงทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทจากการทำงานในระบบปิด สู่การทำงานแบบ Small Government คือลดบทบาทและขนาดภาครัฐ เสริมสร้างบทบาทของภาคส่วนอื่นในสังคมปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานโดยเน้นการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสังคม (Collaborative Governance) เพื่อนำไปสู่สุขภาวะประเทศไทย (Healthy Thailand) อันเป็นผลมาจากการปรับระบบความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่างๆ ในสังคม

การศึกษาการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน ยุทธศาสตร์ พระราชบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารพร้อมทั้งสรุปปัญหาอุปสรรคที่พบจากการศึกษาการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงทั้งในฐานะผู้ขับเคลื่อนนโยบาย ผู้กำกับดูแลและผู้ส่งเสริมประสานซึ่งก่อให้เกิดแนวทางในการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารที่ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอในผลการศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการอื่นและผู้สนใจที่จะใช้เป็นเอกสารอ้างอิงและค้นคว้าต่อไป

สันติพงศ์ สนิธิ
มิถุนายน ๒๕๕๘

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(ก)
คำนำ	(ง)
สารบัญ	(จ)
สารบัญตาราง	(ช)
สารบัญรูปภาพ	(ซ)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความสำคัญของปัญหา	๑
บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๓
ขอบเขตการศึกษา	๓
วิธีดำเนินการศึกษา	๓
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔
นิยามศัพท์	๔
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหาร	๕
และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
การเปลี่ยนแปลงองค์การ	๕
แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ	๖
แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	๗
แนวคิดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๙
(Public Sector Management Quality Award: PMQA)	
กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey ๗-S Framework)	๑๑
PESTL Analysis	๑๒
การวิเคราะห์องค์การ (SWOT analysis)	๑๓
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหาร	๑๔
สถานการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มกำลังแรงงาน	๑๖
ความเป็นมาในการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหาร	๑๘
นโยบายการบริหารภาครัฐ และแผนยุทธศาสตร์	๒๕

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	๓๐
และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม	
การจัดตั้งสำนักงานบริหารการเปลี่ยนแปลง	๓๐
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ SWOT กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและรูปแบบการพัฒนาระบบบริหาร	๓๔
การวิเคราะห์ SWOT หน่วยงานในส่วนกลาง	๓๔
การวิเคราะห์ SWOT หน่วยงานส่วนภูมิภาค	๓๕
รูปแบบการพัฒนาระบบบริหาร	๔๐
วิเคราะห์บทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน	๔๗
บทที่ ๔ ผลการศึกษาหรือผลงาน	๕๑
ยุทธศาสตร์การปรับบทบาทใหม่ ๔ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน	๕๑
กิจกรรมการปรับบทบาทใหม่	
ผลการศึกษา	๕๒
ผลการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค	๕๗
ทิศทางการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕๘
บทบาทใหม่ตามกฎหมาย	๖๒
บทบาทภารกิจใหม่แบ่งตามหน่วยงาน	๖๕
ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่	๖๗
ทิศทางการดำเนินการขับเคลื่อนการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามบทบาทใหม่	๖๙
การเปรียบเทียบบทบาทตามภารกิจเดิมและภารกิจใหม่	๗๕
บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ	๗๙
บทสรุป	๗๙
ข้อเสนอแนะ	๘๓
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	๘๕
บรรณานุกรม	๘๖
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๑. กรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๑
๒. จำนวนตำแหน่งข้าราชการแต่ละสายงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๒
๓. กรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗	๒๕
๔. รูปแบบการพัฒนาระบบบริหาร	๔๑
๕. ข้อมูลวิเคราะห์ SWOT จากการประชุมครั้งที่ ๑ – ๔	๔๕
๖. ภาพรวมการดำเนินงานกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ	๕๓
๗. แสดงจุดเน้นตามทิศทางบทบาทใหม่ในแต่ละบทบาท	๕๙
๘. พัฒนาการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและในอนาคต	๗๐
๙. บทบาท ภารกิจและกิจกรรมที่สำคัญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามบทบาทใหม่	๗๑
๑๐. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การดำเนินการในปี ๒๕๕๘-๒๕๖๒	๗๓
๑๑. เป้าหมายการดำเนินการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐	๗๔

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
๑. ผังกระบวนการทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ	๑๔
๒. รูปแบบ/กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานที่มาจากทฤษฎี	๑๕
๓. จำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงาน ไตรมาส ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖	๑๗
๔. สถานการณ์จำนวนประชากร กำลังแรงงานและการมีงานทำทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ – ๒๕๕๖	๑๗
๕. สัดส่วนโครงสร้างกำลังคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๐
๖. โครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๔
๗. แสดงสรุปแนวทางการศึกษาการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๓
๘. ผังแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์ SWOT กับทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ	๓๘
๙. ผังแสดงแนวทางวิเคราะห์เชิงระบบ	๓๙
๑๐. ขั้นตอนการเสนอร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในกรม	๔๗
๑๑. แสดงระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนักพัฒนาฝีมือแรงงาน มืออาชีพตามบทบาทใหม่	๔๙
๑๒. ผลการดำเนินงานของแต่ละสถาบัน	๕๔
๑๓. แสดงการปรับบทบาทด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖๔
๑๔. กรอบยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ด้าน	๖๗
๑๕. ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของยุทธศาสตร์การปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖๗
๑๖. แนวคิดการปรับโครงสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาพรวม	๗๑
๑๗. เปรียบเทียบบทบาทตามภารกิจเดิมและภารกิจใหม่	๗๕

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความสำคัญของปัญหา

จากการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) มีแผนการดำเนินการเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมืออย่างเสรี (Free Flow of Skilled Labor) เพื่อสร้างให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน เสริมสร้างศักยภาพให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นในการแข่งขันในเวทีการค้าโลกภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นวิกฤติและโอกาสของประเทศไทย ในการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศในบริบทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานเพื่อการฟื้นฟูและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยการวางเป้าหมายให้มีการรับรองกรอบฝีมือแรงงานในภูมิภาคอาเซียน มีกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ การเพิ่มความเข้มแข็งของการบริหารจัดการและพัฒนาแรงงาน และพัฒนาระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละประเทศสมาชิกให้สูงขึ้น โดยให้แต่ละประเทศสมาชิกกำหนดกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเองให้แล้วเสร็จ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และผลงาน จนกระทั่งสามารถกำหนดกรอบฝีมือแรงงานในภูมิภาคอาเซียน สำหรับประเทศไทยมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพและประสบการณ์มายาวนาน หากแต่สถานะและบทบาทในปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายของประเทศในการเตรียมกำลังคนเข้าสู่การแข่งขันเช่นที่กล่าวแล้วได้อย่างเต็มที่

๑.๒ บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน

โดยมีข้อสังเกตจากบุคคลภายนอกในฐานะคณะทำงานตามเอกสารรายงานการประชุมคณะทำงานศึกษาบทบาทภารกิจด้านการพัฒนากำลังแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๖ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, ๒๕๕๖) คณะทำงานได้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีประเด็นที่สำคัญๆสรุปได้ดังนี้

๑) บทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะหน่วยงานในพื้นที่ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ควรมีบทบาทด้านเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายที่มีความชัดเจนมากกว่านี้ โดยเฉพาะการตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับชาติและแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด

๒)การตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนซึ่งมีความแตกต่างของความต้องการแรงงานในแต่ละพื้นที่การจ้างงานในระดับเทคโนโลยีพื้นฐานมีความต้องการทั่วไปในทุกพื้นที่ การฝึกช่างอุตสาหกรรมในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม การฝึกภาคบริการตามกลุ่มจังหวัด การฝึกในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน การฝึกสาขายานยนต์ในกลุ่มจังหวัดตะวันออกซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดโซนนิ่งและยุทธศาสตร์การฝึกตามจุดเน้นของแต่ละจังหวัดให้ชัดเจนมากขึ้น

๓)มีการดำเนินการเองมากกว่าสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงควรเพิ่มบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมประสานหรือการดำเนินการร่วมกับเอกชนหรือภาคส่วนอื่นให้มีมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายๆอุตสาหกรรม โดยส่งเสริมให้ภาคเอกชนได้มีบทบาทผ่านกลไกคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ให้มากขึ้น

ภายใต้แนวคิดที่ว่าประชาชนได้อะไรจากงบประมาณแผ่นดิน สำนักงบประมาณจึงทำการศึกษาพัฒนาและนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System : PBBS) เน้นผลที่ได้จากการใช้จ่ายงบประมาณ (Output) มาใช้โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๒เห็นชอบการปรับระบบงบประมาณดังกล่าว (อาภรณ์ แก้วสลัศรี, ม.ป.พ.) สำนักงบประมาณได้พัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนระบบโดยจัดทำเป็นโครงการนำร่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ ก่อน จำนวน ๗ หน่วยงาน และเริ่มใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอย่างจริงจังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๖

การทำงานระบบราชการในอดีตเป็นลักษณะการทำงานระบบปิด (Big Government) ยึดติดกับระบบอำนาจนิยม ไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชน จึงทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทจากการทำงานในระบบปิด สู่การทำงานแบบ Small Government คือลดบทบาทและขนาดภาครัฐเสริมสร้างบทบาทของภาคส่วนอื่นในสังคม ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานโดยเน้นการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสังคม (Collaborative Governance) เพื่อนำไปสู่สุขภาวะประเทศไทย (Healthy Thailand)อันเป็นผลมาจากการปรับระบบความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่างๆ ในสังคมซึ่งหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงนี้ตามบทบาทและสถานภาพที่จำกัดในการประสานความร่วมมือกับภาคส่วนอื่นในสังคม

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงมีความเห็นว่า สมควรได้มีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปสู่การปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งจะช่วยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถบริหารงาน ตลอดจนสามารถตอบสนองทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชนในสถานการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งสนับสนุนการใช้จ่ายงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสังคมได้

อย่างเหมาะสม สอดคล้องเป้าหมายระดับประเทศในการเตรียมกำลังคนเข้าสู่การแข่งขันในภูมิภาคอาเซียนได้เป็นอย่างดี

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- ๑) เพื่อศึกษารูปแบบการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนงานรองรับบทบาทใหม่
- ๒) เพื่อได้ข้อเสนอแนะในการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น
- ๓) เพื่อเป็นแนวทางการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๘
- ๔) เพื่อศึกษาแผนรองรับบทบาทใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๔ ขอบเขตการศึกษา

- ๑) ระบบการบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) บทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) แผนงาน/นโยบายยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๕ วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ศึกษาปัญหา ที่มา กรอบแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ ๒๕๕๘
- ๒) วิเคราะห์ โดยพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กร (SWOT) เพื่อนำไปสู่การปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) ศึกษา นโยบาย แผนงาน ยุทธศาสตร์ พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหาร โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบกำหนดแนวทางการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหาร เพื่อประโยชน์ในการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

๑.๖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) ได้รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ทั้ง ๔ ด้านในฐานะผู้ขับเคลื่อนนโยบาย ผู้กำกับดูแล ผู้ส่งเสริมประสานและผู้ดำเนินการที่ชัดเจนขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนนำไปสู่การส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจให้แก่ภาคเอกชน

๒) ได้ข้อเสนอแนะในการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

๓) ได้เป็นตัวอย่างการปรับบทบาทองค์การของรัฐที่สอดคล้องกับนโยบายมุ่งเน้นผลงานและนำสู่สู่สภาวะประเทศไทย

๑.๗ นิยามศัพท์

บทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง ภารกิจ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามบทบาทใหม่ในฐานะผู้ขับเคลื่อนนโยบาย ผู้กำกับดูแล ผู้ส่งเสริมประสานและผู้ดำเนินการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รูปแบบระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง ลักษณะการบริหารที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะนำมาใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับในการปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนงานรองรับบทบาทใหม่ หมายถึง แนวทางที่จะใช้ในการดำเนินการตามบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหาร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการดำเนินการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในบทบาททั้ง ๔ ด้านไม่ชัดเจน ควรได้มีการทบทวนและปรับบทบาทใหม่ให้มีความเหมาะสม ลดความยุ่งยากในการทำงาน แสวงหาพันธมิตรในการร่วมกันทำงาน ไม่ควรดำเนินการเองแต่ส่งเสริมประสานทุกภาคส่วนเพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นภารกิจ การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน จึงยังทำได้ล่าช้าและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยากทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ยาก จึงต้องมีกรอบแนวคิดการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งเทคโนโลยี กฎหมาย สังคม เศรษฐกิจ ฯลฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ขอรับการประเมินจึงขอเสนอแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ การเปลี่ยนแปลงองค์การ(Organization Change)

เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์การหรือพยายามปรับองค์การให้ก้าวหน้า โดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนและการจัดการสร้างวัฒนธรรมองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การจะใช้เทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ในทิศทางที่ต้องการและระดับที่เหมาะสม

องค์การในยุคโลกาภิวัตน์กำลังแสวงหาประสิทธิภาพของงานและควมมีอิสระของมนุษย์ เพิ่มด้วยการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงานระหว่างกัน มีบรรยากาศของการไว้วางใจกันมากขึ้น กล้าเสี่ยงในการทำงาน และมีความรู้สึกมั่นใจในอันที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์การอาจพบกับการเสี่ยง ความไม่มั่นคง การทำลาย ความกลัวการสูญเสีย เพื่อจะเผชิญกับสิ่งต่างๆ เหล่านั้นจำเป็นจะต้องมีความรู้ ทักษะ ค่านิยมและต้องรู้สิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างมีแผนในกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือระบบของการพัฒนาองค์การ และอย่างน้อยต้องคำนึงถึงหลักทั่วๆ ไป ๕ ประการ ดังต่อไปนี้

- ๑) การเพิ่มพูนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์แก่การทำงานร่วมกัน
- ๒) ทักษะ: แนวทางใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมในทางปฏิบัติงานร่วมกัน
- ๓) ทศนคติ: ยอมรับความรู้สึกใหม่ๆ อันจะมีส่วนร่วมในงานระหว่างบุคคลสำเร็จ
- ๔) ค่านิยม: การยอมรับค่านิยม ความเชื่อ ข้อมูล ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การ
- ๕) ยุทธศาสตร์และการบริหารเชิงกลยุทธ์

๒.๒ แนวคิดการพัฒนาการบริหารราชการแบบบูรณาการ

การปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่างๆรวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

การพัฒนาและส่งเสริมให้มีการแข่งขันในการจัดบริการสาธารณะและการเปิดให้หน่วยงาน/องค์กรในภาคส่วนอื่นสามารถเข้ามาให้บริการสาธารณะของรัฐ

๑)พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการปรับปรุงการบริหารราชการส่วนภูมิภาคให้ชัดเจนขึ้นและสามารถบริหารราชการแบบบูรณาการได้ดียิ่งขึ้น และจากการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารราชการ ส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมา ทำให้การบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ มีการพัฒนาระบบงานภาครัฐโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒)อัตลักษณ์ของการให้ภาคส่วนอื่นมีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะ คือ หน่วยราชการยังคงมีหน้าที่และรับผิดชอบต่อประชาชนในการเข้าถึงและได้รับบริการของรัฐที่มีคุณภาพ แต่รูปแบบการดำเนินงานบริการอาจมีได้หลากหลายและยืดหยุ่น โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดรูปแบบและวิธีการจัดบริการ รวมทั้งอาจเข้ามาร่วมให้บริการในบางขั้นตอน ทำให้ประชาชนผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุดตามสภาพกลุ่มบุคคล ชุมชน วัฒนธรรม และพื้นที่ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการสาธารณะ ดังนี้

- การยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดบริการสาธารณะ
- การพัฒนาคุณภาพของบริการสาธารณะให้ดีกว่าเดิม
- การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ให้บริการสาธารณะในการริเริ่มพัฒนารูปแบบและสร้างสรรค์นวัตกรรมการให้บริการใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในระดับภูมิภาคและท้องถิ่นที่มีความหลากหลาย
- การยกระดับความเป็นธรรมและความทั่วถึงในการให้บริการสาธารณะ กลไกการแข่งขันเป็นการขยายโอกาสและความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณะของรัฐของประชาชนผู้รับบริการ โดยเฉพาะโอกาสในการได้รับบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และทั่วถึงของผู้รับบริการทุกระดับในสังคม

๓) สำนักงาน ก.พ.ร. ได้แสวงหาและพัฒนาต้นแบบโดยดำเนินโครงการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจนเหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศ และเพื่อพัฒนารอบแนวทางและเครื่องมือทางเทคนิคในการให้ภาคส่วนอื่นมีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะ โดยศึกษากรณีตัวอย่างจากการดำเนินงานของอังกฤษ ฟินแลนด์ และออสเตรเลีย เพื่อนำแนวทางและเครื่องมือทางเทคนิค พร้อมทั้งข้อดีและข้อเสียมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับประเทศไทย เพื่อให้ภาคส่วนอื่น โดยเฉพาะภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะที่เป็นบทบาทเดิมของภาครัฐ ทั้งในราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการสนับสนุนเชื่อมโยงและเกื้อกูลกัน ไม่เกิดการซ้ำซ้อน

๔) การนำเครื่องมือที่ค้นพบไปทดลองวิเคราะห์จากตัวอย่างจริง โดยสำนักงาน ก.พ.ร. คัดเลือกหน่วยงานด้านการบริการที่เหมาะสม และหน่วยงานต้นสังกัดให้ความร่วมมือ อย่างน้อย ๑ แห่ง มาดำเนินการทดลองวิเคราะห์ เพื่อดำเนินการศึกษาและร่างกฎหมายเพื่อรองรับแนวทางดังกล่าวอย่างเป็นระบบต่อไป โดยให้ครอบคลุมงานหลากหลายประเภท ดังนี้

- การให้บริการที่มีภาคเอกชนให้บริการและมีสภาพการแข่งขันอยู่แล้ว เช่น การจัดทำงาน การพัฒนาฝีมือแรงงานและทักษะต่างๆ (เช่น อบรมคอมพิวเตอร์) การให้บริการการศึกษา การให้บริการสาธารณสุข เป็นต้น
- การให้บริการที่ยังไม่มีสภาพการแข่งขัน ซึ่งในกรณีนี้ ภาครัฐอาจมอบอำนาจให้เอกชนไปดำเนินการแทน โดยการแข่งขันจะเกิดขึ้นในช่วงประมูลงาน และช่วงต่อสัญญา แต่จะไม่มีการแข่งขันในระหว่างการทำงานตามสัญญา
- พัฒนา/ปรับปรุงแนวทางการปรับปรุงขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นในรูปแบบที่ให้ภาคส่วนอื่น มีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะให้เป็นคู่มือปฏิบัติ

๒.๓ แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

การเปลี่ยนแปลงองค์การ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพปัจจุบัน เพื่อไปสู่สภาพในอนาคต เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การให้ดียิ่งขึ้น

๑) สาเหตุที่องค์การต้องเปลี่ยนแปลงเนื่องจากสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจ (Business Environment) เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีแรงผลักดัน (Driving Forces) ที่ทำให้องค์การจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกัน มิฉะนั้นองค์การก็จะไม่สามารถแข่งขัน หรือดำรงอยู่ในโลกธุรกิจได้ โดยพลังผลักดันทำให้องค์การจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงคือ

- ลักษณะของกำลังแรงงาน (Nature of the Workforce) เชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม ระดับความรู้ อาชีพที่แตกต่างทำให้ต้องปรับปรุงพนักงาน เพื่อให้สามารถทำงานด้วยกันได้ ด้วยการฝึกอบรมทักษะอื่นๆให้กับพนักงาน
 - เทคโนโลยี (Technology) องค์การจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน โครงสร้างองค์การใหม่ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้ากับทีมงานใกล้ชิดกันมากขึ้น
 - เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง (Economic Shocks) ผลกระทบจากราคาน้ำมัน โลกที่ผันผวน ค่าของเงินเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้มีผลต่อนักลงทุน
 - การแข่งขัน (Competition) สภาพการแข่งขันในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป คู่แข่งไม่ได้มีเฉพาะภายในประเทศเท่านั้นคู่แข่งข้ามชาติเพิ่มขึ้นมากมายทางธุรกิจองค์การจะปรับตัวเพื่อโต้ตอบกับคู่แข่งได้จึงจะอยู่รอด
 - แนวโน้มทางสังคม (Social Trends) การที่เทคโนโลยีเจริญรวดเร็ว แนวโน้มของคนรุ่นใหม่เพิ่มขึ้น คนติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้หลายทาง จึงทำให้องค์การต้องปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของคนที่ย้ายไป
 - การเมืองโลก (World Politics) การล่มสลายของสหภาพสาธารณรัฐสังคมนิยมโซเวียต การก่อการร้าย ผลกระทบทำให้เกิดการร่วมมือประสานประโยชน์ทางการค้า การทำสนธิสัญญาร่วมกัน ก่อให้เกิดการค้าต่างๆ
- ๒) การวางแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง
- การแสวงหาแนวทางเพื่อปรับปรุงความสามารถขององค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น
 - การแสวงหาแนวทางเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานใหม่
- ๓) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง
- การละลายพฤติกรรม (Unfreezing): กระตุ้นให้บุคคลละทิ้งพฤติกรรมเดิมด้วยการแก้ไขปรับปรุงสภาพที่เป็นอยู่
 - การเปลี่ยนสู่สภาพใหม่ (Moving): ปรับความคิดความรู้สึกร่วมให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมใหม่ โดยการจัดโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อสร้างความพร้อมให้กับพนักงาน
 - การสร้างพฤติกรรมใหม่ (refreezing): การเสริมแรงเพื่อให้ทุกคนมีความมั่นใจว่าระบบการให้รางวัล ความดีความชอบจะพิจารณาจากพฤติกรรมใหม่ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

๔) การวินิจฉัยเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

- การวินิจฉัย (Diagnosis): เกี่ยวกับปัญหาต่างๆ โดยการสอบถาม สัมภาษณ์ ฟังความคิดเห็นจากพนักงาน
- การวิเคราะห์ (Analysis): นำข้อมูลมาวิเคราะห์ว่าเกิดจากอะไร มีกี่เรื่อง วิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ควรจะทำอย่างไร ใครจะเป็นผู้แก้ปัญหานั้น
- ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback): ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพนักงานนำข้อมูลทั้งหมดมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พนักงานพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- การปฏิบัติ (Action): ลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
- การประเมินผล (Evaluation): นำผลที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงมาเปรียบเทียบและประเมินผล

๒.๔ แนวคิดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA)

เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง ๗ ด้าน (หมวด) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ๒๕๕๘, น. ๓๒, ๓๘, ๔๔, ๕๐, ๕๖, ๖๒, ๖๘) คือ

๑)การนำองค์การในหมวดการนำองค์การ เป็นการตรวจประเมินว่าผู้บริหารของส่วนราชการสั่งการ หรือชี้้นำให้ส่วนราชการมีความยั่งยืนอย่างไร นอกจากนี้ ยังตรวจประเมินระบบการกำกับดูแลองค์การ วิธีการที่ส่วนราชการใช้เพื่อบรรลุผลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย มีจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

๒)การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ในหมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์เป็นการตรวจประเมินวิธีการในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการการนำไปปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ตลอดจนวิธีการวัดผลความก้าวหน้า

๓)การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหมวดการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อความสำเร็จของส่วนราชการในระยะยาวอย่างไร รวมทั้งวิธีการในการค้นหาของสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างความสัมพันธ์และการใช้สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

๔)การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ในหมวดการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ส่วนราชการมีการเรียนรู้และบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินว่าส่วนราชการใช้ผลการวิเคราะห์และทบทวนเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างไร

๕)การมุ่งเน้นบุคลากร ในหมวดการมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งตรวจประเมินถึงวิธีการสร้างความผูกพัน บริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

๖)การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดการและปรับปรุงผลผลิตและการบริการ กระบวนการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ เพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำให้ส่วนราชการประสบความสำเร็จและยั่งยืน

๗)ผลลัพธ์การดำเนินการในหมวดผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินผลการดำเนินการและปรับปรุงในด้านที่สำคัญทุกด้านของส่วนราชการ ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลส่วนราชการ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและการเติบโต และผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ยังตรวจประเมินระดับผลการดำเนินการของส่วนราชการเปรียบเทียบกับคู่เทียบ และส่วนราชการอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน ให้ส่วนราชการนำเสนอระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของผลการดำเนินการด้านต่างๆ รวมทั้งให้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสม

การประเมินองค์การตามเกณฑ์ PMQA ใช้แนวทางการบริหารจัดการแบบ ADLI ๑

โดยการตอบคำถามตามเกณฑ์ในแต่ละหมวด ซึ่งเปรียบเสมือนการตรวจสอบสภาพองค์กร ที่จะทำให้ทราบจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุง และนำโอกาสในการปรับปรุงที่พบไปวางแผนพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยเลือกเครื่องมือทางการบริหารที่เหมาะสมมาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาองค์การในเรื่องต่างๆ เป็นไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการมีระดับการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานเทียบเท่าสากล

๒.๕ กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey ๗-S Framework)

แนวคิดของแมคคินซีได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๘๐ โดย Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips แนวคิดนี้ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ๗ ประการของธุรกิจว่ามีลักษณะและมีสภาพอย่างไร จึงเป็นที่มาของศัพท์คำหนึ่งว่า McKinsey ๗-S

แบบจำลอง ๗-S เป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์กร โดยการประสานองค์ประกอบทั้ง ๗ ตัวให้สอดคล้องประสานกันตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์องค์การเกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงสร้างองค์การ เป้าหมายขององค์การระบบการดำเนินงานทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานและเป้าหมายที่ต้องการ โดยกรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey ๗-S Framework) ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารเป็นหลักสากล ประกอบด้วย

๑) โครงสร้างองค์กร(Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้าตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม อาทิ โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงไร หากไม่ยืดหยุ่นหรือมีความยืดหยุ่นน้อย โอกาสความสำเร็จก็จะมึ้น้อย

๒) กลยุทธ์(Stragegy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนของกิจการ โดยพิจารณาว่าองค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนหรือไม่ และกลยุทธ์นั้นกระจายออกไปใน sector ต่างๆ หรือไม่

๓) บุคลากร (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีคุณภาพหรือไม่

๔) ทักษะ(Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ พนักงานมีทักษะในการทำงานหรือไม่

๕) รูปแบบการบริหาร(Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการบริหารเป็นอย่างไร เป็นต้น

๖) ระบบการปฏิบัติงาน(System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกอย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับการวางระบบงาน

๗) ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อร่วมกันในหน่วยงาน

องค์ประกอบของ ๗-S มีลักษณะที่แตกต่างกันสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑) ส่วนที่จับต้องได้ (Hardware: strategic/staff) สามารถนำมาลอกเลียนแบบและประยุกต์ใช้ได้ง่าย

๒) ส่วนที่จับต้องไม่ได้ (Software: managerial style/shared value/skill) วิธีคิดของคน วัฒนธรรมของแต่ละแห่งและทักษะในการทำงาน

ดังนั้นคำถามที่ตามมา คือ วัฒนธรรมการบริหาร (Software) แบบใดที่ส่งผลให้หน่วยงาน ประสบผลสำเร็จ

๒.๖ PESTL Analysis

PESTL Analysis เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกทางการตลาดระดับมหภาค (Macro Environment) ด้านโอกาสหรือข้อจำกัด ประกอบด้วย

๑) นโยบายของรัฐ (Political) การเมืองการปกครองกฎหมายต่างๆ ที่มีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น นโยบายของรัฐบาลที่มีผลต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เกี่ยวกับภาษีนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ ความสนใจในเรื่องศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

๒) เศรษฐกิจ (Economic) วิเคราะห์ผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจศาสตร์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น อัตราดอกเบี้ย ระดับเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน GDP และอื่นๆ การเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมและแยกแต่ละภาคธุรกิจ ฯลฯ

๓) สังคม วัฒนธรรม (Socio-cultural) การวิเคราะห์ผลกระทบจากสังคมวัฒนธรรมสภาพความเป็นอยู่ที่มีอิทธิพล แตกต่างกันตามแต่ละประเทศ เช่น ศาสนาหลักของประชากร ทศนคติต่อสินค้าหรือบริการจากต่างชาติ ภาษาที่มีผลต่อสินค้าในตลาดหรือไม่ เวลาว่างของผู้บริโภค บทบาทของชายหญิงในสังคม ความใส่ใจสิ่งแวดล้อม อายุขัยของประชากร ระดับการศึกษา สวัสดิการโครงสร้างประชากร และขนาดครอบครัว เป็นต้น

๔) เทคโนโลยี (Technological) วิเคราะห์ผลกระทบจากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมอื่นๆ เพื่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญของโลกาภิวัตน์การดำเนินการขององค์การการใช้ชีวิตในปัจจุบัน เช่น เทคโนโลยีที่มีมาตรการดีที่จะช่วยผลิตสินค้าและบริการได้ถูกลง ทำให้ลูกค้าหรือองค์การมีนวัตกรรมใหม่ ช่องทางการจัดจำหน่ายใหม่ และเทคโนโลยีที่ช่วยในการสื่อสาร เป็นต้น

๕) กฎหมาย (Legal) วิเคราะห์ผลกระทบจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์การ อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายว่าเป็นโอกาสหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพหรือไม่

การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม (PESTL) จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพในการดำเนินธุรกิจในกลุ่มประเทศเป้าหมายนั้นๆ ในวงการธุรกิจจะทำการระดมความคิดก่อนวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม (PESTL) และทำการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง (ปัจจัยภายใน) และการวิเคราะห์โอกาสอุปสรรค (ปัจจัยภายนอก) ต่อไป

๒.๗ การวิเคราะห์องค์กร (SWOT analysis)

SWOT analysis เป็นกลยุทธ์ในการวิเคราะห์องค์กรเพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งย่อมาจาก S = Strength W = Weakness O = Opportunity และ T = Threat ใช้สำหรับหาข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เป็นการวิเคราะห์ภายในองค์กรเอง ส่วนการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคเป็นการวิเคราะห์ภายนอกองค์กร (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ตุลาคม ๒๕๕๗)

หลักการวิเคราะห์ SWOT analysis มีดังนี้

๑) **S = Strength (จุดแข็ง)** หมายถึง ข้อได้เปรียบขององค์กรที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการได้ดี เช่น

- บุคลากรดี มีความรู้ความสามารถและจงรักภักดี
- ทีมบริหารเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูง
- สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- ฐานะการเงินมั่นคง
- องค์กรมีชื่อเสียงดี

เมื่อวิเคราะห์พบจุดแข็งขององค์กรแล้ว ต้องวิเคราะห์หาวิธีการที่จะรักษาจุดแข็งนั้นให้ยั่งยืนอยู่คู่องค์กรต่อไป

๒) **W = Weakness (จุดอ่อน)** หมายถึง สิ่งที่องค์กรยังขาด หรือยังด้อยการพัฒนา อันจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน ทำให้การบริหารงานหย่อนสมรรถภาพ

- บุคลากรไม่เพียงพอ หรือขาดความรู้ความสามารถ หรือมีบุคลากรมากเกินไป
- ทีมบริหารไม่ดี
- ขาดการวิจัยและพัฒนา
- เงินทุนน้อย
- ขาดแคลนอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร
- ความเชื่องช้าในการดำเนินงานเนื่องจากโครงสร้างขององค์กรใหญ่เกินไป

เมื่อวิเคราะห์พบจุดอ่อนแล้ว ต้องรีบปรับปรุงแก้ไข พัฒนาให้ดีขึ้น แต่จุดอ่อนบางอย่างก็ยากที่จะแก้ไขปรับปรุงได้ในระยะเวลาอันสั้น

๓) O = Opportunity (โอกาส) หมายถึง ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกที่มีส่วนทำให้องค์กรสามารถใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ไม่ยากนัก เช่น

- การเพิ่มขึ้นของประชากร
- การสนับสนุนของภาครัฐ

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแล้วพบว่าเอื้ออำนวยต่อองค์กร ควรจับลมมือทันที โอกาสในการประสบความสำเร็จจะมีสูงมาก

๔) T = Threat (อุปสรรค) หมายถึง ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กรทำให้องค์กรเกิดปัญหาหรือประสบความล้มเหลว ไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความยากลำบากในการดำเนินการ อุปสรรค ได้แก่ สถานการณ์ต่างๆ เช่น

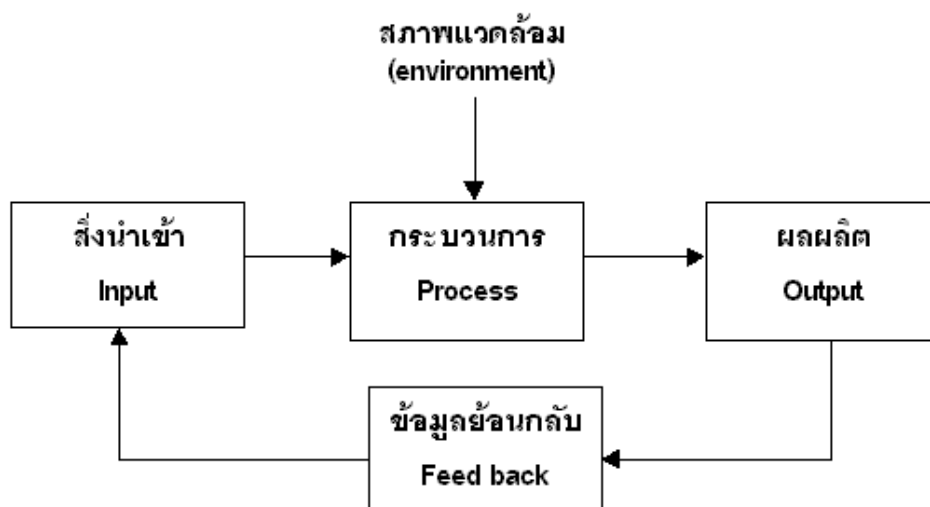
- นโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อองค์กร
- กฎ ระเบียบ และกฎหมายใหม่ๆ ที่มีผลร้ายต่อองค์กร
- การต่อต้านจากประชาชน
- การขาดแคลนแรงงาน ค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น

การวิเคราะห์แต่ละด้านอย่างละเอียดจะทำให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ต่อกลยุทธ์การวางแผน และการปฏิบัติงานของบุคลากร

๒.๘ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหาร

ทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ (System Approach หรือ General System Theory)

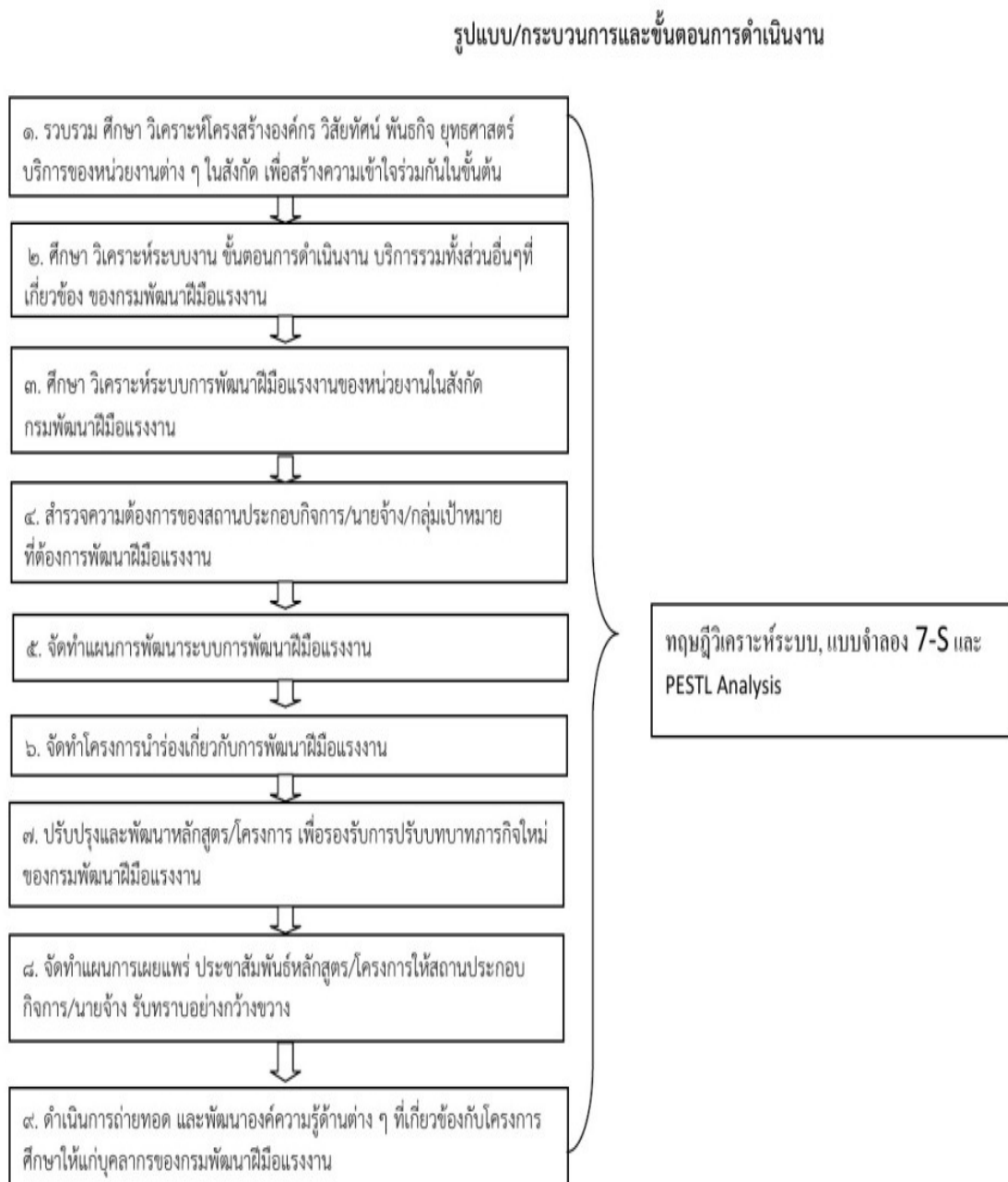
แผนภาพที่ ๑ ผังกระบวนการทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ



ที่มา <https://privatepongsak.wordpress.com>

ทฤษฎีวิเคราะห์ระบบเป็นทฤษฎีที่มีคุณค่าในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องของกระบวนการบริหารทั้งปวงรวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วยโดยการวิเคราะห์สิ่งนำเข้า วิเคราะห์กระบวนการและวิเคราะห์ผลผลิตว่าสิ่งที่ลงทุนไปคุ้มค่าหรือไม่แล้วรวบรวมข้อมูลหาจุดบกพร่องแล้วปรับปรุงแก้ไขต่อไป

แผนภาพที่ ๒ รูปแบบ/กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่มาจากทฤษฎี



๒.๙ สถานการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มกำลังแรงงาน

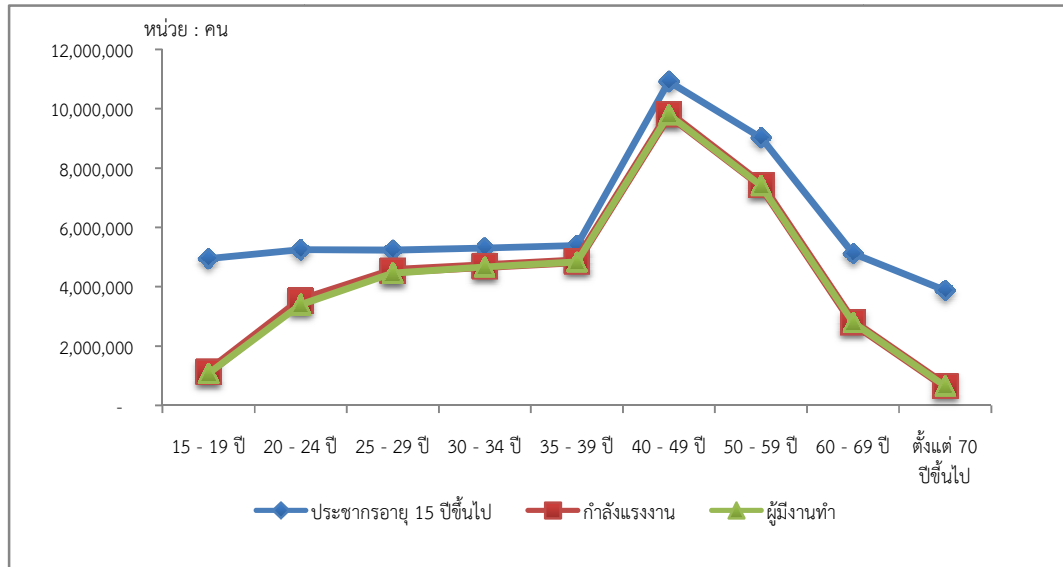
๒.๙.๑ สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับสังคมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป มีการแข่งขันกันด้านการค้ากันอย่างรุนแรง และมีความสลับซับซ้อนมาก ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี อีกทั้งในปี ๒๕๕๘ ที่จะถึงนี้จะมีการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน มีการปรับกฎกติกาต่างๆ มากขึ้น มีการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศได้ ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับกำลังคนที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน และการผลิตกำลังคนในอนาคต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศได้อย่างแท้จริง ในช่วงที่ผ่านมา โดยด้านคุณภาพแรงงานภายในประเทศนั้น นับเป็นปัจจัยสนับสนุนการขับเคลื่อนในการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาแรงงานไทยให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล จำเป็นต้องติดตามสถานการณ์ตลาดแรงงานทั้งตลาดแรงงาน เพื่อการรักษาสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานของประเทศ และเร่งแก้ไขปัญหการว่างงาน และการขาดแคลนแรงงานฝีมือ อีกทั้งช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานอีกด้วย

๒.๙.๒ โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน

จากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในไตรมาสหนึ่งปี พ.ศ. ๒๕๕๖ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๕๗) ประเทศไทยมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๖๔.๙ ล้านคน ประชากรในวัยแรงงานจำนวน ๕๔.๘ ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวมจำนวน ๓๙.๑ ล้านคน (ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ ๓๘.๕ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๒.๘ แสนคน ผู้รอฤดูกาล ๓.๔ แสนคน) คิดเป็นอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเท่ากับร้อยละ ๗๑.๔ (แผนภาพที่ ๓) ซึ่งเมื่อพิจารณาแนวโน้มจำนวนประชากรตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๖ พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๖ จำนวนกำลังแรงงานรวมมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมาโดยตลอด ในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ มีจำนวนกำลังแรงงานรวมประมาณ ๓๔.๑ ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็นประมาณ ๓๘.๔ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ คิดเป็นอัตราส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๒.๗ เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔

แผนภาพที่ ๓จำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงานไตรมาส ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖

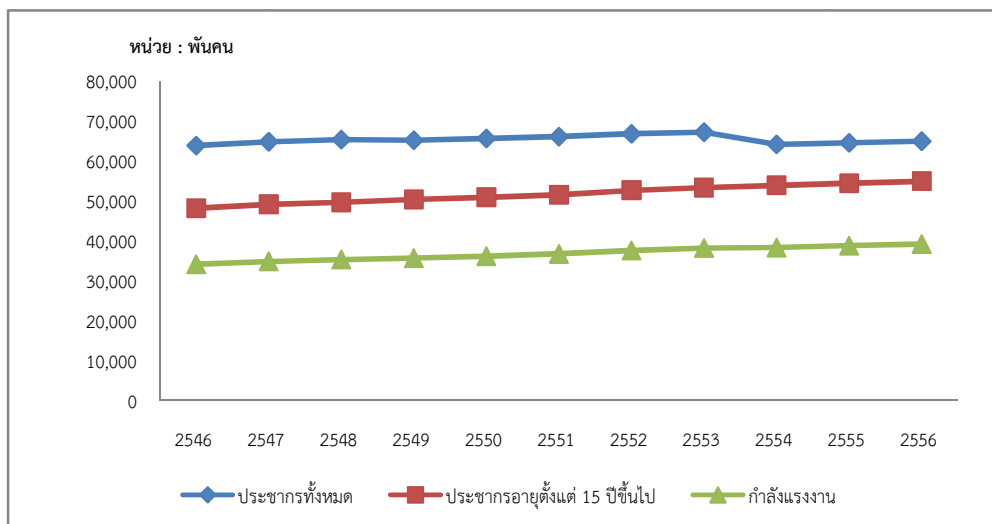


หมายเหตุจำนวนแรงงานอ้างอิงจาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ การสำรวจแรงงานนอกระบบ

พ.ศ. ๒๕๕๕ และ พ.ศ. ๒๕๕๖

ที่มา ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสหนึ่ง, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๖)

แผนภาพที่ ๔สถานการณ์จำนวนประชากร กำลังแรงงาน และการมีงานทำทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๖



ที่มา ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสหนึ่ง, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๖)

๒.๑๐ ความเป็นมาในการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหาร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักของประเทศที่รับผิดชอบการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการโดยมีจุดมุ่งหมาย คือ

๑) พัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะฝีมือที่ได้มาตรฐานในระดับสากล

๒) กำลังแรงงานมีขีดความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานได้ โดยความต้องการดังกล่าวหมายถึงทั้งความต้องการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๓) ส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีขีดความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

ดังที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๒ ดังที่แสดงต่อไปนี้

“...ข้อ ๒ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีขีดความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ และเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยให้อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือและการทดสอบฝีมือ และกฎหมายอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่เกี่ยวข้อง

๒) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน

๓) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพแรงงานให้แก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

๔) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพ และพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๕) จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานและเป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ทั้งนี้ การที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับมอบหมายตามกฎหมายให้ดำเนินการในเรื่องการยกระดับฝีมือแรงงานให้กับกำลังแรงงานของประเทศซึ่งมีจำนวนประมาณ ๓๙.๑ล้านคน ให้มีฝีมือแรงงานในระดับมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องยกระดับการดำเนินงานให้รองรับภารกิจดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทิศทางการปรับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวที่ชัดเจน ตลอดจนคนไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในขณะที่ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานมีแนวโน้มลดลง

จากบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบกับภารกิจของหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงแรงงาน ตลอดจนกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ อาจสรุปได้ว่า “กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) ที่เป็นกำลังแรงงานของประเทศ” ซึ่งถือเป็นภารกิจที่มีขอบเขตกว้างใหญ่ และมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวโดยให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

กำลังแรงงานไทยมีทักษะได้มาตรฐานสากล

พันธกิจ

- ๑) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- ๒) พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์

- ๑) ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสากล
- ๒) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน
- ๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ค่านิยมร่วม

- ๑) มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)
- ๒) ใฝ่เรียนรู้ (Life Long Learning)
- ๓) มีจิตบริการ (Service Mind)
- ๔) สานสร้างเครือข่าย (Networking)

วัฒนธรรมองค์กร

- ๑) บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ระดับการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

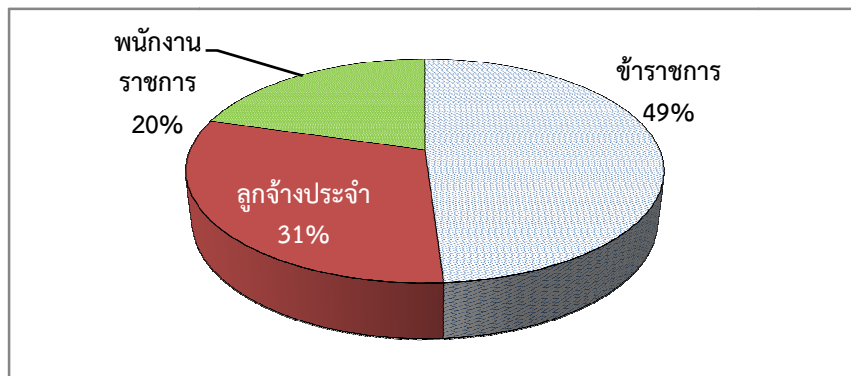
ปัจจุบันการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกเป็น ๓ ระดับ คือ

- ๑) การดำเนินการในระดับกรม ทำหน้าที่หลักในการควบคุมและกำกับดูแลงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- ๒) การดำเนินงานในระดับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค
- ๓) การดำเนินงานในระดับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งสถานภาพการดำเนินงานของแต่ละระดับสามารถสรุปได้ดังนี้

๒.๑๐.๑ โครงสร้างกำลังคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนกำลังคนทั้งสิ้น ๒,๖๐๖ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑,๒๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙๖ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๙๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๕ พนักงานราชการ จำนวน ๕๓๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๐.๔๙ (แผนภาพที่ ๕)

แผนภาพที่ ๕ สัดส่วนโครงสร้างกำลังคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ที่มา กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒๕๕๗)

เมื่อพิจารณาตามตารางที่ ๑ จะเห็นได้ว่า กรอบอัตรากำลังข้าราชการที่กรมฯ สามารถมีได้ คือ จำนวน ๑,๓๗๒ อัตรา ซึ่งมากกว่ากำลังข้าราชการในปัจจุบัน โดยมีอัตรว่างสำหรับบรรจุตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้น ๙๖ อัตราเมื่อพิจารณาในกรอบอัตรากำลังข้าราชการที่มีตำแหน่งว่างอยู่ ได้แก่ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ จำนวน ๗๑ อัตรา และตำแหน่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงานชำนาญงาน จำนวน ๒๕ อัตรา โดยมีจำนวนตำแหน่งข้าราชการแต่ละสายงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดังตารางที่ ๒

ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการปรับโครงสร้างหน่วยงาน และได้มีมติเห็นชอบจาก คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ให้ จัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานดังกล่าวข้างต้นเพื่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ เพิ่มขึ้น เช่น กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มกฎหมาย กองการเจ้าหน้าที่ ดังนั้น การที่มีกรอบอัตรากำลังที่ยังมิได้บรรจุและสามารถได้รับงบประมาณสนับสนุนก็จะช่วยสนับสนุน กำลังพลทั้งในส่วนงานเดิมที่ขาดและหน่วยงานใหม่ที่ตั้งขึ้นได้เป็นอย่างดีเป็นต้น

ตารางที่ ๑ กรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตำแหน่ง		กรอบอัตรา		กำลังคน
บริหาร	ระดับสูง	๑	๔	ระดับสูง ๑
	ระดับต้น	๓		ระดับต้น ๓
อำนวยการ	ระดับสูง	๑๘	๒๒	ระดับสูง ๑๘
	ระดับต้น	๓		ระดับต้น ๓
วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๗๘	๑,๐๕๕	ชำนาญการพิเศษ ๑๐๘
	ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๔๕		
	ชำนาญการ	๑๗		ชำนาญการ ๗๑๖
	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๙๑๔		ปฏิบัติการ ๑๖๐
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๑	๒๙๑	ชำนาญงาน ๒๐๕ ปฏิบัติงาน ๖๑
รวม		๑,๓๗๒		๑,๒๗๖

ที่มา กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒๕๕๗)

ตารางที่ ๒ จำนวนตำแหน่งข้าราชการแต่ละสายงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	สายงาน	บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป	รวม
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ปก./ชก.	ชก.	ชก./ชพ.	ชพ.	ปง./ชง.	
๑.	นักบริหาร	๑	๓	-	-	-	-		-	-	๔
๒.	ผู้ตรวจราชการกรม	-	-	๕	-	-	-		-	-	๕
๓.	ผู้อำนวยการ	-	-	๑๔	๓	-	-		-	-	๑๗
๔.	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	๗๘๕	๑	๔๕	๗๕	-	๙๐๖
๕.	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	๕			๑	-	๖
๖.	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	๑๕			๑	-	๑๖
๗.	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	๒			-	-	๒
๘.	นิติกร	-	-	-	-	๙			๑	-	๑๐
๙.	นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๕			๑	-	๖
๑๐.	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	๒๑			๑	-	๒๒
๑๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๔			๑	-	๕
๑๒.	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	๓			๑	-	๔
๑๓.	บรรณารักษ์	-	-	-	-	๒			-	-	๒
๑๔.	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	๘			-	-	๘
๑๕.	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	๕๗	๑๗		-	-	๗๔
๑๖.	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-		-	๑๐๖	๑๐๖
๑๗.	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-		-	๙๑	๙๑
๑๘.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-		-	๘๔	๘๔
๑๙.	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-		-	๑	๑
๒๐.	นายช่างภาพ	-	-	-	-	-	-		-	๑	๑
๒๑.	เจ้าพนักงานห้องสมุด	-	-	-	-	-	-		-	๑	๑
๒๒.	นายช่างศิลป์	-	-	-	-	-	-		-	๑	๑
รวม		๑	๓	๑๙	๓	๙๑๖	๑๘	๔๕	๘๒	๒๘๕	๑,๓๗๒
รวมทั้งหมด		๔		๒๒		๑,๐๖๑				๒๘๕	

หมายเหตุปก. หมายถึง ปฏิบัติการ, ชก. หมายถึง ชำนาญการ, ชพ. หมายถึง ชำนาญการพิเศษ, ปง. หมายถึง ปฏิบัติงาน และ ชง. หมายถึง ชำนาญงาน
ที่มา กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒๕๕๗)

๒.๑๐.๒ โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดโครงสร้างหน่วยงานเป็น ๓ ประเภทดังนี้

๑. หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงานพ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบด้วย

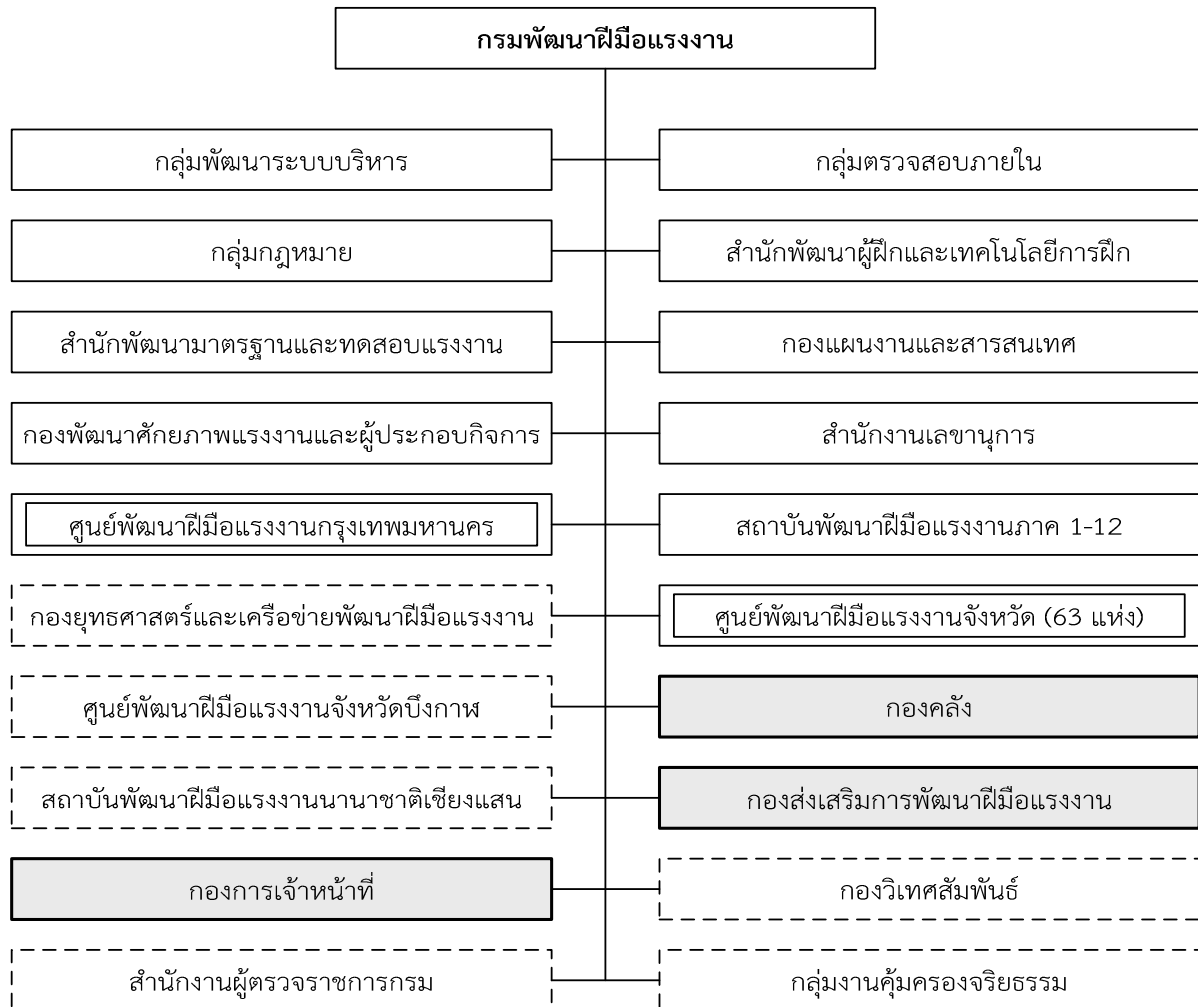
- ๑) สำนักงานเลขานุการกรม
- ๒) กองแผนงานและสารสนเทศ
- ๓) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
- ๔) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ - ๑๒
- ๕) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- ๖) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
- ๗) กลุ่มกฎหมาย
- ๘) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- ๙) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๒. หน่วยงานที่ถูกกำหนดให้มีตามหนังสือสำนักงานก.พ. ที่นร ๑๐๐๘/ว๑๑ ลง
วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ประกอบด้วย

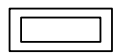
- ๑) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด(๖๓แห่ง)
 - ๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร
 - ๓) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่
๓. หน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายในมีฐานะเทียบเท่ากองประกอบด้วย

- ๑) สำนักงานผู้ตรวจราชการกรม
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕) กองการเจ้าหน้าที่
- ๖) กองวิเทศสัมพันธ์
- ๗) กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
- ๘) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบึงกาฬ
- ๙) สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

แผนภาพที่ ๖ แสดงโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2554



หน่วยงานที่ถูกกำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว11 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551



หน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายในมีฐานะเทียบเท่ากอง



หน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายในมีฐานะเทียบเท่ากองและได้รับความเห็นชอบให้จัดตั้งเป็นหน่วยงานที่ถูกกำหนดตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2556

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 20 กันยายน 2557

สรุปเป็นแผนภูมิโครงสร้างองค์กรโดยแบ่งเป็นหน่วยงานในส่วนกลางและหน่วยงานในพื้นที่ตามแผนภาพที่ ๖ และมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ในส่วนกลางตามตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ กรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานราชการ (ปรก.+สจ.ปจ.)	รวม (กรอบ ขรก.+กรอบ ปรก.)	ลูกจ้างประจำ (รวมอยู่ใน กรอบ ปรก.)
๑	นักบริหาร/ผชช.	๙	๙	๑๘	
๒	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๖	๗	๑๓	
๓	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖	๗	๑๓	
๔	กลุ่มกฎหมาย	๘	๑๑	๑๙	
๕	สำนักงานเลขาธิการกรม	๑๒	๓๐	๔๒	๒๓
๖	กองคลัง	๑๘	๒๗	๔๕	
๗	กองการเจ้าหน้าที่	๒๒	๒๖	๔๘	
๘	กองแผนงานและสารสนเทศ	๒๓	๒๓	๔๖	๒
๙	กองวิเทศสัมพันธ์	๖	๒	๘	
๑๐	กองพัฒนาศักยภาพแรงงาน	๒๐	๑๘	๓๘	๒
๑๑	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	๔๖	๒๓	๖๙	๘
๑๒	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๙	๒๘	๓๗	
๑๓	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	๖๑	๒๗	๘๘	๙
๑๔	กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๘	๑๓	๒๑	
	รวมส่วนกลาง	๒๕๔	๒๕๑	๕๐๕	๔๔

หมายเหตุ ข้อมูล ณ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

ที่มา กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒๕๕๗)

๒.๑๑ นโยบายการบริหารภาครัฐ และแผนยุทธศาสตร์

นโยบายการบริหารของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗ และในคำแถลงนโยบายดังกล่าว มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ข้อที่ ๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

ข้อที่ ๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานรวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้ จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

ข้อที่ ๓.๕ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

๒.๑๑.๑ ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)

๑) ยุทธศาสตร์ประเทศ(Country Strategy) ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๔ ด้านได้แก่
ยุทธศาสตร์ที่ ๑:การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง(Growth & Competitiveness)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒:การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ
(Internal Process)

สำหรับยุทธศาสตร์ที่ ๔: การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ
(Internal Process) มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ

๒) การปรับโครงสร้างระบบราชการเพื่อปรับตัวให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก และความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ โดยระบบราชการต้องมีความพร้อมในการบริหารการจัดการแบบบูรณาการ ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีความโปร่งใส และปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ

-การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรภาครัฐและพัฒนารูปแบบการทำงานของภาครัฐ ด้วยการสร้างความพร้อมในการบริหารการจัดการแบบบูรณาการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแบบบูรณาการระดับจังหวัด เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

๓) การพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐ เพื่อปรับบทบาทให้สอดคล้องกับภารกิจที่มีในปัจจุบันและอนาคต

- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต โดยกำหนดเป้าหมายกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวมทั้งวางแผนอัตราากำลังบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศที่เปลี่ยนแปลง พัฒนาระบบการสรรหาบุคคล พัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกำลังคนภาครัฐ

จากการทบทวนยุทธศาสตร์ประเทศ พบว่า ยุทธศาสตร์ประเทศได้ให้ความสำคัญกับเรื่อง การพัฒนา/ยกระดับฝีมือแรงงานในหลายประเด็น ทั้งเรื่องยกระดับคุณภาพแรงงาน ให้มีความรู้ ทักษะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับผลิตภาพแรงงาน ในที่สุด นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ประเทศยังได้ระบุอุตสาหกรรมและพื้นที่เป้าหมายที่ควรได้รับการ สนับสนุนให้เกิดการยกระดับฝีมือแรงงาน เช่น อุตสาหกรรมท่องเที่ยว อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมวัฒนธรรม ฯลฯ

๒.๑๑.๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบพ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙เกิดจาก กระทรวงแรงงานได้เห็นถึงความจำเป็นในการมีแผนยุทธศาสตร์เพื่อคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนา แรงงานนอกระบบซึ่งถือได้ว่าเป็นแรงงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย จำเป็นต้องมีความแตกต่างจากแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานในระบบเนื่องจาก แรงงานนอกระบบไม่มีนายจ้างผู้ที่มีบทบาทสำคัญจึงได้แก่ รัฐและตัวของแรงงานนอกระบบการ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบค้ำึงถึง ๓ เสาหลักคือ การคุ้มครองส่งเสริมและการพัฒนาซึ่งถือ เป็นการลดความเสี่ยงและความเปราะบางของแรงงาน

วิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบพ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ คือ “แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองมีหลักประกันทางสังคมนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”โดย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลแรงงานนอกระบบมีพันธกิจที่ต้องดำเนินการ ๖ ด้านหลักดังต่อไปนี้

๑) ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบครอบคลุมทุกกลุ่ม อาชีพอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๒) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓) พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำ

๔) เสริมสร้างแนวทางการเข้าถึงแหล่งงานและความยั่งยืนของอาชีพให้กับแรงงาน นอกระบบ

๕) ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย

๖) พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนความมั่นคงด้านสุขภาพในมิติอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัยในการทำงาน

๒.๑๑.๓ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบพ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙และ
แนวทางการดำเนินงานของแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนมีดังนี้

- ยุทธศาสตร์เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อ
ขยายโอกาสการมีงานทำ

- มีเป้าประสงค์ให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมการมีงานทำมีมาตรฐาน
สมรรถนะ (Competency Standard) สูงขึ้น

๒.๑๑.๔ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ กระทรวงแรงงาน

โดยมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

๑) วิสัยทัศน์:

“แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๒) พันธกิจ:

- พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความ
ต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันบนเวทีโลก

- ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความ
ยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและ
ผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลัง
แรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มี
ความเป็นเลิศ

ทั้งนี้ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
ซึ่งกลยุทธ์ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเข้าไปดำเนินการสนองตอบต่อแผนแม่บทของกระทรวง
แรงงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๑๑.๕ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมาย สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) นโยบายของรัฐ รวมถึงใช้แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและเครื่องมือของสำนักงานประมาณในการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทราบทิศทางและแนวทางการให้บริการด้านพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เพื่อส่งผลให้แรงงานมีสมรรถนะตรงกับความต้องการของทั้งตลาดแรงงานและตัวแรงงาน และสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานดังนี้

๑) วิสัยทัศน์

“กำลังแรงงานไทยมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล”

๒) พันธกิจ

- จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์

- กำหนด ทดสอบและสร้างระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล
- สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน
- เป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง
- เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) กลยุทธ์ เป้าประสงค์

- ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน
- องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒.๑๒ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เกิดขึ้นจากความต้องการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้นโดยการใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากรรวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่างๆ ในกรณีที่นายจ้างและสถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับบุคคลที่จะรับเข้าทำงานและลูกจ้างของตนเองและให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการส่งเสริมในเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ และสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกพร้อมนี้ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมยกเลิกในบางมาตราของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๑ ตอนที่ ๘๗ ก ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘)

โดยให้มีการส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งให้ความคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน เพื่อกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถที่ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ โดยมีระบบการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถและให้นายทะเบียนมีอำนาจควบคุม เป็นต้น

๒.๑๓ จัดตั้งสำนักงานบริหารการเปลี่ยนแปลง

คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๑๕๘๒/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง คำสั่งจัดตั้งสำนักงานบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอต่อที่ปรึกษาและกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) ประสาน รวบรวม ข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามมติข้อสั่งการของที่ปรึกษาและกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานของหน่วยงานตามแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของที่ปรึกษาและกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ให้กองการเจ้าหน้าที่จัดสรรอัตรากำลังสำหรับปฏิบัติงานในสำนักงานบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

- | | |
|---|-----------|
| ๑) ผู้อำนวยการ | ๑ ตำแหน่ง |
| ๒) ข้าราชการ (นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน) | ๓ ตำแหน่ง |
| ๓) พนักงานราชการ (ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน) | ๑ ตำแหน่ง |
| ๔) พนักงานราชการ (ตำแหน่งนิติกร) | ๑ ตำแหน่ง |
| ๕) พนักงานราชการ (ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี) | ๑ ตำแหน่ง |
| ๖) พนักงานราชการ (ตำแหน่งพนักงานประจำสำนักงาน) | ๑ ตำแหน่ง |

ให้กองคลังจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สรุป

ผู้ขอรับการประเมินขอสรุปผลการศึกษาตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องรวมถึงนโยบาย รัฐบาล แผนงาน ยุทธศาสตร์ พระราชบัญญัติต่างๆที่เกี่ยวข้องดังกล่าวแล้วโดยสรุปเพื่อ นำไปสู่ ข้อเสนอแนะทางการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป ดังนี้

๑) กรอบแนวคิดแมคคินซี เป็นปัจจัยนำสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ดีเป็นหลักคิดในการปรับบทบาทองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๒) แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) เป็นหลักการที่จะใช้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในทางที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้น พร้อมทั้งรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

๓) แนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารการจัดการภาครัฐ เป็นหลักการที่ได้แนวคิดเรื่องการมุ่งเน้นบุคลากร ระบบปฏิบัติการและเน้นผลลัพธ์ในการดำเนินการ

๔) PEST Analysis กับ SWOTวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในภายนอก

๕) นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) เน้นลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ยกย่องคุณภาพแรงงานให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน และเตรียมพร้อมเข้าสู่สังคมประชาคมอาเซียน

๖) ยุทธศาสตร์ประเทศ เน้นเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นประเทศที่มีรายได้ปานกลาง

๗) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ กำหนดโดยกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ เน้นการเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจซึ่งอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

๘) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ เน้นประเด็นยุทธศาสตร์หลายประเด็นที่สำคัญ เช่น **การสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน การเตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน การสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล**ซึ่งจะได้นำมาประกอบการศึกษาในการกำหนดทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

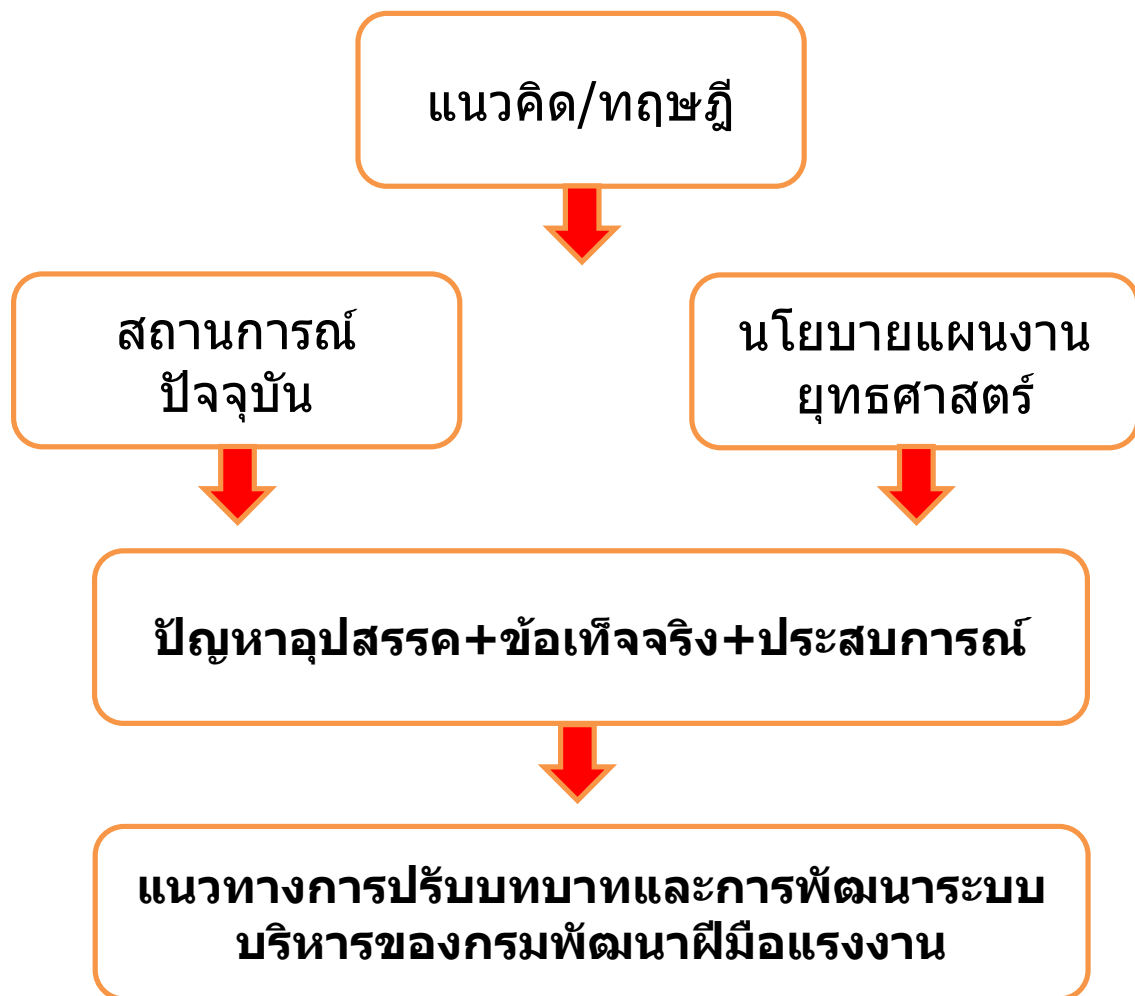
๙) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๗ เน้นให้มีการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนดให้ภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีมาตรการจูงใจให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกอบการที่ดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างของตนซึ่งจะได้รับสิทธิในการลดหย่อนภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ และให้การคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยผู้ประกอบการอาชีพควบคุมจักต้องผ่านการรับรองความรู้ความสามารถก่อนจึงจะได้รับอนุญาตให้ประกอบอาชีพอันตรายนั้นได้

๑๐) มีการจัดตั้งสำนักงานบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นหน่วยงานภายในเพื่อขับเคลื่อนภารกิจในการปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น

๑๑) สถานการณ์ปัจจุบันของตลาดแรงงาน เน้นมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ อัตราการเกิดลดลงทำให้ประชากรวัยแรงงานลดลง การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้มีจำนวนผู้สูงอายุในสัดส่วนที่มากกว่าวัยแรงงาน การผลิตกำลังคนของประเทศที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการทั้งภาคการผลิตภาคเกษตรและภาคบริการที่มีความต้องการแรงงานฝีมือสูง ส่งผลให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือมีแนวโน้มความรุนแรงมากขึ้น

จากกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องรวมถึงนโยบายรัฐบาล แผนงาน ยุทธศาสตร์ พระราชบัญญัติต่างๆที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปเป็นแนวทางการศึกษาได้ดังแผนภาพที่ ๗ นี้

แผนภาพที่ ๗ แสดงสรุปแนวทางการศึกษาการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



บทที่ ๓

การวิเคราะห์ SWOT กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและรูปแบบการพัฒนาระบบบริหาร

๓.๑ การวิเคราะห์ SWOT หน่วยงานในส่วนกลาง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้วิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงาน หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานในส่วนภูมิภาคของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า

๑) หน่วยงานในส่วนกลางเป็นหน่วยงานที่มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรรวมถึงการกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังที่ชัดเจน มีแผนปฏิบัติการและมีการวางแผนการดำเนินงานนโยบายที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

๒) มีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ดังเห็นได้จากจำนวนนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีจำนวนทั้งสิ้น ๙๐๖ คน หรือร้อยละ ๖๖ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

๓) มีสัดส่วนทางการศึกษาของข้าราชการพลเรือนสามัญพบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป รองลงมาได้แก่ ปริญญาโท จำนวน ๓๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๖ และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๓ซึ่งถือเป็นจุดแข็งสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนกลาง

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า แม้ว่าในปัจจุบันหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีจำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้น ๑,๓๗๒ คน แต่เมื่อพิจารณาภาระงานที่มีปริมาณที่สูงขึ้น กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ยังไม่เหมาะสมกับภาระงาน เช่น ในตำแหน่งนักวิชาการ ที่ปัจจุบัน อัตรากำลังคนที่มีอยู่จริงเท่ากับ ๙๑๔ คน ซึ่งน้อยกว่ากรอบอัตรากำลังที่วางไว้ทั้งสิ้น ๑,๐๕๕ คน ซึ่งทำให้การทำงานในบางครั้งไม่สามารถสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น ถ้าได้รับการจัดสรรงบประมาณให้กับกรอบอัตรากำลังด้านวิชาการที่ยังไม่ได้รับการบรรจุก็จะช่วยทางกรมฯได้มากถึงอย่างไรก็ตามการขอกรอบอัตรากำลังเพิ่มคงกระทำได้ยากซึ่งจะเป็นภาระงบประมาณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับรูปแบบการทำงานใหม่โดยควรลดการดำเนินการเองแต่ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายหรือร่วมกับภาคส่วนอื่นให้เพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

ในด้านของการปฏิบัติงานพบว่า ในปัจจุบันหน่วยงานส่วนกลางยังคงขาดกลยุทธ์การบริหารจัดการและขาดความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ของภารกิจของหน่วยงานกับการดำเนินงาน และขาดการเชื่อมประสานกับกลุ่มสถาบันภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอีกทั้งยังขาดกลยุทธ์/รูปแบบการทำงานเชิงรุกเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายการสร้างเครือข่ายและการประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง

นอกจากนี้ ในปัจจุบันไม่มีระบบงานที่ชัดเจนในการพัฒนาการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานมีเพียงแต่การดำเนินกิจกรรมด้านการสร้างความร่วมมือเบื้องต้นและการจัดทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of UnderstandingหรือMOU) สำหรับการสนับสนุนการดำเนินงานพบว่า แม้ว่าจะมีการพัฒนาเทคโนโลยีที่จะนำมาช่วยในการปฏิบัติงาน แต่จากการวิเคราะห์องค์กรพบว่า ในหน่วยงานส่วนกลางยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเนื่องจากเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดองค์ความรู้

รวมถึงการดำเนินงานที่มีอยู่ในปัจจุบันยังมีลักษณะแบบเป็นขั้นเป็นตอนหลายขั้นทำให้การเข้าถึงข้อมูลกระทำได้ยากดังนั้น จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานมีความล่าช้าและไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านตลาดแรงงานและนโยบายการพัฒนาประเทศยังรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง ไม่กระจายให้หน่วยงานในพื้นที่ช่วยดำเนินการทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนกลางมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการอย่างรวดเร็วกได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องกับบริบทงานที่เพิ่มมากขึ้น หน่วยงานที่ดูแลด้านบุคลากรจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสำหรับองค์กรซึ่งมีอัตรากำลังบุคลากรที่จำกัดนี้ให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนกลางให้มีทักษะและสมรรถนะที่เพียงพอที่จะรองรับภาระงานที่จะเพิ่มมากยิ่งขึ้น และรองรับกับการปรับบทบาทใหม่ กำหนดหน่วยงานให้มีเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ (Zoning) สอดคล้องกับความต้องการแรงงานควรมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในองค์กรและการสื่อสารภายนอกองค์กร มีการจัดทำแผนปฏิบัติการแบบบูรณาการระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒ การวิเคราะห์ SWOT หน่วยงานส่วนภูมิภาค

๓.๒.๑ การวิเคราะห์ SWOT สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคทั้ง ๑๒ แห่ง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติทั้ง ๒ แห่ง โดยได้วิเคราะห์ตามหลักการ PESTL Analysis (วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก) และ ๗-S McKinsey (วิเคราะห์ปัจจัยภายใน) และแหล่งข้อมูลมาจากการทบทวนวรรณกรรม รวมถึงการประชุมระดมความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๑๒ แห่ง พบว่า การบริหารงานภายในปัจจุบันในส่วนของการสร้างการดำเนินงานและโครงสร้างองค์กรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคมีรูปแบบที่ชัดเจนสามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้เหมาะสมแต่อย่างไรก็ตามพบว่า สถาบันยังคงมีการขาดแคลนบุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์ฝึกที่ทันสมัย และการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลางทั้งในด้านงบประมาณและทรัพยากรก็มีไม่มากนัก จึงเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ทั้งในด้านการดำเนินงานเชิงรุกและการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละพื้นที่ จากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมข้างต้น ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงข้อด้อยและเพิ่มโอกาสในการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ดังนี้

๑) ควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานส่วนกลางอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีเป้าหมายสอดคล้องกันทั้งในด้านกิจกรรม อัตรากำลัง และงบประมาณ

๒) ควรปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของหน่วยงานโดยมุ่งเน้นการพัฒนาและทดสอบฝีมือแรงงานทั้งในและนอกสถานประกอบการกิจการร่วมกับภาคเอกชนและหน่วยงานด้านการศึกษาเป็นหลัก เพื่อให้ผลการดำเนินงานสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง และส่งเสริมสถานประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเพื่อใช้ในสถานประกอบการและการให้สิทธิประโยชน์การลดหย่อนภาษีเป็นกรณีพิเศษ ผ่านพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อใช้เป็นมาตรการจูงใจให้สถานประกอบการสนใจจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้น

๓) ควรพัฒนาภาคเอกชนให้เป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนอื่น เพื่อบูรณาการการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ แลกเปลี่ยนบุคลากร/วิทยากร/รูปแบบการฝึก กำหนดกลุ่มเป้าหมายการฝึกและจัดทำหลักสูตร/รูปแบบ/เครื่องมือการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่จังหวัด

๔) ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่กับเครือข่ายฯ ผ่านกลไกคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคในฐานะฝ่ายเลขานุการ และมีการจัดทำแผนพัฒนาองค์กระยะยาวร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายฯ และส่งเสริมให้หน่วยงานอื่นเข้ามาใช้สถานที่ของหน่วยงานให้มากขึ้น

๕) การที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จและ/หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นดังได้กล่าวมา จำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานระหว่างส่วนกลางและหน่วยงานระดับภาค กำหนดหน่วยงานให้มีเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ (Zoning) สอดคล้องกับความต้องการแรงงานมีการกระจายอำนาจให้หน่วยงานระดับภาคมากขึ้น เช่น การรับรองหลักสูตรมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนหรือของผู้ประกอบการ เป็นต้น

๓.๒.๒ การวิเคราะห์ SWOT ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั้ง ๖๕ แห่ง ดังนี้

๑) จุดอ่อนสำคัญของการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด คือ การขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ อีกทั้งการทำงานในลักษณะการบูรณาการและการประสานงานกับหน่วยงานส่วนกลางยังคงเป็นสิ่งที่ต้องเร่งดำเนินงานแก้ไข ทั้งนี้ผู้รับการประเมินมีความเห็นว่า การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในระยะต่อไป ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีแนวโน้มจะยกระดับเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของหน่วยงานโดยมุ่งเน้นการพัฒนาและทดสอบฝีมือแรงงานทั้งในและนอกสถานประกอบการโดยร่วมกับภาคเอกชนและหน่วยงานด้านการศึกษาเป็นหลัก เพื่อให้ผลการดำเนินงานสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง

๒) ควรส่งเสริมสถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนหรือของสถานประกอบกิจการ

๓) ควรส่งเสริมการให้สิทธิประโยชน์ การลดหย่อนภาษีเป็นกรณีพิเศษผ่านพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

๔) ควรเร่งพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อบูรณาการการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ แลกเปลี่ยนบุคลากร/วิทยากร/รูปแบบการฝึก กำหนดกลุ่มเป้าหมายการฝึกและจัดทำหลักสูตร/รูปแบบ/เครื่องมือการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่จังหวัด โดยรวมกำหนดแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่กับเครือข่าย ฯ ผ่านกลไกคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) โดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะฝ่ายเลขานุการ

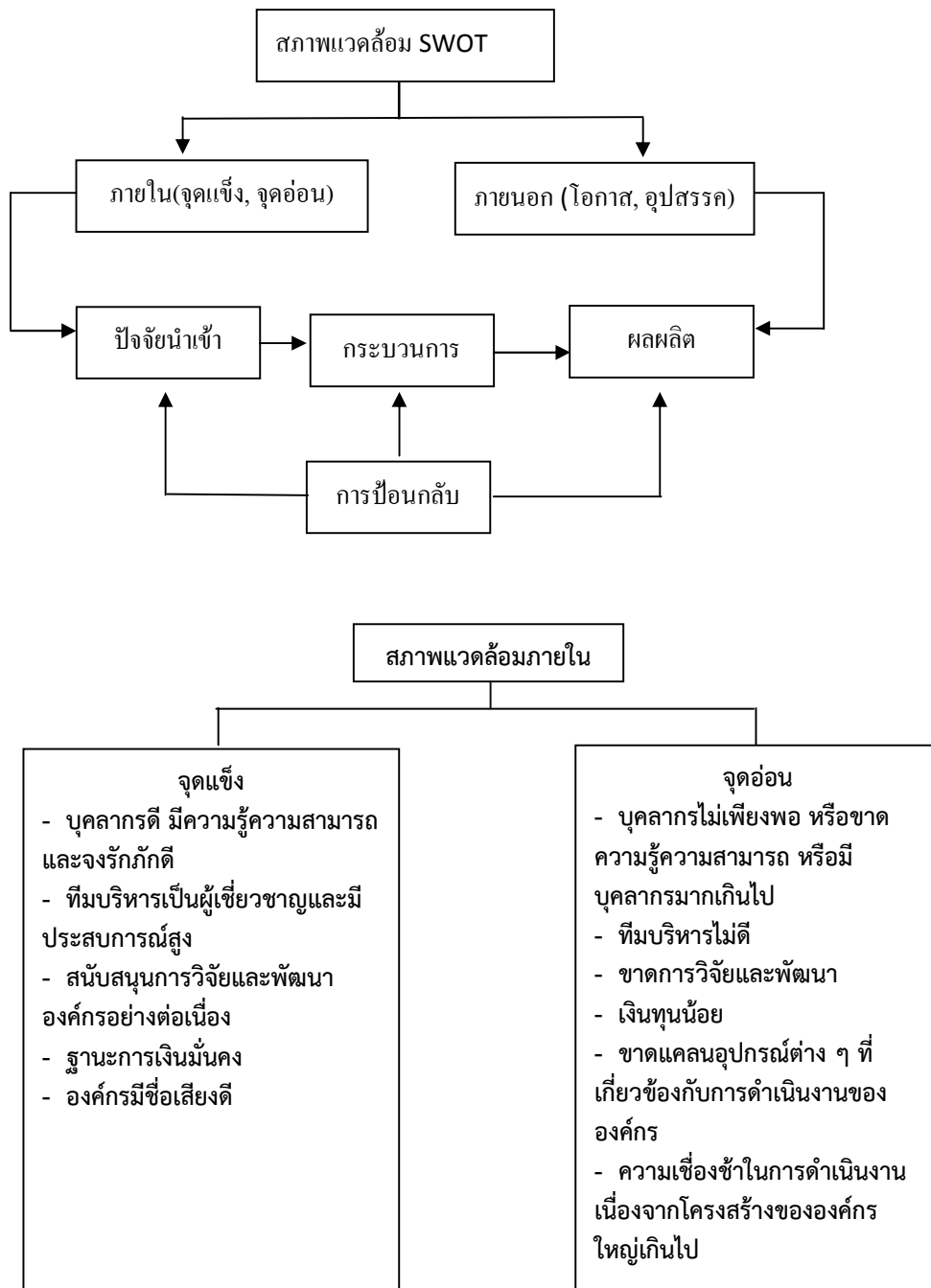
๕) การดำเนินงานต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภายในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน โดยลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น อาทิ งานด้านเอกสาร และการประหยัดทรัพยากรเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน

๖) เร่งพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ การวิเคราะห์งาน ทักษะด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ วิชาการ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

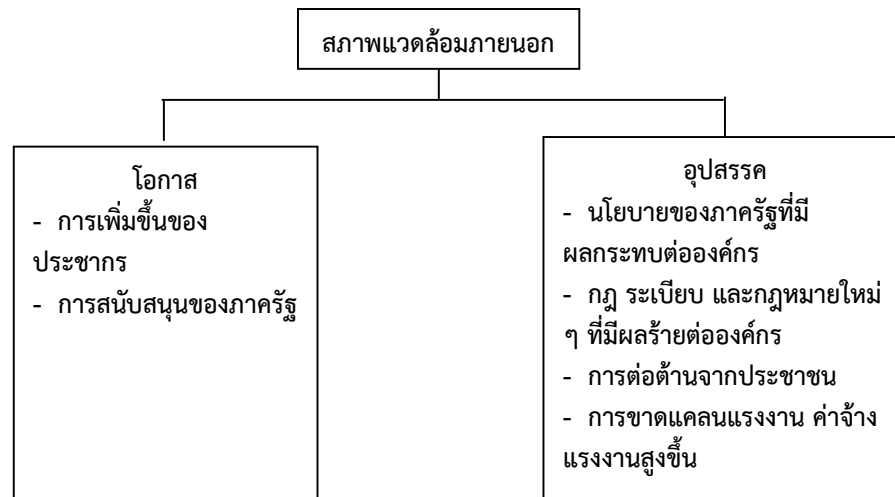
ประเด็นข้อสังเกตอีกอย่างหนึ่ง คือ ปัจจุบันศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมีสถานภาพเป็นหน่วยงานภายในซึ่งรับหน้าที่ในฐานะเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ผู้บริหารหน่วยงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ใช่ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น กล่าวคือ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานนั้นเป็นเพียงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษซึ่งเมื่อเทียบกับตำแหน่งของหน่วยงานอื่นๆ ในระดับจังหวัดด้วยกันอีกทั้งรูปแบบการบริหารหน่วยงานเป็นราชการส่วนกลางที่มีที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคทำให้การประสานงานอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ถ้าหากทฤษฎีวิเคราะห์ระบบกับการวิเคราะห์ SWOT เราจะมองเห็นปัญหาภายในและภายนอกกว่าในการปรับบทบาทการพัฒนาระบบบริหารนั้นต้องปรับอะไรบ้างสรุปได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๘ ผังแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์ SWOT กับทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ

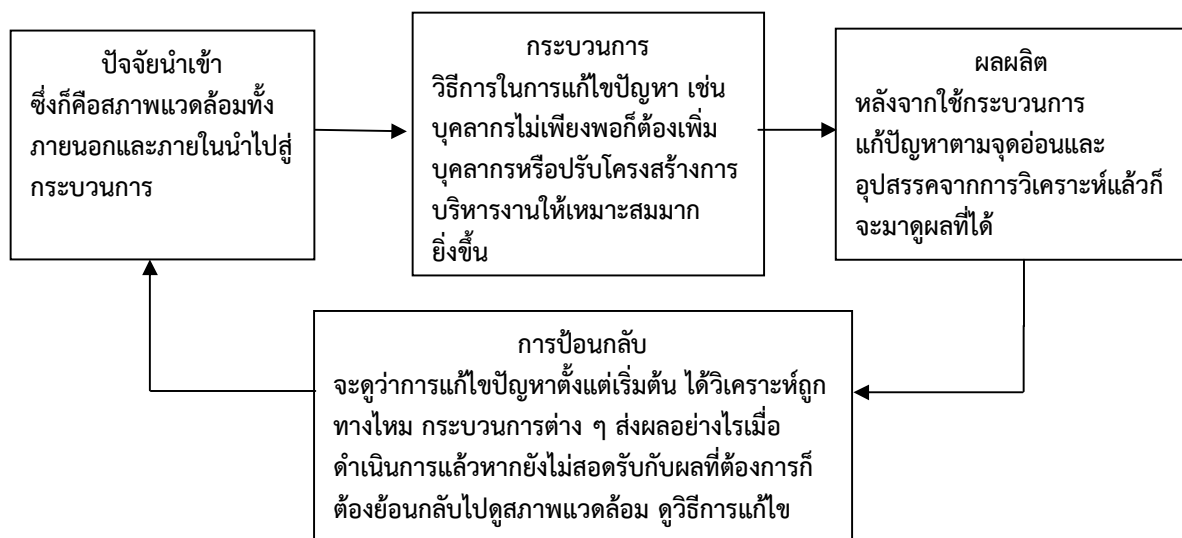


แผนภาพที่ ๘ ผังแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์ SWOT กับทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ (ต่อ)



แผนภาพที่ ๙ ผังแสดงแนวทางวิเคราะห์เชิงระบบ

การวิเคราะห์ SWOT ก็นำไปสู่การแก้ปัญหาในองค์กรทำให้เห็นว่าปัญหาส่วนไหนสามารถแก้ไขก็จะดำเนินการแก้ไขโดยเป็นแนวทางนำไปสู่การวิเคราะห์เชิงระบบ ดังนี้



เมื่อเข้าสู่กระบวนการทฤษฎีเชิงระบบแล้วเมื่อเราทราบจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคแล้วก็จะสามารถนำมาวิเคราะห์โดยใช้ควบคู่กับพระราชบัญญัติ ยุทธศาสตร์ต่างๆ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป กระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือระบบของการพัฒนาองค์การ และอย่างน้อยต้องคำนึงถึงหลักทั่วๆ ไป ๕ ประการ ดังต่อไปนี้

- ๑) การเพิ่มพูนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์แก่การทำงานร่วมกัน
- ๒) ทักษะ: แนวทางใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมในทางปฏิบัติงานร่วมกัน
- ๓) ทักษะ: ยอมรับความรู้สึกใหม่ๆ อันจะมีส่วนร่วมให้งานระหว่างบุคคลสำเร็จ
- ๔) ค่านิยม: การยอมรับค่านิยม ความเชื่อ ข้อมูล ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การ
- ๕) ยุทธศาสตร์และการบริหารเชิงกลยุทธ์

ในการจะดำเนินการเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือระบบของการพัฒนาองค์การจะต้องทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ขององค์การจึงจะสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยที่กล่าวมาจะอาศัยเครื่องมือจากกรอบแนวคิดของแมคคินซีและ PESTL Analysis นำไปสู่ทฤษฎีเชิงระบบทำให้ทราบว่าต้องใช้ปัจจัยอะไรในการนำเข้าเพื่อสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การไปจนถึงผลของการปรับระบบบริหารที่ยั่งยืนคล่องตัวมากขึ้น

๓.๓ รูปแบบการพัฒนาระบบบริหาร

รูปแบบ/กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาและจัดทำรูปแบบ/กระบวนการและขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ บริการของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด เพื่อการสร้างความเข้าใจร่วมกันในขั้นต้น

๒) ศึกษา วิเคราะห์ระบบงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน บริการรวมทั้งส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) ศึกษา วิเคราะห์ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) สำรวจความต้องการของสถานประกอบกิจการ/นายจ้าง/กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) จัดทำแผนการพัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) จัดทำโครงการนำร่องเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร/โครงการ เพื่อรองรับการปรับบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘) จัดทำแผนการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์หลักสูตร/โครงการให้สถานประกอบกิจการ/นายจ้าง รับทราบอย่างกว้างขวาง

๙) ดำเนินการถ่ายทอด และพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการศึกษาให้แก่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่า การดำเนินการตามรูปแบบ/กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานนั้นเป็นแนวทางที่จะได้คำตอบในการปรับบทบาทใหม่และการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพราะการจะปรับบทบาทใหม่**จะต้องให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นจากหลายๆ ฝ่าย** และต้องเป็นที่ยอมรับมากที่สุดมิเช่นนั้นก็จะทำให้การปรับบทบาทไม่ประสบความสำเร็จโดยสามารถแสดงรายละเอียดได้ตามตารางที่ ๔ แสดงรูปแบบการพัฒนาระบบบริหารดังนี้

ตารางที่ ๔ แสดงรูปแบบการพัฒนาระบบบริหาร

ลำดับ	รูปแบบ/กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน
๑	รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ บริการของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด เพื่อการสร้างความเข้าใจร่วมกันในขั้นต้น	- ศึกษาเบื้องต้นจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิต่างๆ เช่น เอกสาร รายงานประจำปี เว็บไซต์ของหน่วยงาน - จัดทำร่างกรอบสำรวจประเมินหน่วยงาน (ตามภาคผนวก) ร่างรายงานผลการศึกษาเบื้องต้น (Inception Report) เพื่อสรุปรายละเอียดแสดงถึงวิธีการศึกษา ขั้นตอนและแผนการดำเนินการทั้งหมดที่ชัดเจนตลอดโครงการ - จัดประชุมสัมมนาร่วมกับตัวแทนจากหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การสร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน พิจารณากรอบสำรวจประเมินหน่วยงาน พร้อมกำหนดกรอบระยะเวลาการนัดหมาย เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้านระบบงานและส่วนที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่างๆ - นำเสนอร่างกรอบสำรวจประเมินหน่วยงาน ร่างรายงานผลการศึกษาเบื้องต้น (Inception Report) ต่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ - ปรับปรุงและส่งมอบรายงานผลการศึกษาเบื้องต้น (Inception Report) เพื่อสรุปรายละเอียดแสดงถึงวิธีการศึกษา ขั้นตอนและแผนการดำเนินการทั้งหมดที่ชัดเจนตลอดโครงการ

ตารางที่ ๔ แสดงรูปแบบการพัฒนาระบบบริหาร(ต่อ)

ลำดับ	รูปแบบ/กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน
๒	ศึกษา วิเคราะห์ระบบงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน บริการรวมทั้งส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	- จัดประชุมร่วมกับตัวแทนจากสพท./ศพจ. เพื่อชี้แจงกรอบสำรวจประเมินหน่วยงาน เพื่อสำรวจศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้านระบบงานและส่วนที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่างๆ - สำรวจ ศึกษาข้อมูล ณ หน่วยงาน เพื่อสอบถามสัมภาษณ์ ประเมินสภาพจริง โดยรายละเอียดสำคัญในการศึกษาและวิเคราะห์ - จัดทำรายงานผลการศึกษา วิเคราะห์การดำเนินงานการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - จัดประชุมร่วมกับตัวแทนจากสพท./ศพจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในผลการศึกษา
๓	ศึกษา วิเคราะห์ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	- สำรวจ ศึกษาข้อมูล ณ หน่วยงาน เพื่อสอบถามสัมภาษณ์ ประเมินสภาพจริง โดยรายละเอียดสำคัญในการศึกษาและวิเคราะห์ - จัดทำรายงานผลการศึกษา วิเคราะห์การดำเนินงานการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - จัดประชุมร่วมกับตัวแทนจากสพท./ศพจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในผลการศึกษา
๔	สำรวจความต้องการของสถานประกอบกิจการ/นายจ้าง/กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน	- จัดทำแบบสำรวจและเก็บข้อมูลด้านความต้องการของสถานประกอบกิจการ/นายจ้าง/กลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน - จัดทำรายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ด้านความต้องการของสถานประกอบกิจการ/นายจ้าง/กลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดเป็นส่วนประกอบหนึ่งในรายงานรายงานผลการศึกษา วิเคราะห์การดำเนินงานการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๔ แสดงรูปแบบการพัฒนาระบบบริหาร(ต่อ)

ลำดับ	รูปแบบ/กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน
๕	จัดทำแผนการพัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน	- ประมวล และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนข้างต้น เพื่อจัดทำเป็นร่างแผนการพัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน - จัดประชุมสัมมนาร่วมกับตัวแทนจากหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ รวมทั้งเพื่อเป็นการถ่ายทอด และพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่างๆ - ปรับปรุงบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่
๖	จัดทำโครงการนำร่องเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	- คัดเลือกโครงการ/หลักสูตร การพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับการปรับบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนก่อนหน้านี้ เพื่อกำหนดรูปแบบความต้องการของระบบ และจัดทำหลักสูตรเป็นโครงการนำร่อง - วิเคราะห์และออกแบบ หลักสูตรเพื่อกำหนดรายละเอียดข้อกำหนดของหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาในโครงการนำร่อง - ออกแบบในรายละเอียด (Detailed Design) และพัฒนาโครงการนำร่องที่ได้คัดเลือกเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน - จัดทำรายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบโครงการนำร่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๗	ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร/โครงการ เพื่อรองรับการปรับบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	- ศึกษา วิเคราะห์ หลักสูตร/โครงการ การพัฒนาฝีมือแรงงานของ สพท./ศพจ. ตลอดจนนำผลสรุปปัญหาอุปสรรค นำมาหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน - ออกแบบหลักสูตร/โครงการ ให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน - ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร/โครงการ

ตารางที่ ๔ แสดงรูปแบบการพัฒนาระบบบริหาร(ต่อ)

ลำดับ	รูปแบบ/กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน
๘	จัดทำแผนการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ หลักสูตร/โครงการให้สถานประกอบกิจการ/ นายจ้าง รับทราบอย่างกว้างขวาง	- รวบรวมเนื้อหาการประชาสัมพันธ์ เพื่อออกแบบ และจัดทำข้อความประชาสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสื่อประเภทต่างๆ เช่น แผ่นพับ เอกสาร บทความ หนังสือ - เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ที่ได้จัดทำไปยังหน่วยงานรัฐและเอกชน เพื่อแนะนำการทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ประสานงานจัดทำลิงค์เชื่อมโยงจากเว็บไซต์ของกระทรวง เว็บไซต์ของกรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขวาง
๙	ดำเนินการถ่ายทอด และพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการศึกษาให้แก่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	- จัดการประชุมสัมมนาหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - จัดทำ Blog และข้อมูลความรู้ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน บนเว็บไซต์ของกรม

สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ โดยจัดการประชุมไปแล้ว ดังนี้

๑) การประชุมระดมความคิด ครั้งที่ ๑ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ ณ ห้องบุษราคัม บอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเอเทรียม กรุงเทพฯ

๒) การประชุมระดมความคิด ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ ณ ห้องเจ้าพระยา บอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ

๓) การประชุมนำเสนอผลการศึกษา ครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๗ ณ ห้องเจ้าพระยา บอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ

๔) การประชุมนำเสนอผลการศึกษา ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๗ ณ ห้องเจ้าพระยา บอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ

ตารางที่ ๕ ข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT จากการประชุมครั้งที่ ๑ - ๔

TOWS Matrix		
	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	๑. การเข้าสู่ AEC และการมีความร่วมมือกับต่างประเทศ ๒. ยุทธศาสตร์ของประเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจทำให้ความต้องการแรงงานที่มีทักษะและสมรรถนะ ๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนากำลังคนของประเทศ ๔. การเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีอิทธิพลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. การขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มให้มีความต้องการจ้างแรงงานฝีมือมากขึ้น	๑. เริ่มมีหน่วยงานต่างๆเข้ามาร่วมทำภารกิจต่างๆที่คล้ายคลึงกัน ๒. ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจและการเมือง มีผลต่อนโยบายการพัฒนากำลังคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ๔. แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ๕. ผู้มีส่วนได้เสียในสังคมยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๕ ข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT จากการประชุมครั้งที่ ๑ – ๔ (ต่อ)

TOWS Matrix		
จุดแข็ง (S) ๑. มี พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๕ จึงทำให้เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนงานด้านกำลังคน ๒. โครงสร้างองค์กรมีรูปแบบชัดเจนและมีเจ้าหน้าที่จำนวนมากครอบคลุมทั่วประเทศ ๓. มีเครือข่ายที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในระดับพื้นที่ ๔. ยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ๕. หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	กลยุทธ์ SO (Maxi – Maxi Strategy) ๑. มีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและความต้องการของประเทศ (S๔, O๑, O๕) ๒. ยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (S๔, S๕, O๑, O๕) ๓. ส่งเสริม/รับรอง (Accreditation) หน่วยฝึกอบรม/ทดสอบทั้งภาครัฐและเอกชน ดำเนินการฝึกอบรม/ทดสอบตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (S๓, O๓) ๔. ยกระดับคุณภาพการฝึกฝีมือ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ดำเนินการอยู่แล้ว ให้ได้มาตรฐานสากล (S๕, O๓)	กลยุทธ์ ST (Maxi-Mini Strategy) ๑. ผลักดันให้แรงงานในทุกกลุ่มอาชีพได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (S๕, T๔) ๒. ยกระดับให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนหลักด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเป็นมาตรฐานสากลและครอบคลุมทุกอาชีพ (S๑, T๑) ๓. ผลักดันให้มาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นมาตรฐานชาติเดียวกัน (S๔, T๓)
จุดอ่อน (W) ๑. บุคลากรจำนวนมากยังไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง ๒. เครื่องมือเครื่องใช้ ครุภัณฑ์ยังใช้งานไม่คุ้มค่า ขาดการบำรุงรักษา และขาดงบประมาณในการรักษา ๓. การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องเป็นปัจจุบันและยังไม่ครอบคลุมสาขาตามตำแหน่งงานที่ครบถ้วน ๔. ความเชื่อมโยงกับภาคเอกชนและภาคการศึกษายังต้องได้รับการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมครอบคลุมทั่วประเทศ ๕. การประชาสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรยังมีประชาชนไม่รู้จักกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอีกมาก ๖. ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	กลยุทธ์ WO (Mini – Maxi Strategy) ๑. ผลักดันให้ทุกภาคส่วนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ โดยอาจมีการออกเป็นแนวมาตรฐานบังคับ และ/หรือ ให้แรงจูงใจควบคู่กันไป (W๔, O๓) ๒. เสริมสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายด้านการอาชีวศึกษา TPQI สถาบันการศึกษาและสถานบันฝึกอบรมอื่นๆ รวมถึงภาคเอกชนให้มีมาตรฐานครอบคลุมทุกอาชีพที่จำเป็น ๓. สนับสนุนให้ภาคการศึกษานำเอามาตรฐานสมรรถนะในภาคแรงงานไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสมรรถนะ (W๔, O๓) ๔. พัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ บุคลากรต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทันสมัยในระดับสากล (W๑, O๒)	กลยุทธ์ WT (Mini – Mini Strategy) ๑. เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (W๔, T๑, T๓) ๒. ปรับภาพลักษณ์ (Re-branding) และสื่อสารความเข้าใจกับสาธารณะให้รู้จัก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนผลงานด้านการฝึกทักษะฝีมือ (W๕, T๕) ๓. ประชาสัมพันธ์บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน (W๕, T๕) ๔. ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจ (W๖, T๑)

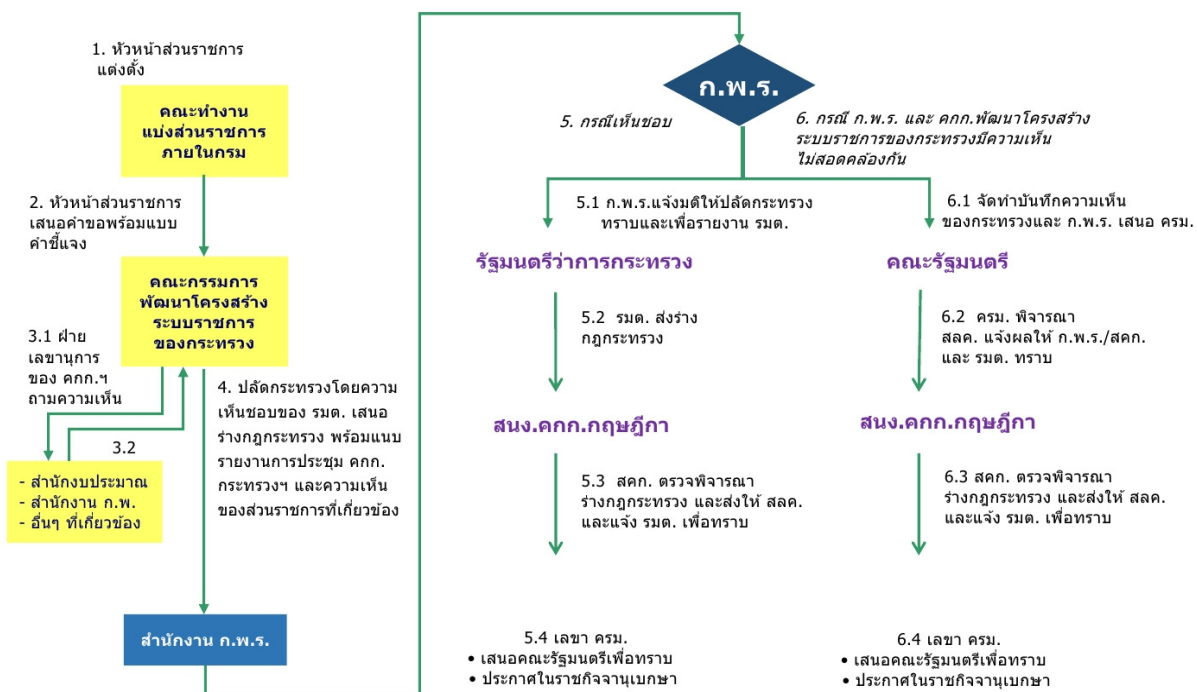
๓.๔ วิเคราะห์บทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน

ในการดำเนินการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า มีปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ๆ อาทิ

๑) กระบวนการปรับโครงสร้างมีกฎระเบียบและขั้นตอนที่ซับซ้อนซึ่งเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการยากแก่การบริหารจัดการซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถมากเป็นพิเศษ เพื่อผลักดันให้มีการปรับปรุงโครงสร้าง โดยเฉพาะการปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ ซึ่งจะต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องตามกระบวนการแก้ไขปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการซึ่งต้องประสานงานทำความเข้าใจกับหลายส่วนราชการอย่างใกล้ชิด ตลอดจนผ่านความเห็นชอบคณะรัฐมนตรีเมื่อมีความเห็นไม่ตรงกันระหว่างหน่วยงานที่ขอปรับปรุงกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพิจารณา โดยสามารถแสดงขั้นตอนการเสนอร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในกรมได้ตามภาพที่ ๑๐ ดังนี้

แผนภาพที่ ๑๐ ขั้นตอนการเสนอร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในกรม

ขั้นตอนการเสนอร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในกรม (ว 18/2549)



ที่มา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ : หนังสือเวียน ว.๑๘/๒๕๔๙

(ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑๘ ลว. ๒๗ .ค. ๒๕๔๙)

๒) ปัญหาอุปสรรคในการบริหารราชการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในการขับเคลื่อนบทบาทใหม่ให้เป็นไปตามภารกิจที่กำหนดไม่มีความคล่องตัวเท่าที่ควร การตัดสินใจแก้ไขปัญหาไม่อาจจะกระทำได้ทันทีเนื่องจากต้องผ่านหลายขั้นตอนเกินจำเป็น เพราะว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไม่ปรากฏชื่อในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและผู้บริหารของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีสถานภาพเป็นหัวหน้าส่วนราชการ

๓) ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานบางฉบับในเนื้อหาสาระส่วนหนึ่งยังเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการการพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้เฉพาะหน่วยงานในส่วนกลาง ทำให้หน่วยงานในพื้นที่ขับเคลื่อนภารกิจได้ไม่คล่องตัวเท่าที่ควร มีอาจดำเนินการในเชิงรุกได้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องทบทวนและแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้หน่วยงานในพื้นที่เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการได้อย่างความคล่องตัว อาทิ

-หลักเกณฑ์การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน หน่วยงานในพื้นที่ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและการให้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

-หลักเกณฑ์การเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่ระบุอำนาจหน้าที่ให้ภาคเอกชนสามารถออกหนังสือรับรองให้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนเท่านั้น) ซึ่งไม่ส่งเสริมการจัดตั้งเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและยังกำหนดให้ค่าธรรมเนียมหรือค่าทดสอบที่จัดเก็บได้เป็นส่วนหนึ่งของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการประกอบกิจการทางธุรกิจของภาคเอกชน

-หลักเกณฑ์การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานกำหนดเพียงให้ได้รับใบอนุญาตจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน แต่ไม่ได้ระบุอำนาจหน้าที่ในการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

-หลักเกณฑ์ในการให้ความเห็นชอบหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายไม่ได้จำแนกประเภทหลักสูตรให้ชัดเจน โดยเฉพาะระหว่างหลักสูตรที่เข้าลักษณะอิงฐานสมรรถนะและหลักสูตรทั่วไป ทำให้ทิศทางการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจไม่ชัดเจน และเปิดช่องให้มีการดำเนินการฝึกอบรมก่อนได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อมาตรการในการส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมให้นายจ้างจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

๔) การพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขาดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนและไม่สอดคล้องกับการปรับบทบาทใหม่และภารกิจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เท่าที่ควร อาทิ

-องค์ความรู้ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน การวิเคราะห์ตำแหน่งงาน หรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ประเมินความรู้ความสามารถ

- การกำหนดคุณลักษณะผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนระดับสูงขึ้น ควรผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้าง ยังไม่มีการกำหนดที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม และเส้นทางความก้าวหน้ายังการปฏิบัติที่ชัดเจนและไม่เห็นเป็นรูปธรรม

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำแผนภาพที่ ๑๑ นี้ขึ้นเพื่ออธิบายว่า บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรได้รับการพัฒนาให้เป็นนักพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมืออาชีพ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความสามารถในการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีความสามารถในการผลิตคู่มือต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน การควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน วิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อให้บุคลากรมีองค์ความรู้ความสามารถและมีความพร้อมเพียงพอที่จะขับเคลื่อนบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่อไป

แผนภาพที่ ๑๑ แสดงระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพตามบทบาทใหม่



๕)การปรับบทบาทให้มีความชัดเจนโดยลดบทบาทการดำเนินการเองเน้นการส่งเสริมหรือร่วมมือกับภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เพิ่มมากขึ้น การบริหารจัดการหน่วยงานในระดับพื้นที่ควรเพิ่มบทบาทด้านการขับเคลื่อนนโยบายให้ชัดเจน โดยกำหนดรูปแบบให้หน่วยงานในพื้นที่ดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับจังหวัดโดยใช้กลไกทางคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ(กพร.ปช.)กำหนด เพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับชาติตลอดจนกำหนดจุดเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมภาคบริการทั้ง ๓ ด้านภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคธุรกิจบริการ และภาคการเกษตรกรรมให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๖)การฝึกอบรมฝีมือแรงงานในระยะต่อไป ควรให้สำเร็จลงที่การจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทุกครั้ง เพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในเวทีโลก และส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการหรือนายจ้างจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งที่อยู่ในระบบการจ้างงานและนอกระบบการจ้างงาน และเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีทักษะฝีมือและเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน

บทที่ ๔ ผลการศึกษา หรือ ผลงาน

ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นจากการศึกษาว่า “กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องแสดงจุดยืนที่จะเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) ที่เป็นการกำลังแรงงานของประเทศ” และกำหนดทิศทางการบริหารงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ชัดเจน ดังนี้

๑) กำหนดยุทธศาสตร์ในการปรับบทบาทการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย ผู้กำกับดูแล ผู้ส่งเสริมประสาน และผู้ดำเนินการซึ่งในแต่ละด้านต้องมีความชัดเจนในภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและสอดคล้องกับอัตรากำลัง ให้สามารถสนองตอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ของประเทศและแผนงานต่างๆ

๒) การปรับโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) การปรับปรุงแก้ไขประกาศหลักเกณฑ์ต่างๆที่ยังเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

๔) การเตรียมบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความพร้อมตามบทบาทใหม่ต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจซึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับบทบาทใหม่และการขยายผลสู่เป้าหมายในการพัฒนากำลังแรงงาน ๓๙ ล้านกว่าคนได้

๕) การขออัตรากำลังเพิ่มคงทำได้ยากเพราะจะเป็นภาระด้านงบประมาณ จึงต้องเร่งรัดการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ยังว่างอยู่ให้ครบถ้วน

๖) ปรับบทบาทจากที่เป็นผู้ดำเนินการเอง เป็นผู้ส่งเสริมประสานกับภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นให้เพิ่มมากขึ้น

๔.๑ ยุทธศาสตร์การปรับบทบาทใหม่ ๔ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน กิจกรรมตามบทบาทใหม่

หากพิจารณาหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานจะพบว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดที่มีภารกิจโดยตรงในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานอยู่ในภาคการผลิตและบริการ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในองค์กรประเภทต่างๆ หรือการทำงานอิสระก็ตาม โดยทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในระบบการศึกษาจะรับผิดชอบโดยกระทรวงศึกษาธิการ ในขณะที่ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในโลกของการทำงานจะรับผิดชอบโดยกระทรวงแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานนั้นถือเป็นส่วนราชการมีภารกิจในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมการพัฒนาแรงงานในทุกมิติ ได้แก่

- มิติการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- มิติการพัฒนาแรงงาน ซึ่งมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานเดียวที่รับผิดชอบ

- มิติแรงงานสัมพันธ์/เครือข่ายแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วยสภาองค์กรนายจ้าง/ลูกจ้างและองค์กรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

จากบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบกับภารกิจของหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงแรงงาน ตลอดจนกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ อาจสรุปได้ว่า

“กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) ที่เป็นกำลังแรงงานของประเทศ”ซึ่งถือเป็นภารกิจที่มีขอบเขตกว้างใหญ่ และมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

๔.๒ ผลการศึกษา

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสถานการณ์ด้านกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า การดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคในฐานะที่เป็นผู้ดำเนินการเอง มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อเปรียบเทียบกับในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ -๒๕๕๖ พบว่า จำนวนของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานลดลงจาก ๙๕,๐๗๙ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็น ๔๒,๘๙๔ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖

สำหรับกิจกรรมที่มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมลดลงอย่างมีนัยสำคัญประกอบด้วย

๑) กิจกรรมด้านการพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลดลงจาก ๑,๖๗๕ คน เป็น ๑๗๕ คน

๒) กิจกรรมด้านยกระดับฝีมือและพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลดลงจาก ๔๕,๐๘๔ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็น ๑๑,๑๕๗ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ และ

๓) กิจกรรมด้านการพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลดลงจาก ๒๑,๔๔๒ คนในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็น ๕,๘๑๒ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ทั้งนี้มีเพียงกิจกรรมเดียวที่มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว คือ กิจกรรมด้านเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจากการเปรียบเทียบข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ พบว่า มีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มขึ้นจาก ๔,๘๕๘ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็น ๖,๒๒๑ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ (ดังตารางที่ ๖)

ตารางที่ ๖ ภาพรวมการดำเนินงานกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภารกิจ	จำนวน (คน)			อัตราการเปลี่ยนแปลง		
	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๔- ๒๕๕๕	๒๕๕๕- ๒๕๕๖	๒๕๕๔- ๒๕๕๖
ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑๘,๑๑๗	๑๗,๔๓๘	๑๗,๒๐๒	-๓.๘๙	-๑.๓๗	-๕.๓๒
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	๓,๙๐๓	๓,๘๗๐	๒,๓๒๔	-๐.๘๕	-๖๖.๕๒	-๖๗.๙๔
ด้านยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	๔๕,๐๘๔	๓๘,๓๐๐	๑๑,๑๕๗	-๑๗.๗๑	-๒๔๓.๒๘	-๓๐๔.๐๙
ด้านเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	๔,๘๕๘	๒,๒๑๙	๖,๒๒๑	-๑๑๘.๙๓	๖๔.๓๓	๒๑.๙๑
ด้านพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๒๑,๔๔๒	๙,๓๓๖	๕,๘๑๒	-๑๒๙.๖๗	-๖๐.๖๓	-๒๖๘.๙๓
ด้านพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	๑,๖๗๕	๑,๕๐๑	๑๗๘	-๑๑.๕๙	-๗๔๓.๒๖	-๘๔๑.๐๑
รวม	๙๕,๐๗๙	๗๒,๖๖๔	๔๒,๘๙๔	-๓๐.๘๕	-๖๙.๔๐	-๑๒๑.๖๖

ที่มา เอกสารการวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างและอัตรากำลังของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค

จากการประเมินผลในภาพรวมข้างต้น เมื่อพิจารณาผลการดำเนินการกิจกรรมแต่ละด้าน โดยจำแนกเป็นผลการดำเนินงานของแต่ละสถาบัน สามารถที่จะสรุปผลการประเมิน ดังนี้

แผนภาพที่ ๑๒ ผลการดำเนินงานของแต่ละสถาบัน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค	ด้านการทดสอบ						ด้านการพัฒนาศักยภาพ					
	จำนวน (คน)			อัตราการเปลี่ยนแปลง (%)			จำนวน (คน)			อัตราการเปลี่ยนแปลง (%)		
	2554	2555	2556	2554-2555	2555-2556	2554-2556	2554	2555	2556	2554-2555	2555-2556	2554-2556
1. สมุทรปราการ	2,499	2,000	1,975	-19.97	-1.25	-20.97	120	165	63	37.50	-61.82	-47.50
2. สุพรรณบุรี	1,429	1,429	1,500	0.00	4.97	4.97	131	132	70	0.76	-46.97	-46.56
3. ชลบุรี	1,660	1,722	1,612	3.73	-6.39	-2.89	159	244	77	53.46	-68.44	-51.57
4. ราชบุรี	1,311	1,203	1,133	-8.24	-5.82	-13.58	270	295	121	9.26	-58.98	-55.19
5. นครราชสีมา	1,356	1,119	1,454	-17.48	29.94	7.23	425	330	234	-22.35	-29.09	-44.94
6. ขอนแก่น	1,698	2,104	1,854	23.91	-11.88	9.19	424	397	317	-6.37	-20.15	-25.24
7. อุบลราชธานี	1,637	1,665	1,894	1.71	13.75	15.70	588	569	522	-3.23	-8.26	-11.22
8. นครสวรรค์	899	1,072	1,009	19.24	-5.88	12.24	440	314	226	-28.64	-28.03	-48.64
9. พิษณุโลก	978	966	1,053	-1.23	9.01	7.67	313	363	172	15.97	-52.62	-45.05
10. ลำปาง	1,499	1,482	1,256	-1.13	-15.25	-16.21	362	377	207	4.14	-45.09	-42.82
11. สุราษฎร์ธานี	1,360	1,358	1,338	-0.15	-1.47	-1.62	320	307	149	-4.06	-51.47	-53.44
12. สงขลา	1,791	1,318	1,124	-26.41	-14.72	-37.24	351	377	166	7.41	-55.97	-52.71
รวม	18,117	17,438	17,202	-3.75	-1.35	-5.05	3,903	3,870	2,324	-0.85	-39.95	-40.46

แผนภาพที่ ๑๒ ผลการดำเนินงานของแต่ละสถาบัน (ต่อ)

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค	ด้านยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน						ด้านเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน					
	จำนวน (คน)			อัตราการเปลี่ยนแปลง (%)			จำนวน (คน)			อัตราการเปลี่ยนแปลง (%)		
	2554	2555	2556	2554-2555	2555-2556	2554-2556	2554	2555	2556	2554-2555	2555-2556	2554-2556
1. สมุทรปราการ	6,976	5,686	3,108	-18.49	-45.34	-55.45	133	174	407	30.83	133.91	206.02
2. สุพรรณบุรี	2,885	2,724	1,202	-5.58	-55.87	-58.34	161	476	262	195.65	-44.96	62.73
3. ชลบุรี	4,113	3,867	1,011	-5.98	-73.86	-75.42	206	138	510	-33.01	269.57	147.57
4. ราชบุรี	4,243	3,145	587	-25.88	-81.34	-86.17	280	237	378	-15.36	59.49	35.00
5. นครราชสีมา	5,346	4,657	909	-12.89	-80.48	-83.00	192	111	908	-42.19	718.02	372.92
6. ขอนแก่น	3,415	2,998	582	-12.21	-80.59	-82.96	852	195	876	-77.11	349.23	2.82
7. อุบลราชธานี	2,862	2,153	382	-24.77	-82.26	-86.65	384	153	551	-60.16	260.13	43.49
8. นครสวรรค์	2,522	2,026	593	-19.67	-70.73	-76.49	405	126	369	-68.89	192.86	-8.89
9. พิษณุโลก	1,795	1,765	423	-1.67	-76.03	-76.43	472	175	711	-62.92	306.29	50.64
10. ลำปาง	3,083	2,569	457	-16.67	-82.21	-85.18	473	162	571	-65.75	252.47	20.72
11. สุราษฎร์ธานี	3,760	3,540	648	-5.85	-81.69	-82.77	303	168	244	-44.55	45.24	-19.47
12. สงขลา	4,084	3,170	1,255	-22.38	-60.41	-69.27	997	104	434	-89.57	317.31	-56.47
รวม	45,084	38,300	11,157	-15.05	-70.87	-75.25	4,858	2,219	6,221	-54.32	180.35	28.06

แผนภาพที่ ๑๒ ผลการดำเนินงานของแต่ละสถาบัน (ต่อ)

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค	ด้านพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาส						ด้านส่งเสริมอาชีพอิสระ					
	จำนวน (คน)			อัตราการเปลี่ยนแปลง (%)			จำนวน (คน)			อัตราการเปลี่ยนแปลง (%)		
	2554	2555	2556	2554-2555	2555-2556	2554-2556	2554	2555	2556	2554-2555	2555-2556	2554-2556
1. สมุทรปราการ	544	341	46	-37.32	-86.51	-91.54	0	0	0	n/a	n/a	n/a
2. สุพรรณบุรี	1,993	599	244	-69.94	-59.27	-87.76	80	200	30	150.00	-85.00	-62.50
3. ชลบุรี	1,038	990	1,184	-4.62	19.60	14.07	97	93	1	-4.12	-98.92	-98.97
4. ราชบุรี	3,040	1,097	625	-63.91	-43.03	-79.44	342	254	0	-25.73	-100.00	-100.00
5. นครราชสีมา	2,532	582	322	-77.01	-44.67	-87.28	126	108	0	-14.29	-100.00	-100.00
6. ขอนแก่น	1,543	925	502	-40.05	-45.73	-67.47	326	102	0	-68.71	-100.00	-100.00
7. อุบลราชธานี	1,804	691	801	-61.70	15.92	-55.60	224	284	40	26.79	-85.92	-82.14
8. นครสวรรค์	990	820	391	-17.17	-52.32	-60.51	85	80	20	-5.88	-75.00	-76.47
9. พิษณุโลก	2,451	1,119	535	-54.35	-52.19	-78.17	126	112	19	-11.11	-83.04	-84.92
10. ลำปาง	1,491	696	375	-53.32	-46.12	-74.85	125	97	32	-22.40	-67.01	-74.40
11. สุราษฎร์ธานี	1,287	565	429	-56.10	-24.07	-66.67	0	48	16	n/a	-66.67	n/a
12. สงขลา	2,729	911	358	-66.62	-60.70	-86.88	144	123	20	-14.58	-83.74	-86.11
รวม	21,442	9,336	5,812	-56.46	-37.75	-72.89	1,675	1,501	178	-10.39	-88.14	-89.37

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557)

๔.๓ ผลการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค

๔.๓.๑ ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แม้ว่าในภาพรวมจำนวนของผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการทดสอบลดลง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายสถาบัน พบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี มีแนวโน้มของผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านการทดสอบเพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการทดสอบกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ร้อยละ ๔.๗๓ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ร้อยละ ๖.๗๔ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ร้อยละ ๑๓.๕๗

๔.๓.๒ ด้านพัฒนาศักยภาพแรงงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านพัฒนาศักยภาพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑-๑๒ มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดย ๕ ลำดับแรกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑-๑๒ ที่มีสัดส่วนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านพัฒนาศักยภาพลดลงมากที่สุด ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี รองลงมาได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ สงขลา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรี และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์

๔.๓.๓ ด้านยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑-๑๒ มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดย ๕ ลำดับแรกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑-๑๒ ที่มีสัดส่วนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานลดลงมากที่สุด ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี รองลงมาได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๐ ลำปาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๖ ขอนแก่น

๔.๓.๔ ด้านเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ในภาพรวมแนวโน้มของผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มสูงขึ้น โดยจังหวัดที่มีสัดส่วนของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา รองลงมาได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑สมุทรปราการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๙ พิษณุโลก

๔.๓.๕ ด้านพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาส ในภาพรวมแนวโน้มของผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑สมุทรปราการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ สงขลา

๔.๓.๖ ด้านส่งเสริมอาชีพอิสระ ในภาพรวมแนวโน้มของผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านพัฒนาฝีมือ เพื่อเพิ่มโอกาสลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค ๕ นครราชสีมา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๖ ขอนแก่น

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นผู้ขอรับการประเมินมีข้อสังเกตว่า การพัฒนาฝีมือแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – พ.ศ. ๒๕๕๖ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค มีอัตราการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ลดลงแทบทุกด้านด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพด้านพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ยกเว้นด้านเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น แต่ก็มีแนวโน้มที่จะลดลงด้วยเช่นกัน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องมีการทบทวนบทบาทและปรับบทบาทใหม่ เพื่อสร้างขีดความสามารถหรือศักยภาพของหน่วยงานให้สูงขึ้น มิเช่นนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะไม่สามารถทำให้จุดยืนที่จะเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศได้

๔.๔ ทิศทางการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องมีทิศทางและแนวการดำเนินงานในการปรับบทบาทให้ชัดเจน โดยพิจารณาบทบาทให้ครอบคลุมทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านผู้ขับเคลื่อนนโยบาย ด้านผู้กำกับดูแล ด้านผู้ส่งเสริมประสาน และด้านผู้ดำเนินการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรวางน้ำหนักในแต่ละบทบาทให้มีแตกต่างกันอย่างไรจึงจะมีความเหมาะสมสามารถขับเคลื่อนภารกิจตามบทบาทต่าง ๆ นั้นให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นหน่วยงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศได้

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรปรับบทบาทใหม่ทั้ง ๔ ด้านให้มีความเหมาะสมตามตารางที่ ๗ ซึ่งแสดงจุดเน้นตามทิศทางบทบาทใหม่ในแต่ละบทบาทดังนี้

ตารางที่ ๗ แสดงจุดเน้นตามทิศทางบทบาทใหม่ในแต่ละบทบาท

ที่	บทบาท	ภารกิจ/กิจกรรมสำคัญ/จุดเน้น
๑	เพิ่มน้ำหนักบทบาท การขับเคลื่อน นโยบาย (Policy Advisor)	โดยมุ่งเน้น(ประมาณ ๑๐ % ของค่าใช้จ่ายงบประมาณ/เป้าหมาย) ๑)การผลักดันนโยบายยุทธศาสตร์ผ่านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)และคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ในระดับจังหวัดเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถสนองตอบยุทธศาสตร์ของประเทศในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศให้ประเทศไทยหลุดพ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลางและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ๒) จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัดที่ชัดเจนและขับเคลื่อนนโยบายผ่านกลไกกพร.ปช.และกพร.ปจ.อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด
๒	เพิ่มน้ำหนักบทบาท การกำกับดูแล (Regulator)	โดยมุ่งเน้น (ประมาณ ๓๐ % ของค่าใช้จ่ายงบประมาณ/เป้าหมาย) ๑) การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่สำคัญของประเทศ เพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจให้แก่ภาคเอกชน โดยใช้กลไกมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือและฝีมืออบรมฝีมือแรงงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล ๒) ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ๓) การตรวจติดตามเชิงคุณภาพตามข้อ ๒) เพื่อการประเมินศักยภาพและคุณภาพของศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ๔) การให้คำปรึกษาแนะนำภาคเอกชนตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ดังกล่าวให้เพิ่มมากขึ้นและควบคุมคุณภาพในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ตารางที่ ๗ แสดงจุดเน้นตามทิศทางบทบาทใหม่ในแต่ละบทบาท (ต่อ)

ที่	บทบาท	ภารกิจ/กิจกรรมสำคัญ/จุดเน้น
๓	เพิ่มน้ำหนักบทบาท การเป็นผู้ส่งเสริม และประสานการ ดำเนินงาน (Facilitator/ Coordinator)	โดยมุ่งเน้น (๕๐ % ของค่าใช้จ่ายงบประมาณ/เป้าหมาย) ๑) การจัดกระบวนการส่งเสริมให้เป็นระบบและเชื่อมโยงเรื่องการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (มาตรา ๒๖) กับเรื่องการรับรองการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ๒) การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การใช้กลไกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบนี้ ๓) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร ๔) การส่งเสริมให้เกิดการเทียบโอนประสบการณ์ตามระบบคุณวุฒิเพื่อเป็นกลไกเทียบโอนประสบการณ์ซึ่งจะส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ๕) ส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อกำลังแรงงานของประเทศได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีขีดความสามารถและสมรรถนะสูงขึ้น
๔	ลดน้ำหนักบทบาท การดำเนินการเอง (Operator)	โดยมุ่งเน้น (๑๐ % ของค่าใช้จ่ายงบประมาณ/เป้าหมาย) ๑) ลดการดำเนินการเอง ในส่วนของการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยส่งเสริมให้ภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นดำเนินการ ๒) ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งไม่อาจให้ภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นดำเนินการแทนได้เช่น ตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลหรือของกระทรวงหรือที่ได้รับมอบหมายเฉพาะกิจ เพื่รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน หรือสาขาที่ขาดแคลนแรงงานฝีมือ ๓) ฝึกอบรมครูฝึกต้นแบบ เพื่อสนับสนุนการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและรองรับการขยายภารกิจ

ตามตารางข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน **ควรมี** แนวทางหรือแผนงานและเป้าหมายในการปรับบทบาทใหม่ทั้ง ๔ ด้านให้มีความชัดเจนและจำเป็นต้องปรับปรุงแบบและวิธีการดำเนินการใหม่ เพื่อให้การบริหารงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตามสถานการณ์ของโลก

ตลอดจนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่อาจจะเป็นผู้ดำเนินการเองได้อีกต่อไป ประกอบกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่อาจจะขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังได้ จึงควรส่งเสริมให้ภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นเข้ามีส่วนร่วมให้เพิ่มมากขึ้น จึงจะสามารถรองรับการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศซึ่งมีอยู่ไม่น้อยกว่า ๓๙ ล้านคนได้

ที่ผ่านมากรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการน้อยมากในสิ่งเหล่านี้ซึ่งต่อไป กรมควรเน้นการสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาทักษะฝีมือของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการให้เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะหน่วยงานในพื้นที่ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ควรมีบทบาทด้านเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายที่มีความชัดเจนมากกว่านี้ สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) โดยเน้นการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับชาติและแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัดได้ พัฒนาทักษะฝีมือให้ตรงตามความต้องการของภาคเอกชนซึ่งในแต่ละพื้นที่จะมีความต้องการแรงงานที่แตกต่างกัน ทั้งในระดับเทคโนโลยีพื้นฐาน ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและภาคบริการตามกลุ่มจังหวัด ตลอดจนพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรกำหนดโซนนิ่งและยุทธศาสตร์การฝึกตามจุดเน้นของแต่ละจังหวัดให้ชัดเจนมากขึ้นโดยปรับบทบาทจากผู้ดำเนินการเองเป็นการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนให้มากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้ภาคเอกชนได้มีบทบาทผ่านกลไกคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ให้มากขึ้น และมุ่งหวังไปข้างหน้าว่าจะส่งเสริมให้ภาคเอกชนสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง

การจัดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน โครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีการวางระบบงานให้ประสานเชื่อมโยงภารกิจและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันทั้งหน่วยงานในส่วนกลางและพื้นที่ ส่วนกลางเน้นงานทางด้านวิชาการ กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมายงบประมาณอำนวยการ ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามผล วางระบบปรับปรุงหลักเกณฑ์ กำกับดูแลพัฒนาบุคลากรค้นคว้าวิจัยและกระจายอำนาจให้หน่วยงานพื้นที่นำไปปฏิบัติส่วนงานพื้นที่ควรจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติตรงตามความต้องการและศักยภาพของประชาชนดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแลภารกิจให้เป็นไปตามกฎหมาย ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ภาคประชาชน และการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การพัฒนาครูต้นแบบ เพื่อรองรับการขยายภารกิจและการสร้างเครือข่าย พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อการมีงานทำผ่านระบบทวิภาคี-ไตรภาคี

๔.๕ บทบาทใหม่ตามกฎหมาย

ในการศึกษาอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมพบว่า ได้กำหนดบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๔ ด้านที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายในประเด็นที่สำคัญๆไว้หลายประเด็น ดังนี้

๔.๕.๑.ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย

- ๑) กำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถและกองทุน
- ๒) เสนอแนะในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศต่อรัฐมนตรี
- ๓) ออกระเบียบ หรือประกาศคณะกรรมการส่งเสริม กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ

๔.๕.๒.ผู้กำกับดูแล

- ๑) อนุญาตให้เอกชนจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ
- ๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน หรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ การจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ การกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ
- ๓) กำกับควบคุมดูแลการดำเนินการของภาคเอกชนให้เป็นไปตามกฎหมายและเป็นอย่างคุณภาพ อาทิ การตรวจติดตามการพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประเมินความรู้ความสามารถ
- ๔) ให้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนหรือของผู้ประกอบกิจการ เพื่อประโยชน์ในการประกอบธุรกิจ หรือการพัฒนาบุคลากรของตน
- ๕) ให้การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม เพื่อใช้สิทธิประโยชน์ในการขอลดหย่อนภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ อันเนื่องจากสถานประกอบกิจการจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตน

๔.๕.๓.ผู้ส่งเสริมประสาน

- ๑) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ
- ๒) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

๓) ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะการจัดให้มีการแข่งขันในสถานประกอบกิจการหรือภาคเอกชน

๔) ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

๕) ส่งเสริมการดำเนินการประเมินและการรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ

๖) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ

๔.๕.๔.ผู้ดำเนินการ

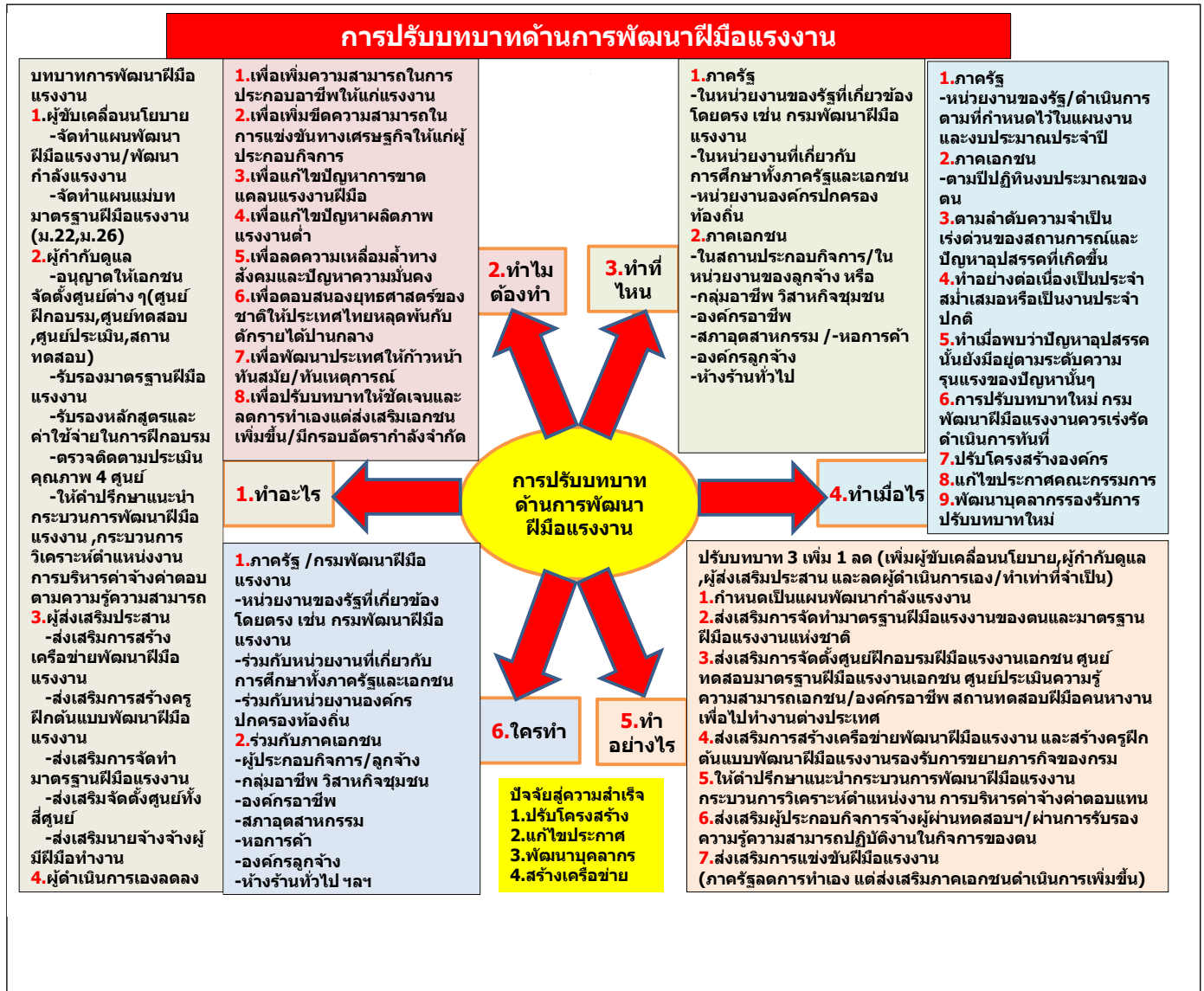
๑) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

๒) ดำเนินการฝึกอบรมหัวหน้างาน ฝึกอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฝึกอบรมการพัฒนาหลักสูตร

๓) ดำเนินการบันทึกข้อมูลเพิ่มเติมลงในสมุดประจำตัวให้บุคคลผู้ประกอบอาชีพ เพื่อใช้ประโยชน์เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาการขอรับการรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำสรุปการปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๔ ด้านนี้ โดยสามารถอธิบายได้ตามแผนภาพที่ ๑๓ แสดงให้เห็นถึงการปรับบทบาททั้ง ๔ ด้านว่ามีอะไรบ้าง ทำไมต้องทำ ทำที่ไหน ทำเมื่อใด ต้องทำอะไร และใครบ้างที่จะต้องทำภารกิจเหล่านั้น เพื่อให้เข้าใจบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานชัดเจนขึ้น ดังนี้

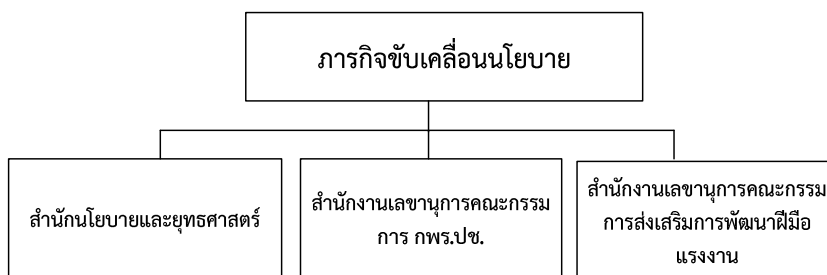
แผนภาพที่ ๑๓ แสดงการปรับบทบาทด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน



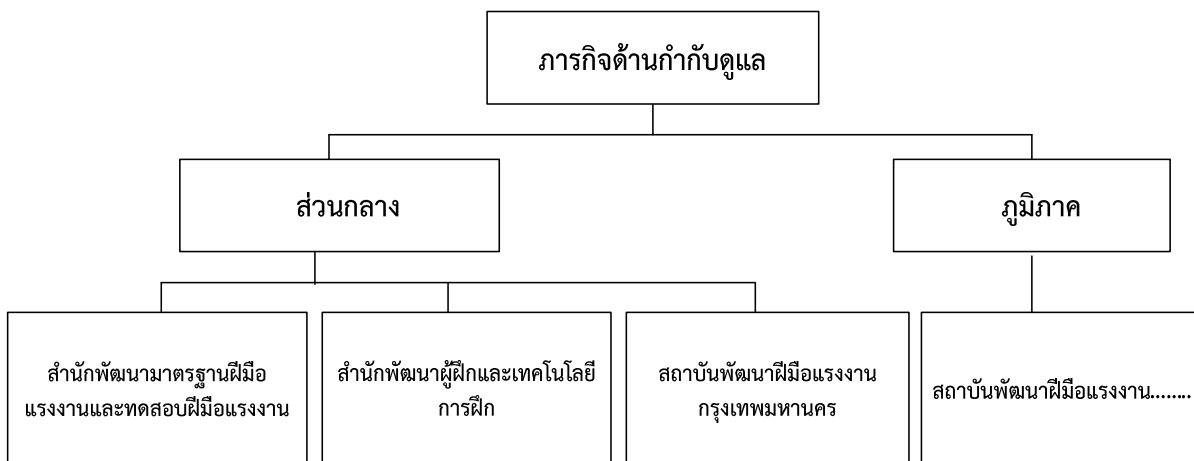
๔.๖ บทบาทภารกิจใหม่แบ่งตามหน่วยงาน

เมื่อแบ่งโครงสร้างตามบทบาทภารกิจที่จะปรับใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถแบ่งการดำเนินงานของหน่วยงานเป็น ๕ ภารกิจ สรุปดังนี้

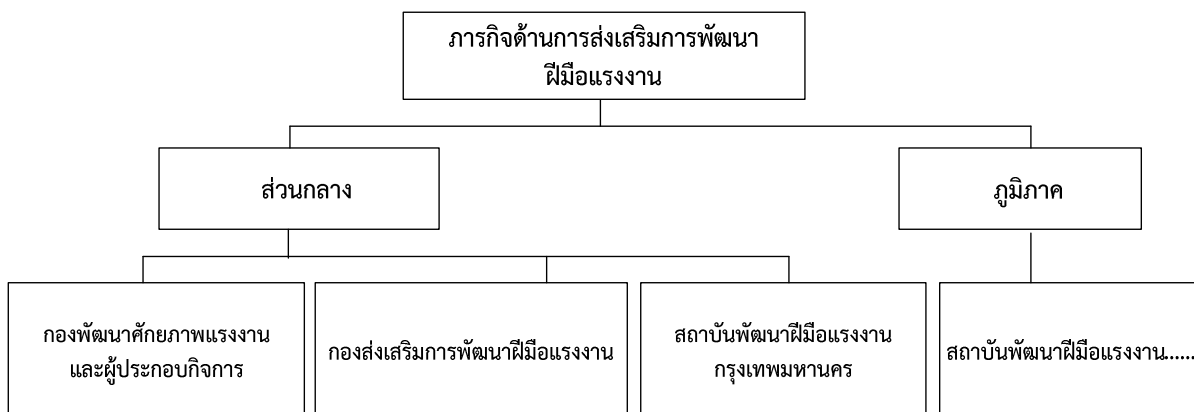
๑) ภารกิจขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor)



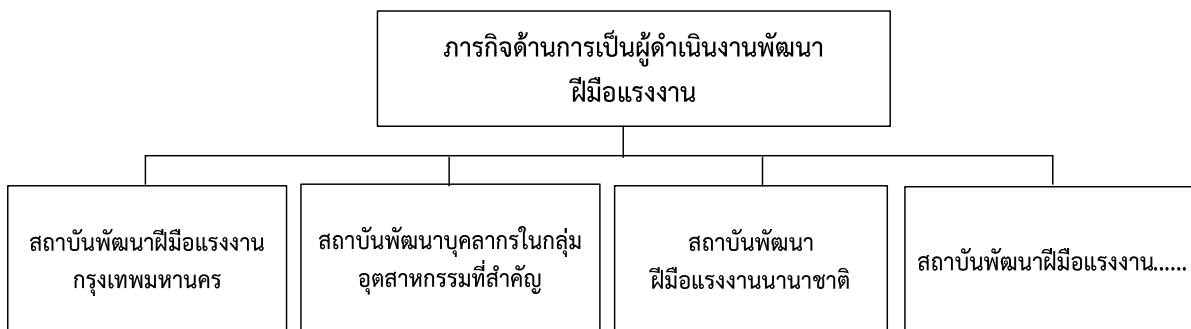
๒) ภารกิจด้านกำกับดูแล (Regulator)



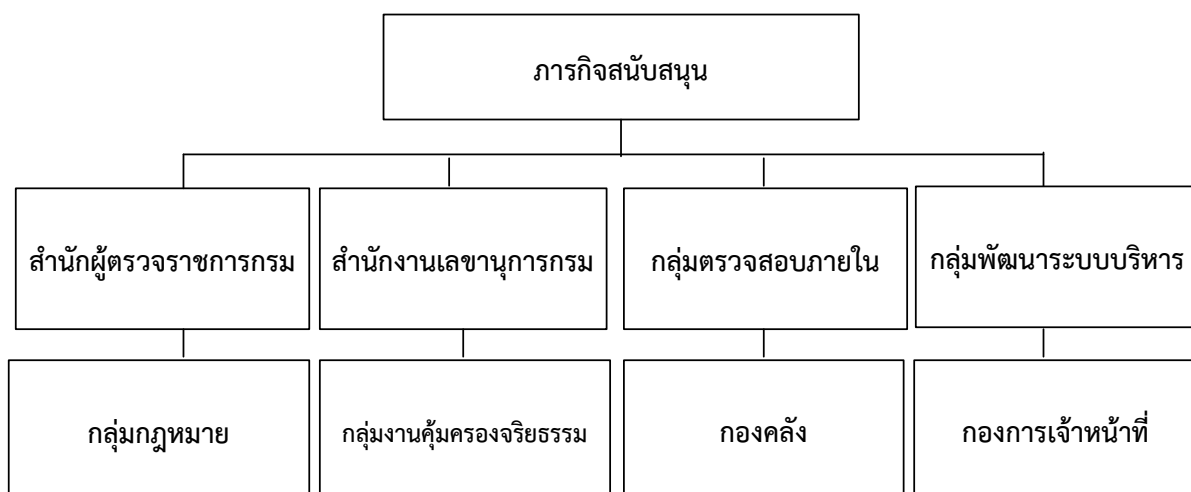
๓) ภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Facilitator/Coordinator)



๔) ภารกิจด้านการเป็นผู้ดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน (Operator)

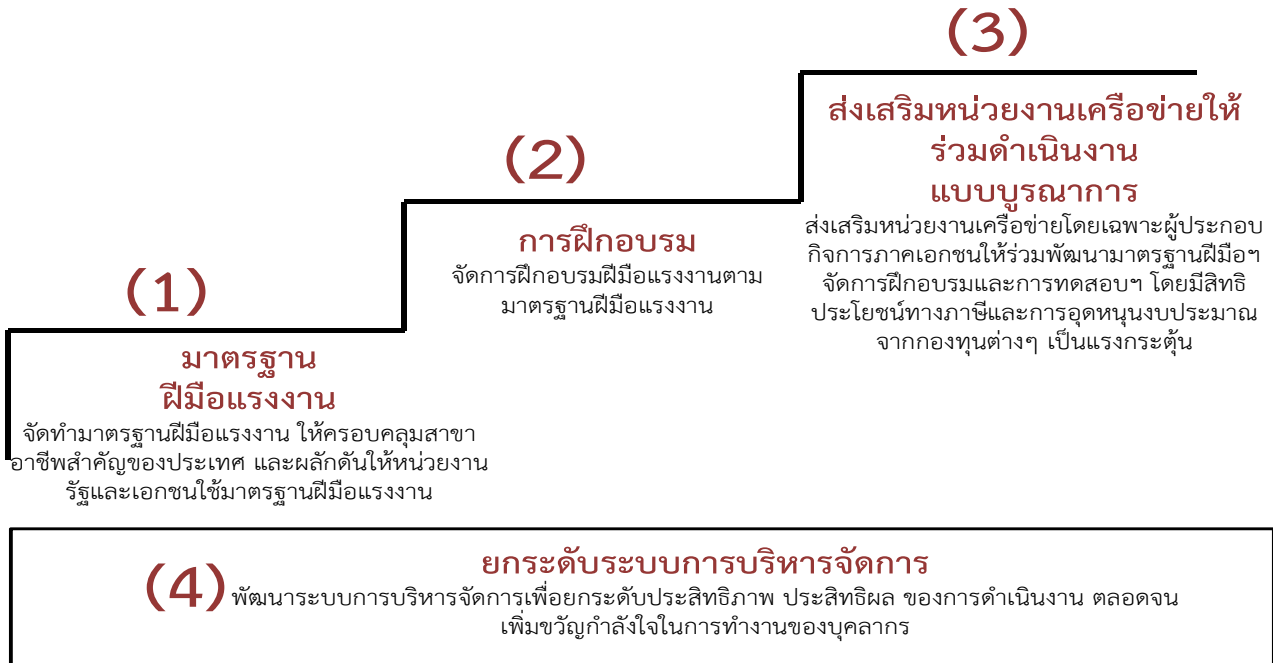


๕) ภารกิจสนับสนุน(Supporter)

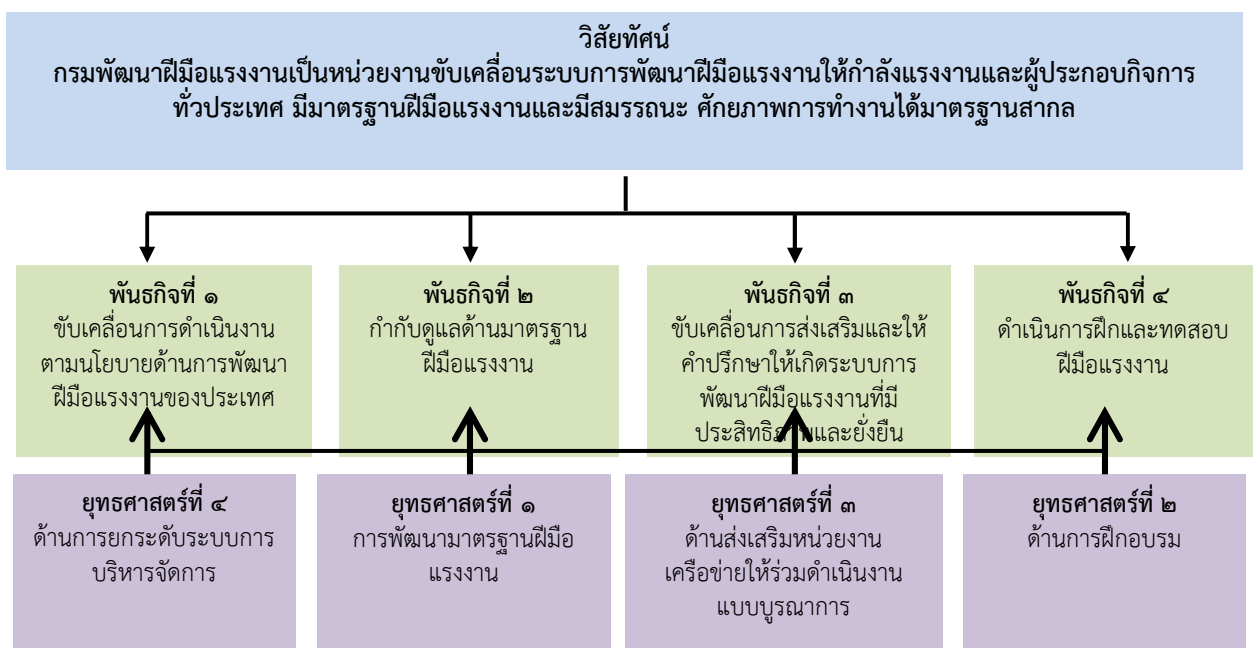


๔.๗ ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่

แผนภาพที่ ๑๔ กรอบยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ด้าน



แผนภาพที่ ๑๕ ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของยุทธศาสตร์การปรับ บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



เพื่อให้การปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความชัดเจน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และให้มีความสอดคล้องกัน (ตามแผนภาพที่ ๑๔ และแผนภาพที่ ๑๕) ดังนี้

วิสัยทัศน์

“กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการทั่วประเทศ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานและมีสมรรถนะ ศักยภาพการทำงานได้มาตรฐานสากล”

พันธกิจ

๑)ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผน การจัดการทรัพยากร การบูรณาการการดำเนินงานและการติดตามประเมินผล โดยการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

๒)กำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยประกอบด้วยการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติการกำกับคุณภาพระบบการฝึกและทดสอบฝีมือแรงงานของกรมฯและหน่วยงานเครือข่าย

๓) ส่งเสริมและให้คำปรึกษาให้เกิดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกฝีมือภาคเอกชน และสถานประกอบการ

๔)ดำเนินการฝึกและทดสอบฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐาน มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของประเทศ

ยุทธศาสตร์

การพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วงที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาเพื่อการมีงานทำ ในปัจจุบันนี้เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและในอนาคตกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อรักษาความได้เปรียบกับประเทศที่เป็นคู่แข่งทางเศรษฐกิจในเวทีโลก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมียุทธศาสตร์ ดังนี้

๑)ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีจุดเน้นคือ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพสำคัญของประเทศ และผลักดันให้หน่วยงานรัฐและเอกชนใช้มาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒)ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม โดยมีจุดเน้นคือ ขยายขอบเขตการจัดฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นวงกว้าง

๓)ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมหน่วยงานเครือข่ายให้ร่วมดำเนินงานแบบบูรณาการ เช่น ส่งเสริมหน่วยงานเครือข่าย โดยเฉพาะผู้ประกอบการภาคเอกชนให้ร่วมพัฒนามาตรฐาน

ฝีมือแรงงาน จัดการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีสิทธิประโยชน์ทางภาษี และการอุดหนุนงบประมาณจากกองทุนต่างๆ เป็นแรงกระตุ้น

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ของการดำเนินงาน ตลอดจนเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

๔.๘ ทิศทางการดำเนินการขับเคลื่อนการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามบทบาทใหม่

โดยมีทิศทางการดำเนินการขับเคลื่อนการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามบทบาทใหม่โดยกำหนดแผนงานและเป้าหมายซึ่งอธิบายรายละเอียดได้ตามตารางที่ ๘ พัฒนาการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและในอนาคตดังนี้

๔.๘.๑ แผนบริหารการเปลี่ยนแปลง พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒

๑) แผนบริหารการเปลี่ยนแปลง พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒

ช่วง พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒ ถือเป็นช่วงของการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ซึ่งในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๓ -๒๕๖๗ จะเป็นช่วงระยะสร้างความยั่งยืนต่อไป

๒) จุดเน้นการดำเนินงาน: Operator

- พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ม.๒๒) ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพสำคัญทั้งหมด และส่งเสริมสถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.๒๖)
- เน้นการรับรอง (Accreditation) ร่วมฝึกกับสถานประกอบกิจการ และส่งเสริมเครือข่ายฯ ดำเนินงาน
- ให้คำปรึกษาสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การจัดทำมาตรฐานการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและหลักสูตร การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฯลฯ

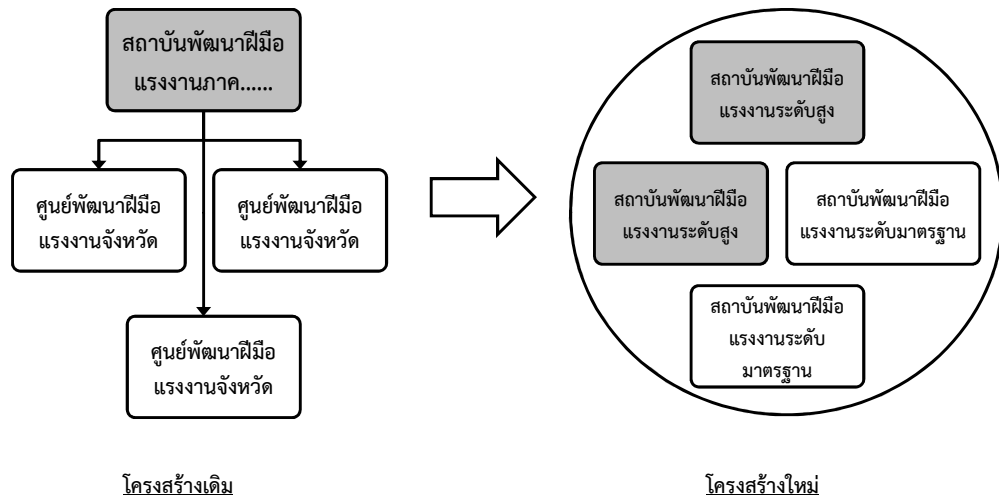
๓) เป้าหมายของการดำเนินการเบื้องต้น

- มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ : ~๔๕๐ ตำแหน่งงาน (โดยร่วมกับสมาคม/สภาธุรกิจอุตสาหกรรม)
- มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน(ผู้ประกอบการ) : ~ ๓๐๐ ตำแหน่งงาน
- หน่วยงานเครือข่ายที่ได้รับการรับรอง (Accreditation) : ~ ๓๐๐ หน่วย
- ฝึกอบรมฝีมือแรงงานผ่านเครือข่ายฯ : ~ ๕ ล้านคน
- ฝึกอบรมฝีมือแรงงานผ่านกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน : ~ ๓ แสนคน(เท่าที่จำเป็นและที่กฎหมายกำหนดหรือสาขาที่จำเป็นต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ/ขาดแคลน)

ตารางที่ ๘ พัฒนาการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและในอนาคต

	อดีต - พ.ศ. ๒๕๕๗	พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗
จุดประสงค์	เพิ่มการมีงานทำ (Employment)	เพิ่มผลิตภาพแรงงาน(Productivity) และความสามารถที่จะได้รับการจ้าง งาน (Employability)	สร้างความยั่งยืน (Sustainability)
จุดเน้นการดำเนินงาน	Operation - จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพหลัก - เน้นการฝึกฝีมือสายขาดแคลน/รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการทดสอบฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	Facilitation - พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพสำคัญทั้งหมดและส่งเสริมผู้ประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน - เน้นการรับรอง (Accreditation)/ร่วมฝึกกับสถานประกอบการ และส่งเสริมเครือข่ายฯ ดำเนินงาน - ให้คำปรึกษาสถานประกอบการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การจัดทำมาตรฐานฝึกฝีมือและหลักสูตร การทดสอบ ฯลฯ	Regulation ส่งเสริมให้สมาคมวิชาชีพ/อาชีพเป็นผู้ดำเนินการด้านการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ฝึกอบรม และทดสอบ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยกำกับดูแลด้านคุณภาพและธรรมาภิบาล
เป้าหมาย ณวันสิ้นสุดช่วงระยะเวลา	- มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ : ๑๔๗ สาขาอาชีพ - ฝึกฝีมือแรงงาน : ๓-๔ แสนคนต่อปี - ส่งเสริมผ่านระบบสิทธิประโยชน์ทางภาษี : ๔-๕ ล้านคนต่อปี (สถานะปัจจุบัน)	- มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ : ~๔๕๐ ตำแหน่งงาน (โดยร่วมกับสมาคม/สภาธุรกิจอุตสาหกรรม) - มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการ : ~๓๐๐ ตำแหน่งงาน - หน่วยงานเครือข่ายที่ได้รับการรับรอง (Accreditation): ~๓๐๐ หน่วย - ส่งเสริมการฝึกฝีมือแรงงานผ่านเครือข่ายฯ : ๕ ล้านคน - ฝึกฝีมือแรงงานผ่านกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน : ๓ แสนคน	- มีสมาคมวิชาชีพ/อาชีพเครือข่ายครบทุกอุตสาหกรรมสำคัญ - มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพ - กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลด้านคุณภาพและธรรมาภิบาลของศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แผนภาพที่ ๑๖ แนวคิดการปรับโครงสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาพรวม



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีการปรับโครงสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็น ๒ ระดับ คือ ระดับสูงและระดับมาตรฐานเพื่อให้รองรับกับการกำหนดบทบาทภารกิจและกิจกรรมที่สำคัญๆ พร้อมทั้งวางยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการดำเนินการ และเป้าหมาย โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่กำลังจะมีการปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ให้มีความชัดเจน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๙ บทบาท ภารกิจและกิจกรรมที่สำคัญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่

บทบาท	ภารกิจ	กิจกรรมหลัก
๑. ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor)	จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน (กพร.ปช.)	- จัดทำแผนพัฒนาแรงงานระดับประเทศ
	กำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริม	๑. วิเคราะห์รวบรวมความคิดเห็นจากภาคส่วนต่างๆ ๒. วิเคราะห์รวบรวมข้อมูลจากสถาบันฯ ในพื้นที่ ๓. เสนอรูมณัติกำหนดสาขาอาชีพ ผ่าน คณะกรรมการส่งเสริมฯ
	ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	- ดำเนินงานตามหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
	ผลักดันการบูรณาการโดยกลไก กพร.ปช./กพร.ปจ.	- เป็นฝ่ายเลขานุการและร่วมผลักดันการบูรณาการให้เป็นไปตามแผนงาน โดยกลไก กพร.ปช.
๒. ผู้กำกับดูแล (Regulator)	จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/กำกับการใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในการทดสอบฯ	๑. จัดทำแผนแม่บทการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/กำกับการใช้ทดสอบ ๒. ร่วมกับสมาคม/สภาธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
	ออกใบอนุญาตผู้ดำเนินการทดสอบ/สถาบันฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการออกใบอนุญาตผู้ทดสอบและสถาบันฝึก/การประเมินความรู้ความสามารถ (กระจายอำนาจให้หน่วยงานในพื้นที่) ๒. ดำเนินการกระบวนการให้ใบอนุญาตตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
	กำกับดูแลคุณภาพการทดสอบ/การฝึก/การประเมินความรู้ความสามารถ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำกับดูแลคุณภาพการให้บริการการทดสอบ/การฝึกอบรม/การประเมินความรู้ความสามารถ

ตารางที่ ๙ บทบาท การกิจและกิจกรรมที่สำคัญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่
(ต่อ)

บทบาท	ภารกิจ	กิจกรรมหลัก
๓. ผู้ส่งเสริม/ประสาน (Facilitator/Coordinator)	ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือ แรงงานของตน (มาตรา ๒๖)	๑. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขอรับรอง ๒. ดำเนินการกระบวนการให้การรับรองตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มีการมอบอำนาจให้พื้นที่ดำเนินการ/ แต่งตั้งอนุกรรมการ ๒ คณะ) คือ- อนุกรรมการกำหนดมาตรฐาน ฝีมือแรงงานของตน- อนุกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ของตน) ๓. รวบรวมผลการรับรองมาตรฐานฯของตนในพื้นที่เพื่อนำเสนอ รายงานผลต่อคกก.ส่งเสริมฯ ทราบ
	ส่งเสริมผู้ประกอบการให้จัดตั้ง สถาบันฝึกฯ และทดสอบฯ ตาม มาตรฐานฝีมือแรงงานของตนและ ส่งเสริมองค์กรอาชีพจัดตั้งศูนย์ ประเมินความรู้ความสามารถ	กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรับ คำขอ การอนุญาต (มอบอำนาจให้พื้นที่)
	พิจารณาหลักสูตร และรายละเอียด ค่าใช้จ่ายฝึกอบรมที่ยื่นคำขอเพื่อ นำไปขอรับสิทธิและประโยชน์ตาม กฎหมาย	๑. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขในการเห็นชอบหลักสูตร ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม เพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ (มอบอำนาจให้พื้นที่) ๒. ออกหนังสือรับรอง ให้ความเห็นชอบ (ในส่วนที่ยื่นคำขอต่อ ส่วนกลาง/ส่วนพื้นที่มีการมอบอำนาจให้พื้นที่)
	จัดให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน	จัดการแข่งขันฝีมือแรงงานระดับชาติและนานาชาติ
	บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน (สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการ จัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ/การ แข่งขันฝีมือแรงงาน/การฝึกอบรม/ การจัดทำมาตรฐานฯของตน)	๑. จัดทำ/ปรับปรุงระเบียบที่กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การใช้จ่ายเงินจากกองทุนฯ ๒. บริหารจัดการกองทุนฯ ๓. สื่อสารประชาสัมพันธ์การใช้ประโยชน์กองทุนฯ
	สร้างและส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาฝีมือ แรงงาน	๑. สร้างระบบเครือข่ายที่มีความเข้มแข็งและส่งเสริมภาคเอกชน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย/ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย/สถานประกอบการ/กลุ่ม อาชีพ/วิสาหกิจชุมชน) และหน่วยงานภาครัฐให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาฝีมือแรงงานและเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. ผู้ดำเนินงาน (Operator)	ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	๑. ฝึกอบรมบุคลากรฝึกให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา ฝีมือแรงงาน/พัฒนาระบบการบริหารจัดการกระบวนการผลิต และหลักสูตรอื่นๆ ตามที่กำหนด อาทิ เทคนิคการจัดทำมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการควบคุมการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผล เป็นต้น ๒. กำหนดมาตรฐานหลักสูตร (Curriculum Standard)
	ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑. จัดทำ/ปรับปรุงระเบียบที่กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทดสอบฝีมือแรงงาน ๒. จัดทำวิธีการทดสอบตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ ประกาศใช้

ตารางที่ ๑๐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การดำเนินการในปี ๒๕๕๘-๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การดำเนินการในปี ๒๕๕๘-๒๕๖๒	ปีดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.)				
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน					
ก. กำหนดแผนแม่บทการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน	/				
ข. เร่งยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันและจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานใหม่เพิ่มเติม โดยร่วมกับสมาคม/สภาธุรกิจอุตสาหกรรม	/	/	/	/	/
ค. เชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้ากับระบบคุณวุฒิแห่งชาติ		/	/		
ง. ผลักดันการนำมาตรฐานฯ ไปใช้ในภาครัฐและเอกชน โดยการใช้มาตรการกึ่งบังคับ และ/หรือการให้แรงจูงใจ	/	/	/		
จ. เร่งพัฒนาและขยายการให้บริการทดสอบฝีมือแรงงาน ให้เพียงพอและมีคุณภาพ	/	/	/	/	/
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การพัฒนาการฝึกอบรม					
ก. ยกระดับคุณภาพการฝึกฝีมือแรงงานที่ดำเนินการอยู่แล้ว	/	/			
ข. รับรอง (Accreditation) ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานภาครัฐและภาคเอกชน ดำเนินการฝึกอบรมตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	/	/	/	/	/
ค. ปรับภาพลักษณ์ (Re-branding) และสื่อสารความเข้าใจกับสาธารณะเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพทักษะ	/	/	/		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การส่งเสริมหน่วยงานเครือข่ายให้ร่วมดำเนินงานแบบบูรณาการ					
ก. ให้คำปรึกษาและร่วมจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม การทดสอบ แก่สถานประกอบกิจการ/กลุ่มอาชีพทุกระดับ	/	/	/	/	/
ข. ร่วมกับสถาบันอาชีวศึกษา และสถาบันการศึกษา/ฝึกอบรมอื่นๆ จัดหลักสูตรร่วมแบบทวิภาคี ไตรภาคี พหุภาคี	/	/	/	/	/
ค. ปรับหลักเกณฑ์การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกกระตุ้น/สร้างแรงจูงใจตามกระบวนการฝึกอบรม/ทดสอบ/ส่งเสริม		/			
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การยกระดับระบบบริหารจัดการ					
ก. การปรับโครงสร้างส่วนกลาง ยกระดับสถาบันและการทำ Zoning ตามบริบท	/	/	/	/	/
ข. ส่งเสริมบทบาทของ กพร.ปช. และ กพร.ปจ. ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และบูรณาการ	/	/	/	/	/

ตารางที่ ๑๑ เป้าหมายการดำเนินการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ภารกิจ	กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลการดำเนินการ เฉลี่ย ๓ ปีซ้อนหลัง	ผลการ ดำเนินการ ๒๕๕๗	เป้าหมายการดำเนินการ (ปี)		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑. เพิ่มภารกิจขับเคลื่อน นโยบายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	๑.๑ จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน แห่งชาติ รายอุตสาหกรรม	กลุ่ม อุตสาหกรรม	๐	๐	๓	๑๐	๒๐
	๑.๒ จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับ จังหวัด	จังหวัด	๐	๐	๗๗	๗๗	๗๗
๒. เพิ่มภารกิจกำกับดูแล ระบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	๒.๑ มาตรฐานฝีมือแรงงาน						
	๑) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (มาตรา ๒๒)	ฉบับ (สะสม)	๕๔	๙๒	๑๕๐	๑๘๐	๒๐๐
	๒) มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (มาตรา ๒๖)	ฉบับ (สะสม)	๐	๐	๗๗	๓๐๐	๕๐๐
	๒.๒ การออกใบอนุญาตและกำกับดูแล ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน						
	๑) จัดฝึกอบรมผู้ทดสอบมาตรา	คน (สะสม)	๒๐๐๐	๒๖๐๐	๓๕๐๐	๕๐๐๐	๘๐๐๐
	๒) ออกใบอนุญาตศูนย์ทดสอบฯ	แห่ง (สะสม)	๖๗	๗๖	๑๕๐	๓๐๐	๕๐๐
	๓) ตรวจประเมินศูนย์ทดสอบฯ	แห่ง (สะสม)	N/A	N/A	๕๐	๒๔๐	๔๐๐
๓. เพิ่มภารกิจส่งเสริม/ ประสานการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในสถาน ประกอบการ	๓.๑ การส่งเสริมผ่านมาตรการสิทธิ ประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕						
	๑) สถานประกอบการกิจการที่ยื่นขอรับ สิทธิประโยชน์ฯ	แห่งต่อปี	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
	๒) หลักสูตรที่ผ่านความเห็นชอบตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	แห่งต่อปี	N/A	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๕,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐
	๓) ผู้รับการฝึกอบรมโดยสถาน ประกอบการภายใต้มาตรการสิทธิ ประโยชน์ฯ	คนต่อปี	๓,๕๐๐,๐๐๐	๓,๙๐๐,๐๐๐	๔,๐๐๐,๐๐๐	๔,๕๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐
	๔) มูลค่าสิทธิประโยชน์ทางภาษี ที่สถานประกอบการกิจการได้รับ	ล้านบาทต่อปี	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๑,๙๐๐	๒,๐๐๐
	๓.๒ การให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาฝีมือ แรงงาน						
	๑) สถานประกอบการที่ได้รับ คำปรึกษาด้านการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	แห่งต่อปี	๐	๐	๒๐๐	๑๐๐๐	๕,๐๐๐
	๒) กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน ที่ได้รับคำปรึกษาด้านการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	กลุ่มต่อปี	๐	๐	๒๐๐	๕๐๐	๑,๐๐๐
	๓.๓ การทดสอบโดยศูนย์ทดสอบฯ และ ศูนย์ฝึกอบรมฯ เครือข่าย ที่ได้รับใบอนุญาต						
	การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยศูนย์ทดสอบฯ เครือข่าย	คนต่อปี	N/A	N/A	๕๐๐	๑๑,๐๐๐	๕๕,๐๐๐
๔. ลดภารกิจดำเนินการ เอง-แต่ทำเท่าที่จำเป็น (ฝึกอบรม/ทดสอบฯ)โดย เน้นคุณภาพและที่ กฎหมายกำหนดหรือสาขา ที่จำเป็นต้องขยายตัว ทางเศรษฐกิจ/ขาดแคลน	๔.๑ การดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน						
	จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ (กฎหมายกำหนด)	คนต่อปี	๓๙,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐
	๔.๒ การดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน						
	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน(สาขาที่จำเป็นต้องขยายตัวทางเศรษฐกิจ/ขาดแคลน)	คนต่อปี	๑๙๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐

๔.๙ การเปรียบเทียบบทบาทตามภารกิจเดิมและภารกิจใหม่

สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทตามภารกิจเดิมและภารกิจใหม่ในการปรับบทบาทใหม่ทั้ง ๔ ด้านของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเน้นในภารกิจที่สำคัญๆของหน่วยงานทั้งในที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและหน่วยงานในส่วนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ให้สอดคล้องรับกับบทบาทใหม่และกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องดำเนินการจัดทำแผนงานและแนวทางหรือออกมาตราการรองรับการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่ โดยกำหนดบทบาทและภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความชัดเจน ดังอธิบายได้ตามแผนภาพแผนงานและแนวทางหรือออกมาตราการรองรับการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่ดังนี้

แผนภาพที่ ๑๗ เปรียบเทียบบทบาทตามภารกิจเดิมและภารกิจใหม่

๑. บทบาทด้านการขับเคลื่อนนโยบาย

ที่	กิจกรรมหลัก	ภารกิจเดิม		ภารกิจใหม่		หมายเหตุ
		ส่วนกลาง	พื้นที่	ส่วนกลาง	พื้นที่	
๑	จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับประเทศ (กพร.ปช.)	-	-	✓	-	ผลักดันจริงจัง
๒	จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)	-	-	-	✓	ผลักดันจริงจัง
๓	จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	-	-	✓		ผลักดันจริงจัง
๔	จัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศระดับกรม	-	-	✓		ผลักดันจริงจัง
๕	จัดทำแผนแม่บทส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยเงินอุดหนุนกองทุนและสิทธิประโยชน์	-	-	✓		ผลักดันจริงจัง
๖	จัดทำแผนแม่บทปรับปรุง กฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	-	-	✓		ผลักดันจริงจัง
๗	จัดทำแผนแม่บทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับบทบาทใหม่	-	-	✓		ผลักดันจริงจัง

๒. บทบาทด้านการกำกับดูแล

ที่	กิจกรรมหลัก	ภารกิจเดิม		ภารกิจใหม่		หมายเหตุ
		ส่วนกลาง	พื้นที่	ส่วนกลาง	พื้นที่	
๑	กำกับดูแลการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ(ม.22)ไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	✓	-	✓	✓	ควบคุมเชิงคุณภาพ
๒	กำกับดูแลการจัดทำ/การพัฒนา/การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.26) ไปใช้ในสถานประกอบการกิจการ	✓	-	✓	✓	มอบอำนาจให้พื้นที่
๓	กำกับดูแลการอนุญาต/ต่อ/พักใช้/ยกเลิก/เพิกถอนใบอนุญาตของศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ	✓	-	✓	✓	มอบอำนาจให้พื้นที่
๔	กำกับดูแลการออกใบอนุญาตผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในฐานะเป็นกรรมการควบคุมการทดสอบฯ	✓	-	✓	✓	มอบอำนาจให้พื้นที่

๒. บทบาทด้านการกำกับดูแล (ต่อ)

ที่	กิจกรรมหลัก	ภารกิจเดิม		ภารกิจใหม่		หมายเหตุ
		ส่วนกลาง	พื้นที่	ส่วนกลาง	พื้นที่	
๕	การตรวจประเมินคุณภาพเครือข่ายเอกชน ในฐานะเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศตามที่ได้รับอนุญาต	✓	-	-	✓	มอบอำนาจให้พื้นที่
๖	การตรวจติดตามการออกหนังสือรับรองให้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.26) ส่วนการออกหนังสือรับรองให้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นหน้าที่ของนายทะเบียน	-	✓	-	✓	
๗	การออกหนังสือรับรองหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	✓	✓	-	✓	ขยายหน่วยให้บริการในเขตพื้นที่ กทม.
๘	การออกหนังสือรับรองวิทยากรประจำเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	✓	ปรับกฎหมายรองรับบทบาทใหม่
๙	การออกหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเอกชน	✓	-	-	✓	ปรับกฎหมายรองรับบทบาทใหม่

๓. บทบาทด้านการส่งเสริม/ประสาน

ที่	กิจกรรมหลัก	ภารกิจเดิม		ภารกิจใหม่		หมายเหตุ
		ส่วนกลาง	พื้นที่	ส่วนกลาง	พื้นที่	
๑	ส่งเสริมให้ภาคเอกชน/สถานประกอบการจัดการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.26) ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	✓	-	-	✓	ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์/มอบอำนาจให้พื้นที่
๒	ส่งเสริมภาคเอกชน/ภาคส่วนอื่นให้จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางาน	✓	-	-	✓	ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์/ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย/ให้สิทธิประโยชน์/เงินอุดหนุนกองทุน
๓	ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมอิงฐานสมรรถนะ และการฝึกอบรมตามหลักสูตรทั่วไป	-	-	-	✓	ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์การรับรองหลักสูตร
๔	ส่งเสริมการวิจัย /พัฒนางานวิชาการ และนวัตกรรมด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓	-	✓	-	รองรับบทบาทใหม่/ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทและนโยบาย
๕	ส่งเสริมผู้ประกอบการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	-	-	✓	✓	รองรับบทบาทใหม่/เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

๓. บทบาทด้านการส่งเสริม/ประสาน (ต่อ)

ที่	กิจกรรมหลัก	ภารกิจเดิม		ภารกิจใหม่		หมายเหตุ
		ส่วนกลาง	พื้นที่	ส่วนกลาง	พื้นที่	
๖	ส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ	-	-	-	✓	กำหนดมาตรการส่งเสริมให้สิทธิประโยชน์/เงินอุดหนุนกองทุน
๗	ส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ส่งเสริมการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓	-	✓	✓	ปรับ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๘	ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานให้ภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่น	✓	-	✓	✓	กำหนดมาตรการส่งเสริมเครือข่าย
๙	ส่งเสริมการบูรณาการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับภาคการศึกษาของรัฐและเอกชน	✓	-	✓	✓	กำหนดแนวทางการร่วมมือ
๑๐	ส่งเสริมการเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิวิชาชีพและกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	-	-	✓	✓	กำหนดแนวทางการร่วมมือและขั้นตอนการเชื่อมโยงร่วมกัน
๑๑	ส่งเสริมการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถแก่ผู้ประกอบการอาชีพควบคุมหรืออันตรายต่อสาธารณะ	-	-	✓	✓	กำหนดแนวทางการส่งเสริม

๔. บทบาทด้านการดำเนินการ

ที่	กิจกรรมหลัก	ภารกิจเดิม		ภารกิจใหม่		หมายเหตุ
		ส่วนกลาง	พื้นที่	ส่วนกลาง	พื้นที่	
๑	จัดทำหลักสูตรต้นแบบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เอกสารประกอบการฝึก/คู่มือการให้คำปรึกษาแนะนำ ฯลฯ	✓	-	✓	-	หลักสูตรกลางสนับสนุนพื้นที่
๒	จัดฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ครูฝึกต้นแบบให้แก่ภาคเอกชน/สถานประกอบกิจการ/ผู้นำกลุ่มอาชีพ	✓	-	✓	✓	รองรับการสร้างเครือข่าย/การปรับบทบาทใหม่/ช่วยขยายภารกิจ
๓	จัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงานฝีมือ รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและนโยบายสำคัญของรัฐบาล	-	✓	-	✓	ดำเนินการเองเท่าที่จำเป็น
๔	จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ม.22) และการนำไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	✓	-	✓	-	ปรับกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ/นำมาตราฐานฯของตนมาวิวัฒน์เป็นมาตรฐานฯชาติ
๕	ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ(ม.22)และการฝึก/ออกหนังสือให้ผู้ขอรับรองความรู้ความสามารถ	-	✓	-	✓	กำหนดแนวทางการฝึกเพิ่มเติมให้ผู้ขอรับรองความรู้ที่ยังขาดคุณสมบัติ
๖	จัดแข่งขันฝีมือแรงงานระดับชาติ	✓	✓	✓	✓	ระดับจังหวัด/ชาติ

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ ตลอดจนจัดทำข้อเสนอแนะเป็นแนวทางการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สำคัญๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑) **บทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** โดยเฉพาะหน่วยงานในพื้นที่ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ **ควรมีบทบาทด้านเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายที่มีความชัดเจนมากกว่านี้** โดยการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับชาติและแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และยุทธศาสตร์ในแต่ละพื้นที่

๒) **การตอบสนองความต้องการของภาคเอกชน** ซึ่งมีความแตกต่างของความต้องการแรงงานในแต่ละพื้นที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรกำหนดโซนนิ่งและยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานตามจุดเน้นของแต่ละจังหวัดให้ชัดเจนมากขึ้น อาทิ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการจ้างงาน เพื่อการทำงานในระดับที่มีการใช้เทคโนโลยีพื้นฐานทั่วไปในทุกพื้นที่ การฝึกช่างอุตสาหกรรมในพื้นที่นิคม การฝึกภาคบริการตามกลุ่มจังหวัด การฝึกในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน การฝึกสาขายานยนต์ในกลุ่มจังหวัดตะวันออก เป็นต้น

๓) **การดำเนินการเองมากกว่าสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน** กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงควรเพิ่มบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมประสานหรือการดำเนินการร่วมกับเอกชนหรือภาคส่วนอื่นให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายอุตสาหกรรม โดยส่งเสริมให้ภาคเอกชนได้มีบทบาทผ่านกลไกคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ให้มากขึ้น

๕.๑ บทสรุป

สรุปผลการศึกษาในการปรับบทบาทและการพัฒนาระบบบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดังนี้

๕.๑.๑ **การจัดโครงสร้างอัตรากำลังยังไม่มี ความเหมาะสม** โดยอัตรากำลังส่วนหนึ่งยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งบุคคลลงปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งว่างมีการปรับหน่วยงานบางหน่วยในส่วนกลาง อาทิ กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายในและกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร แต่ในขณะเดียวกันมีการกิจตามกฎหมายเพิ่มขึ้นศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานในพื้นที่ที่เป็นหน่วยงานในทางปฏิบัติที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ได้รับการสนับสนุน

จากคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการให้เป็นหน่วยงานที่ปรากฏชื่อในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเช่นหน่วยงานอื่นทำให้ขาดอำนาจหน้าที่เพื่อรองรับการทำงานที่ในการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ จึงพบว่ามีปัญหาอุปสรรคและไม่บรรลุผลเท่าที่ควร

๕.๑.๒ การดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานยังพบจุดอ่อนหลายประการอาทิ

- การพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ได้ไปในทิศทางที่จะรองรับการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่อย่างจริงจัง
- เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ยังใช้งานไม่คุ้มค่า และขาดการดูแลบำรุงรักษา
- การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานยังไม่ครอบคลุมสาขาตามตำแหน่งงานครบถ้วน
- การสร้างความเชื่อมโยงกับภาคเอกชนและภาคการศึกษายังต้องพัฒนาให้เห็นเป็นรูปธรรมและให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
- การประชาสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพ ประชาชนทั่วไปยังไม่รู้จักกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๕.๑.๓ บทบาทใหม่

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน **ควรมีการทบทวนและปรับบทบาทใหม่**ให้มีความชัดเจน โดยกำหนดบทบาท **๓** เพิ่ม **๑** ลด กล่าวคือ

๑) เพิ่มในส่วนของบทบาท

- ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย
- ผู้กำกับดูแล
- ผู้ส่งเสริมประสาน

๒) ลดบทบาท

- ผู้ดำเนินการ

๕.๑.๔ ผลการดำเนินงานและทิศทางการปรับบทบาทในอนาคต

นอกจากนี้ ในการศึกษาพบอีกว่า

- ๑) ผลการดำเนินการตามภารกิจต่างๆของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคมีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ มีเพียงภารกิจด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันซึ่งมีทิศทางที่ดีขึ้น
- ๒) ทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบันและในอนาคตในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๖๗ **ควรมีการปรับบทบาทจากผู้ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและความสามารถที่จะรับการจ้างงานไปสู่บทบาทเป็นผู้กำกับและวางทิศทาง**

การพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตที่มุ่งเน้นในการสร้างความยั่งยืนให้มากขึ้น
เพิ่มบทบาทในฐานะผู้ส่งเสริมประสานในการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือ
แรงงานและผลักดันให้มีการดำเนินการในภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นให้เพิ่ม
มากขึ้น โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณตาม
ความจำเป็นและอุดหนุนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งสิทธิประโยชน์
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้กำกับควบคุมในเชิงคุณภาพให้เพิ่มมากขึ้น
ส่งเสริมให้สมาคมวิชาชีพให้เป็นเครือข่ายครบทุกอุตสาหกรรมทั้งภาคการผลิต
ภาคบริการและภาคการเกษตร เป็นต้น

๓) การดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานในเชิงรุกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ
แข่งขันทางเศรษฐกิจให้แก่สถานประกอบการยังพบอุปสรรค โดยเฉพาะ
การส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง
พบว่า มีปัญหาอุปสรรคจากประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ยังยึดโยงอำนาจหน้าที่ไว้กับคณะกรรมการและหน่วยงานในส่วนกลาง ทำให้
หน่วยงานในพื้นที่ขับเคลื่อนเชิงรุกไม่ได้ เห็นควรมีการปรับแก้ไขประกาศ
คณะกรรมการดังกล่าวเสียใหม่

๕.๑.๕ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรดำเนินการ ดังนี้

๑) ควรมอบอำนาจการพิจารณาเห็นชอบร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน
(มาตรา ๒๖) หรือของสถานประกอบการไปยังหน่วยงานในพื้นที่ อาจจะเป็นระดับภาค หรือ
ระดับจังหวัด เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในพื้นที่ให้มีความคล่องตัว

๒) ควรพิจารณาตั้งคณะอนุกรรมการ จำนวน ๒ ชุด ในระดับจังหวัดเพื่อทำหน้าที่
เกี่ยวกับการกลั่นกรองและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนฯ ได้แก่

ก) คณะอนุกรรมการกลั่นกรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน

ข) คณะอนุกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน

โดยกำหนดให้คณะอนุกรรมการแต่ละชุดมีภารกิจ อำนาจหน้าที่และองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

**ก) คณะอนุกรรมการกลั่นกรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน
ภารกิจ**

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- พิจารณาความเหมาะสมของสาระในร่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ของตนตามมาตรา ๒๖ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่ผู้ประกอบการหรือผู้ประกอบการอาชีพได้
เสนอต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน
แก่สถานประกอบกิจการหรือผู้ประกอบการอาชีพ
- นำเสนอร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนตามมาตรา ๒๖
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่
ผ่านการพิจารณาความเหมาะสมแล้ว ต่อคณะกรรมการ
รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน

องค์ประกอบ

- ๑) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ประธาน
- ๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกจำนวน ๒ คน อนุกรรมการ
- ๓) เจ้าหน้าที่สังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ คน
อนุกรรมการและเลขานุการ

ข) อนุกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน

ภารกิจ

อำนาจหน้าที่ ดังนี้

- พิจารณารับรองร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนตามมาตรา ๒๖
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ตาม
หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
- รายงานมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนตามมาตรา ๒๖
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่
ผ่านการพิจารณาต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เพื่อทราบ

องค์ประกอบ

- ๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด ประธาน
- ๒) ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษา อนุกรรมการ
- ๓) ผู้แทนสถาบันการอาชีวศึกษา อนุกรรมการ
- ๔) ผู้แทนสำนักพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานฯ อนุกรรมการ
- ๕) ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย อนุกรรมการ
- ๖) ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย อนุกรรมการ
- ๗) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน อนุกรรมการและ
เลขานุการ

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๕.๒.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) **ควรปรับโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** โดยเฉพาะศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานให้ปรากฏชื่อในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและประโยชน์ในการบริหารราชการ ตลอดจนจัดหน่วยงานพื้นที่(Zoning)ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

๒) **ควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานของหน่วยงานในพื้นที่** เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในพื้นที่ได้มีความคล่องตัวสูงขึ้น เช่นกระจายอำนาจในการจัดทำและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของเอกชน (ม.๒๖) ให้แก่หน่วยงานในพื้นที่

๓) **ควรพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีองค์ความรู้ความสามารถอย่างมืออาชีพ** อาทิ ให้องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงาน หรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนและอื่นๆ

๔) **ควรลดบทบาทการดำเนินการเอง** โดยเน้นการส่งเสริมหรือร่วมมือกับภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เพิ่มมากขึ้น

๕) **ควรปรับระบบการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและค่าใช้จ่ายของภาคเอกชนในการนำไปใช้สิทธิประโยชน์ลดหย่อนทางภาษี** โดยควรกำหนดให้ทุกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผ่านการรับรองในทุกหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะซึ่งอาจยกเว้นให้ในกรณีเป็นหลักสูตรทั่วไปซึ่งไม่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือหรือการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยตรง เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมทางด้านภาษาต่างประเทศ และอื่นๆ

๖) **การฝึกอบรมฝีมือแรงงานทุกหลักสูตรต่อไป ควรถือผลสำเร็จจากผลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน** เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีทักษะฝีมือและเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน เพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจหรือในเวทีโลก และส่งเสริมผู้ประกอบการจ้างงานจากผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผ่านการรับรองความรู้ความสามารถให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในกิจการของตนซึ่งจะเป็นการแก้ไขปัญหาการฝึกอบรมฝีมือแรงงานซึ่งถูกมองว่าทำงานซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่นได้อีกทางหนึ่งด้วย

๕.๒.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) จัดตั้งคณะทำงานทบทวนการปรับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือจัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การปรับบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปสู่ภาคการปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแผนการดำเนินการในการขับเคลื่อนบทบาทใหม่

๒) จัดทำแผนการดำเนินการของคณะทำงานขับเคลื่อนบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดำเนินการทบทวน วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร แผนอัตรากำลังคน การแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมพิจารณาในการดำเนินการปรับแก้ไขกฎ ระเบียบ ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องในส่วนซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานของหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้รองรับกับการปรับบทบาทใหม่และส่งเสริมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในพื้นที่ให้มีความคล่องตัวสูงขึ้น

๔) ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อจัดเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและรองรับการปรับบทบาทใหม่ โดยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ วิทยาการใหม่ๆ ที่ควรรู้ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕) ดำเนินการจัดเตรียมรายละเอียด เช่น แผนงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด และคู่มือหรือ แนวทางปฏิบัติ และกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ หรือเจ้าภาพหลักตามบทบาท ภารกิจหลักให้เป็นไปตามแผนงานการขับเคลื่อนบทบาทใหม่

๖) จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น บทบาทภารกิจใหม่ แผนงาน กิจกรรม เป้าหมาย ตัวชี้วัด คู่มือหรือแนวทางปฏิบัติงาน

๕.๓ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการปรับบทบาท ดังนี้

๑) การดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งอาจประกอบด้วยภาคเอกชนที่เป็นผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ในรูปแบบที่มีหลายฝ่ายเข้าร่วมดำเนินงานด้วยเป้าหมายเดียวกัน

๒) การยกระดับโครงสร้างและบุคลากรของหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ (สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน) ให้เหมาะสมกับปริมาณและลักษณะงาน และการจัดกระบวนการดำเนินงาน (Workflow) ที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตลอดจนเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

๓) การมอบอำนาจของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยให้อำนาจการพิจารณาเห็นชอบร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (มาตรา ๒๖) ไปยังหน่วยงานในพื้นที่ อาจจะเป็นระดับภาค หรือระดับจังหวัด

๔) การมีองค์กรรับผิดชอบตามการปรับบทบาทภารกิจใหม่

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. คู่มือสิทธิประโยชน์การฝึกอบรมฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕๔๕. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. ๒๕๕๒.

_____. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ รวมทั้งระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง. ม.ป.ท. ม.ป.ป.

_____. แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙)

_____. รายงานประจำปี ๒๕๕๓. ม.ป.ท. ๒๕๕๔.

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๔

กระทรวงแรงงาน. ๒๕๕๖. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี

๒๕๕๗. กรุงเทพฯ: กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน เข้าถึงได้ที่

<http://lmi.doe.go.th/index.php/๑๘-book/๓๗๒-book๑๖> เข้าถึงเมื่อ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

_____. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙). รายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ

กระทรวงการต่างประเทศ. (เมษายน ๒๕๕๖). เข้าถึงได้จาก

<http://www.mfa.go.th/main/th/world/๗๐/๑๐๒๕๑>

กองเอเชียตะวันออก ๔ กรมเอเชียตะวันออก กระทรวงการต่างประเทศ. ๒๕๕๖. ความสัมพันธ์

กับประเทศและภูมิภาคต่างๆ. [ออนไลน์] กระทรวงการต่างประเทศ, เมษายน ๒๕๕๖.

[สืบค้นเมื่อ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗.] <http://www.mfa.go.th/main/th/world>.

พระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.๒๕๔๕

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๓๗

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. โครงการที่ปรึกษาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การ

พัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ, รายงานฉบับสมบูรณ์. ม.ป.ท. ๒๕๕๖.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๕๒

ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฝึกเตรียมเข้าทำงาน/ฝึกยกระดับฝีมือ) พ.ศ. ๒๕๔๗

ยุทธศาสตร์ประเทศ (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๖๑)

ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

(พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๖๑)

รายงานการวิจัยกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework) :กรณีศึกษา

กรอบคุณวุฒิทางการศึกษาของต่างประเทศ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). ม.ป.ท. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). แผ่นพับ.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙. ม.ป.ท. ๒๕๕๔.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. ๒๕๕๔. (ร่าง) แผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. ตุลาคม ๒๕๕๗. รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ภาคผนวก โครงการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) และกำหนดแผนอัตรา

กำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ. ๒๕๕๗. สรุปข้อมูลเบื้องต้นการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๕๖.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ๒๕๕๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙). เข้าถึงได้ที่

<http://www.nesdb.go.th/Portals/o/news/plan/p๑๑/plan๑๑.pdf>

_____ .แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘. เข้าถึงได้ที่

http://www.nesdb.go.th/gov_policy/๒๕๕๕-๒๕๕๘/GovPlan๒๕๕๕-๒๕๕๘_final.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. PMQA เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๘ น. ๓๒, ๓๘, ๔๔, ๕๐, ๕๖, ๖๒, ๖๘

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (๒๕๕๖) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ. ๒๕๖๑

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ๒๕๕๔. โครงการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการผลิตและพัฒนาากำลังคนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค

_____ . กระทรวงศึกษาธิการ.คู่มือการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ๗ โมดูล. กรุงเทพมหานคร.หน้า ๓๗

เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่อง ยุทธศาสตร์ประเทศไทย นายกรัฐมนตรีมอบนโยบายสำหรับขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ และชี้แจงการจัดทำงบประมาณรายได้อีกปี ๒๕๕๗ วันที่ ๒๒ ม.ค. ๕๖

เอกสารประกอบการบรรยาย กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติกับการพัฒนากับการพัฒนากรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพและหลักสูตรสถาบันการอาชีวศึกษา

เว็บไซต์

<https://privatepongsak.wordpress.com/๒๐๑๔/๑๐/๒๖/system-theory>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ: <http://service.nso.go.th>

<http://www.opdc.go.th>

www.geocities.ws/puotai/๗๑๓.๑.doc

<http://rc.nida.ac.th>

<http://www.coe.or.th/coe/main/coeHome.php?aMenu=๑๐๒๒>

<http://www.fti.or.th/๒๐๑๑/thai/ftichartofcm.aspx>

http://www.hcbi.org/๒๐๑๑/index.php?option=com_content&view=article&id=๙๗&Itemid=๗

http://www.opdc.go.th/oldweb/thai/๓yearsOPDC/tri_annual_Topic๒.pdf

<http://humanrevod.wordpress.com/๒๐๑๓/๐๓/๑๙/workforce-planning-process/#more-๒๖๔๘>

<http://www.kroobannok.com/blog/๒๖๓๖๐>

<http://humanrevod.wordpress.com/๒๐๑๑/๐๔/๐๔/employee-analytics/>

International Labour Organization. Date Unknown. ๗.๖ Ilo Convention No. ๑๔๒ And Recommendation No. ๑๕๐. Access on

<http://www.evancarmichael.com/African-Accounts/๑๖๖๖/๗๖-ILO-Convention-No-๑๔๒-and-Recommendation-No-๑๕๐.html>

<http://www.opdcacademy.com/moi/images/stories/docs/paper๓๓๔.pdf>

<http://sombatth.wordpress.com/๒๐๑๑/๑๑/๓๐/>

http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=๒&content_id=๑๖๘

<http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=ajarnben&month=๐๓-๒๐๑๐&date=๒๗&group=๑๘&blog=๓๘>

ภาคผนวก



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาระบบราชการ โทร. ๒๑๓

ที่ พร ๕๒๑/๒๕๕๗

วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติจัดประชุมและอนุมัติค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่การปฏิบัติ

เรียน อธิบดี (ผ่านผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

๑. เรื่องเดิม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อนุมัติให้จัดประชุมที่ปรึกษาและกรรมการบริหาร
การเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ -
๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมปรกรณ์ อังคสิทธิ์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ขอรายงาน

มติที่ประชุมที่ปรึกษาและกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับบทบาทกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบแผนการดำเนินงานการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน และเห็นชอบให้มีการจัดกิจกรรมรองรับการปรับบทบาทภารกิจใหม่

๓. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ หนังสือกลุ่มกฎหมาย กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย ที่ รง ๐๔๑๑/ว๐๑๖๑๗ ลงวันที่ ๓๐
พฤษภาคม ๒๕๕๖ แจ้งให้ถือคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๓๑๒/๒๕๕๖ เรื่อง มอบอำนาจเกี่ยวกับการเงิน การคลัง
และการพัสดุ ข้อ ๖.๑๐ อนุมัติการจัดประชุม และอนุมัติค่ารับรองประเภทอาหารว่างและเครื่องดื่มและอาหารในการ
จัดประชุมสำหรับผู้เข้าร่วมประชุมราชการ

๓.๒ หนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๒๔ ลงวันที่ ๖
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ แจ้งกระทรวงแรงงานให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖
เห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอในหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/๘๔๐ ลงวันที่ ๑๖
มกราคม ๒๕๕๖ เรื่อง มาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและเพิ่มขีดความสามารถ
ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ข้อ ๔.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มการฝึกอบรมและ
การประชุม (๑) อบรม/ประชุมในสถานที่ราชการเบิกได้ไม่เกิน ๓๕ บาทต่อมือต่อคน ข้อ ๔.๒ ค่าอาหารในการ
ประชุมเบิกได้ไม่เกิน ๑๒๐ บาทต่อมือต่อคน

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามมติที่ประชุมฯ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร พิจารณาแล้ว เห็นควร
ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ขออนุมัติจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
สู่การปฏิบัติ ในวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๗๐๑ ชั้น ๗ อาคาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ ขออนุมัติค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่การปฏิบัติ เป็นค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน ๒๐ คน คนละ ๑ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท
เป็นเงินทั้งสิ้น ๗๐๐ บาท (เจ็ดร้อยบาทถ้วน)

/๔.๓ ลงนาม...

๔.๓ ลงนามในหนังสือเชิญประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่การปฏิบัติ โดยขอเบิกจากงบประมาณปี ๒๕๕๘ งบดำเนินงาน
แผนงาน : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน
ผลผลิต : พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
และการประกอบอาชีพ
กิจกรรม : ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม
พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ตามข้อ ๔.๑ - ๔.๓



(นายอนุชา สะอองพันธ์)
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบราชการ

เรียน อธิบดี

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

อนุมัติ



(นายสันติพงศ์ สนธิ)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



(นายสันติพงศ์ สนธิ)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

อนุมัติเงินแล้ว.....-๗๐๐.-.....บาท
ก พัฒนาระบบบริหาร เลขที่.....๓๕ / ๒๕๕๗
วันที่.....๒๕ ส.ค. ๒๕๕๗

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาระบบราชการ โทร. ๖๑๓

ที่ รง ๐๔๐๘/ ๖๕๕๑

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมการเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่การปฏิบัติ

เรียน แจ้งท้าย

ด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อนุมัติให้จัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่การปฏิบัติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ ในวันจันทร์ที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๗๐๑ ชั้น ๗ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพิจารณาแผนการดำเนินงานการปรับบทบาทใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่การปฏิบัติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จึงขอเชิญท่านและเจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุมเตรียมความพร้อม เพื่อการปรับบทบาทใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่การปฏิบัติ ในวันจันทร์ที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๗๐๑ ชั้น ๗ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบวาระการประชุม ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(นายสันติพงศ์ สนธิ)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

แจ้งท้าย

๑. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ๒๕๖๗
๒. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ๑ @
๓. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ ๒๕๖๗
๔. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ๐- ๒๕๖๑-๕๗
๕. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พิก ๒๕/๒/๕๗
๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ๒๕ ๒๕๖๑-๕๗
๗. ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย ๒๕- ๒๕๖๑ ๕๗
๘. ผู้อำนวยการกองคลัง ๒๕-๒๕/๒/๕๗
๙. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ๒๕๖๑-๕๗

หัวหน้าฝ่าย..... วันที่ ๒๕/๑๒/๕๗
หัวหน้างาน..... วันที่.....
เจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่อง..... วันที่.....
เจ้าหน้าที่พิมพ์งาน..... วันที่ ๒๕/๑๒/๕๗

พ.ร. ๒๕๖๑-๕๗

ระเบียบวาระการประชุม
ประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่การปฏิบัติ
ในวันจันทร์ที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗

เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุม ๗๐๑ ชั้น ๗ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- | | |
|------------------|--|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่องพิจารณา
การกำหนดจัดกิจกรรมรองรับการปรับบทบาทภารกิจใหม่กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน สู่การปฏิบัติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี) |



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาระบบราชการ โทร. ๖๑๓

ที่ พร ๕๓๖/๒๕๕๗

วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติจัดประชุมและอนุมัติค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘

เรียน อธิบดี ผ่าน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๑. เรื่องเดิม

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ดำเนินการจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุม ๗๐๑ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ชั้น ๗ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เพื่อพิจารณาแผนการดำเนินงานการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกิจกรรมรองรับการปรับบทบาท
ภารกิจใหม่

๒. ข้อยบายงาน

เนื่องจากการประชุมพิจารณาแผนการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการ
จัดกิจกรรมรองรับการปรับบทบาทภารกิจใหม่ มีรายละเอียดหารือในหลายประเด็น ดังนั้น เพื่อให้การประชุม
ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จึงขอดำเนินการจัดประชุม
เตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ ในวันพุธที่ ๗
มกราคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๔.๓๐ น. ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

๓. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ หนังสือกลุ่มกฎหมาย กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย ที่ รง ๐๔๑๑/ว๐๑๖๑๗ ลงวันที่ ๓๐
พฤษภาคม ๒๕๕๖ แจ้งให้ถือคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๓๑๒/๒๕๕๖ เรื่อง มอบอำนาจเกี่ยวกับการเงิน การ
คลัง และการพัสดุ ข้อ ๖.๑๐ อนุมัติการจัดประชุม และอนุมัติค่ารับรองประเภทอาหารว่างและเครื่องดื่มและอาหาร
ในการจัดประชุมสำหรับผู้เข้าร่วมประชุมราชการ

๓.๒ หนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๒๔ ลงวันที่
๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ แจ้งกระทรวงแรงงานให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖
เห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอในหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/๘๔๐ ลงวันที่ ๑๖
มกราคม ๒๕๕๖ เรื่อง มาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและเพิ่มขีดความสามารถของ
ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ข้อ ๔.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มการฝึกอบรมและการ
ประชุม (๑) อบรม/ประชุมในสถานที่ราชการเบิกได้ไม่เกิน ๓๕ บาทต่อมื้อต่อคน ข้อ ๔.๒ ค่าอาหารในการ
ประชุมเบิกได้ไม่เกิน ๑๒๐ บาทต่อมื้อต่อคน

/๔. ข้อพิจารณา...

- ๒ -

๔. ข้อพิจารณา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารพิจารณาแล้ว เห็นควรดำเนินการดังนี้

๔.๑ ขออนุมัติจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ ในวันพุธที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๔.๓๐ น. ณ ห้องประชุม อัมพร จุณยานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ ขออนุมัติค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม เป็นค่าอาหาร จำนวน ๔๐ คน คนละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท เป็นเงิน ๔,๘๐๐ บาท และเป็นค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน ๔๐ คน คนละ ๑ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท เป็นเงิน ๑,๔๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๖,๒๐๐ บาท (หกพันสองร้อยบาทถ้วน)

๔.๓ ลงนามในหนังสือเชิญประชุม

โดยขอเบิกจากงบประมาณปี ๒๕๕๘ งบดำเนินงาน

แผนงาน : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน

ผลผลิต : พัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบ

อาชีพ

กิจกรรม : ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม

พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ตามข้อ ๔.๑ - ๔.๓



(นายอนุชา ละองพั่นธ์)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบราชการ

เรียน อธิบดี

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายสันติพงศ์ สนธิ)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

อนุมัติ

(นายสันติพงศ์ สนธิ)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ทุนขอคืนแล้ว.....-๖,๒๐๐.-.....บาท
37.2558

ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาระบบราชการ โทร. ๒๑๓

ที่ รง ๐๔๐๘/ ๖๖๕๕

วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘

เรียน แจ้งท้าย

ด้วยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีกำหนดจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ ในวันพุธที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๔.๓๐ น. ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพิจารณาแผนการดำเนินงาน การปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกิจกรรมรองรับการปรับบทบาทภารกิจใหม่ ต่อเนื่องจากการประชุม เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ต้องหารือรายละเอียดเพิ่มเติม

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับ บทบาทใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว รายละเอียดตามระเบียบวาระการประชุมแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายสันติพงศ์ สนธิ)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

แจ้งท้าย

๑. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ /

๒. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ๕/๑/๕๘ /

๓. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ /

๔. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ /

๕. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน /

๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ๑๐ /

๗. ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย /

๘. ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพและผู้ประกอบการ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ /

๙. ผู้อำนวยการกองคลัง ๕/๑/๕๘ /

๑๐. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (นางคณินิจ โกศลวัฒน์) /

๑๑. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (นายชำนาญศิลป์ สุขยิ่ง) /

๑๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (นายสันติเดช เต็มแสงเลิศ) /

หัวหน้าฝ่าย

๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗

ระเบียบวาระการประชุม
ประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
สู่การปฏิบัติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘
ในวันพุธที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๔.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมอัมพร จุฬานานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- | | |
|------------------|---|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่องเพื่อพิจารณา
- พิจารณาแผนการดำเนินงานการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและ
กิจกรรมรองรับการปรับบทบาทภารกิจใหม่ ต่อเนื่องจากวันที่ ๒๙ ธันวาคม
๒๕๕๗ |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี) |

สรุปผลการประชุมระดมความคิด ครั้งที่ ๑ วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗
ณ ห้องบุษราคัม บอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเอเทรียม กรุงเทพฯ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ข้าราชการในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน ลูกจ้างเอกชน นักวิชาการ องค์กร
เอกชน สถานประกอบกิจการ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

กลุ่มที่ ๑

๑. อะไรคือปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาท โครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- สภาพเศรษฐกิจ การเปิดการค้าเสรี
- เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป
- ทักษะและค่านิยมของสังคมเน้นการเรียนรู้ปริญญาตรี ทำให้มีผู้มาฝึกอบรมน้อย
- จุดเน้นวิสัยทัศน์ของแต่ละจังหวัดมีจุดเน้นต่างกัน
- จำนวนสถานประกอบกิจการและประเภทอุตสาหกรรมที่มีในแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน
- โครงสร้างประชากรที่เป็นวัยกำลังแรงงานลดลงและมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

๒. ปรับทิศทาง บทบาท การกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นไปในทิศทางใด และมีแนวทางอย่างไร

ทิศทาง

- ปรับจากการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบเป็นผู้กำกับดูแล ให้คำปรึกษา
- ส่งเสริมให้ภาคเอกชน/สถานประกอบกิจการเป็นผู้ดำเนินการ การฝึกอบรมและการทดสอบ
- ให้การสนับสนุน/ช่วยเหลือ ให้ภาคธุรกิจเข้ามามีส่วนร่วมโดยการให้แรงจูงใจ
- ปรับบทบาทของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถเป็นที่ปรึกษาด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการด้านทักษะ ความรู้ และทัศนคติ
- ขยายการฝึกอบรมให้กับแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย (อาจจะทำเองหรือร่วมมือกับภาคเอกชน)

แนวทางการปรับ

ควรปรับจากผู้ดำเนินการเองเป็นผู้วางแผน

อัตรากำลังคน

- จำนวนของศูนย์ต้องอ้างอิงจากยุทธศาสตร์จังหวัด การกิจ กำลังแรงงาน สถานประกอบกิจการ
- อัตรากำลังที่จำเป็นในแต่ละศูนย์ ได้แก่ การเงิน พัสดุ นักวิชาการ ครูฝึก
- ศูนย์นานาชาติ ควรเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานครควรมีตำแหน่งนักวิชาการ (นว.) ไม่ต่ำกว่า ๔ คน

ความเหมาะสม

- ควรตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันพัฒนามือแรงงานนานาชาติเป็นหน่วยงานตามพระราชกฤษฎีกา
- อัตรากำลังควรเป็นไปตามความต้องการของพื้นที่

๓. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) และกำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันมีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด

- ปัจจุบันนี้โครงสร้างยังไม่เหมาะสม

สาเหตุเนื่องมาจาก

- เจ้าหน้าที่สถานประกอบกิจการ/ความต้องการกำลังแรงงานในแต่ละพื้นที่ไม่เท่ากัน
- โครงสร้างภายในองค์กรการทำงานอาจจะใช้เทคโนโลยีจากส่วนกลางไม่จำเป็นต้องส่งบุคลากรไปอยู่ที่ศูนย์ฯ
- ยกระดับสถาบันแรงงานนานาชาติให้มีสถานะเทียบเท่าศูนย์ฯ และขยายสถาบันนานาชาติเพิ่มเติมไปในจังหวัดที่มีความจำเป็น ควรมีตำแหน่งนักวิชาการ (นว.) ด้านการประสานงานกับต่างประเทศ
- ศูนย์พัฒนาแรงงานกรุงเทพมหานคร (วัดธาตุทอง) มีงานจำนวนมาก ควรมีการขยายสาขาตามเขตพื้นที่ของประกันสังคม รวมทั้งจังหวัดอื่นๆ ได้แก่ เชียงใหม่ นครราชสีมา
- ตั้งศูนย์ในสถาบันฯ เช่น ศูนย์งานเชื่อมมาตรฐานสากลสถาบันพัฒนาบุคลากรยานยนต์และชิ้นส่วน ฯลฯ

๔. กลไกการดำเนินงานของกรม (Institutions) ระบบ (System) กลไกด้านกฎหมายและกฎระเบียบ (Laws and Regulations) ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นปัจจัยเอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ อย่างไร

- มีกฎหมาย พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ กำกับการทำงาน รวมถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานฯ (กรมการจัดหางาน)
- มีการสร้างเครือข่ายภาครัฐและเอกชน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับในและต่างประเทศ
- ระเบียบศูนย์ฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ จะเน้นการฝึกอบรมให้กับคนของตนเองแต่ไม่ครอบคลุมบุคคลภายนอก
- มีหลักสูตรกลางและภูมิภาคที่ปรับให้ยืดหยุ่นตามพื้นที่ ตามความต้องการของสถานประกอบกิจการได้
- มีกลไกของ กพร. ปช. กพร. ปจ. ช่วยดำเนินการด้านนโยบายการบูรณาการ แต่ปัจจุบันยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์
- แก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เรื่องจำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการให้เหลือ ๕๐ จาก ๑๐๐ คน เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ SME มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น
- กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับใบประกอบอาชีพในงานอาชีพ อันตรายและมีความสำคัญ อาทิ ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า

๕. หากจะมีการปรับโครงสร้างภายในองค์กร ควรมีแนวทางและแผนการปรับองค์กรอย่างไร

- สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในทางเศรษฐกิจให้มากขึ้น โดยให้มีความสำคัญอันดับแรกและเป็นรูปธรรม
- ทำ ๔ บทบาทตามข้อเสนอให้เกิดเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยพิจารณาจากปัญหาและอุปสรรค
- ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการทำงานมากที่สุด
- ควรให้มีการมอบอำนาจให้ศูนย์ ภูมิภาค สามารถดำเนินการตัดสินใจได้เบ็ดเสร็จในพื้นที่

กลุ่ม ๒

๑. อะไรคือปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาท โครงสร้าง ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่
- นโยบายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย
- การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดความเข้าใจ
- บุคลากร

๒. การปรับทิศทาง บทบาท ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นไปในทิศทางใด และมีแนวทางอย่างไร

ความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่

- กำหนด career path ให้ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัฒนา การสร้างแรงจูงใจ เช่น ขยายตำแหน่งเติบโตในสายงาน เป็นต้น
- ทบทวนระเบียบกฎเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การพิจารณาแต่งตั้งของกรมฯ
- Succession Plan แผนการสร้างบุคลากรเพื่อรองรับการรับตำแหน่ง

การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนแน่นอน (ภารกิจของกรม)

- แบ่งช่วงเวลาของนโยบายเป็นระยะยาว ระยะปานกลาง ระยะสั้น
 - เน้นนโยบายระยะยาว โดยยึดตามแผนชาติ และกระทรวง
 - เน้นนโยบายระยะกลาง โดยมีการกำหนดโครงการ

๓. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) และกำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- ยังไม่เหมาะสม ควรมีการเปลี่ยนแปลงตามเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองโดยกำหนดโครงสร้างองค์กรและกำหนดแผนอัตรากำลังคน ดังนี้
 - กำหนดเป้าหมายระยะยาว
 - เป้าหมายกิจกรรมควรให้สอดคล้องพื้นที่

๔. กลไกการดำเนินงานของกรม (Institutions) ระบบ (System) กฎด้านกฎหมายและกฎระเบียบ (Laws and Regulations) ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นปัจจัยเอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ อย่างไร

- กลไกการดำเนินงานของกรม (Institutions) ระบบ (System) กฎด้านกฎหมายและกฎระเบียบ (Laws and Regulations) ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ในปัจจุบันเป็นปัจจัยเอื้อต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มากนัก โดยควรมีการสร้าง ความเข้าใจทั้งภายในและภายนอกกรมฯ ซึ่งต้องใช้กลไกของ กพร.ปช. กพร.ปจ. และทำให้เป็นองค์กรเปิดและบูรณาการกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่

๕. หากจะมีการปรับโครงสร้างภายในองค์กร ควรมีแนวทางและแผนการปรับองค์กรอย่างไร

ควรมีการปรับ ๒ ด้าน คือ

- ด้านบุคลากร
 - บุคลากรภายในองค์กร ควรทราบบทบาท ภารกิจ ของกรมฯ และบุคลากรต้องรู้หน้าที่ของตัวเอง
 - บุคลากรต้องเพิ่มองค์ความรู้และพัฒนาขีดความสามารถให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี
- ด้านโครงสร้าง
 - กำหนดนโยบายที่ชัดเจนแน่นอน
 - ปรับอัตรากำลังให้สอดคล้องกับงาน
 - เน้นการคัดเลือก บรรจุงานให้ตรงกับสายงาน
 - การจัดแบ่งสายบังคับบัญชาภายในศูนย์

กลุ่ม ๓

๑. อะไรคือปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาท โครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
- การเข้าสู่ AEC ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
- นโยบายของรัฐ
- กฎระเบียบพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
- โลกาภิวัตน์
- นโยบายการศึกษา
- โครงสร้างประชากร
- การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- การยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการทำการกิจที่ซ้ำซ้อนกันในส่วน

๒. การปรับทิศทาง บทบาท การกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นไปในทิศทางใด และมีแนวทางอย่างไร

ทิศทาง

- เป็นหน่วยงานกลาง ดูแล กำกับ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา HRD เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย/อาเซียน
- เป็นผู้นำการพัฒนาฝีมือการงานในกลุ่ม CLMV

แนวทาง

- ใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
- ออกกฎระเบียบ แนวทาง แนวปฏิบัติ
- กำหนดบทบาท จุดยืน ให้ชัดเจน
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

๓. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) และกำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันมีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด

โครงสร้าง

- ปรับเป็นหน่วยงานภูมิภาค รองรับยุทธศาสตร์จังหวัด
- ให้ศูนย์แต่ละภาคเป็นหน่วยวิชาการ ให้การกำหนดนโยบายและทิศทางเพื่อให้กลุ่มจังหวัดในภาคนั้นๆ นำไปปฏิบัติให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ควร ZONING พื้นที่ให้เหมาะสม ให้กลุ่มจังหวัดที่รวมตัวกันมีความคล้ายคลึงกัน

อัตรากำลัง: เพียงพอ

- ในระดับภาคควรมีกฎระเบียบให้สามารถโยกย้ายอัตรากำลังแต่ละกลุ่มตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น ครูฝึกคนใดมีความเชี่ยวชาญ ควรให้โยกย้ายเพื่อไปฝึกอบรมครูฝึกในพื้นที่อื่นให้มีทักษะเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน
- แต่ละภาคส่วนควรมี career path และ succession plan ที่ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีวิทยุกำลังใจและเป้าหมายให้การทำงาน รวมถึงหน่วยงานสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- มีฐานข้อมูลสมรรถนะกำลังคน เพื่อให้ทราบว่าปัจจุบันกรมฯ มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญในด้านใดบ้าง หรือขาดแคลนในด้านใดบ้าง เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนากำลังคนและการวางแผนโยกย้ายปรับเปลี่ยนกำลังคนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยอิงจากฐานข้อมูลที่เป็นรูปธรรมและถูกต้อง

๔. กลไกการดำเนินงานของกรม (Institutions) ระบบ (System) กลไกด้านกฎหมายและกฎระเบียบ (Laws and Regulations) ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นปัจจัยเอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ อย่างไร

อุปสรรค

- มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพต้องขอความเห็นชอบจากส่วนกลางทำให้ล่าช้า และโดยปกติแล้ว กลุ่มภูมิภาคจะมีความรู้ความเข้าใจ ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่มากกว่า
- มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีการพิจารณาประกาศใช้ล่าช้า เมื่อออกมาจึงอาจไม่ทันสมัย ไม่สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันแล้ว
- งานพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ /กองทุน แนวปฏิบัติไม่เอื้อ ทำงานล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ จึงควรมอบอำนาจ กระจายอำนาจให้ส่วนภูมิภาคดำเนินการ ลดการรวมศูนย์อำนาจภายในกรม ซึ่งเป็นเหตุในการบริหารล่าช้า

๕. หากจะมีการปรับโครงสร้างภายในองค์กร ควรมีแนวทางและแผนการปรับองค์กรอย่างไร

- กระจายอำนาจ เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพให้หน่วยปฏิบัติ (ระดับภาค) มีอำนาจอนุมัติ โดยไม่ต้องส่งเรื่องเข้าส่วนกลางเพื่อพิจารณาอนุมัติ เนื่องจากต้องใช้เวลาและโดยธรรมชาติแล้ว เนื้อหาเป็นเรื่องที่กลุ่มภูมิภาคจะมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานมากกว่าคณะกรรมการจากส่วนกลางอยู่แล้ว เนื่องจากเป็นการใช้งานในสถานประกอบการให้พื้นที่ เว้นแต่ต้องการเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจึงควรมำเรื่องเข้าส่วนกลางเพื่อพิจารณาต่อไป
- ให้สำนักงานพัฒนามือแรงงานนานาชาติเชียงแสน และศูนย์พัฒนามือแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานที่มีชื่อในกฎกระทรวง (เพื่อเพิ่มตำแหน่งนักบริหารระดับกลาง นบค.)
- ให้หน่วยงานหลักภายในกรมมีบทบาทความรับผิดชอบสูงขึ้นจากกองเป็นสำนัก (เพื่อเพิ่มตำแหน่งนักบริหารระดับสูง นบส.)

กลุ่มที่ ๔

๑. อะไรคือปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาท โครงสร้าง ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ความต้องการกำลังแรงงานของสถานประกอบการ
- นโยบายการศึกษาไม่มีการวางแผนระยะยาวที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
- สภาพการเมือง
- เศรษฐกิจ
- การเปลี่ยนแปลงทางสังคม
- เทคโนโลยี
- ด้านประชากร (Demography) สังคมผู้สูงอายุมีผลต่อการอพยพของแรงงาน
- การเปลี่ยนแปลงของต่างประเทศ อาทิ เขตการค้าเสรี

ปัจจัยแวดล้อมภายใน ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- บุคลากรในองค์กรต้องปรับบริบทตนเองด้วย เพื่อให้รับกับการปรับโครงสร้างองค์กร
- งบประมาณที่ให้การสนับสนุนต้องเพียงพอ
- ระบบการบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย ทำให้นโยบายการบริหารเปลี่ยนแปลงไปตามตัวผู้บริหารที่ปรับเปลี่ยน ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ไม่ต่อเนื่อง การดำเนินงานเป็นไปตามความถนัดของผู้บริหาร

๒. การปรับทิศทาง บทบาท ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นไปในทิศทางใด และมีแนวทางอย่างไร

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการจัดทำฐานข้อมูลคุณภาพ ศักยภาพของกำลังแรงงาน มีคุณวุฒิวิชาชีพ (เคยมี การทำในพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๗ ว่าจะต้องมีการทำบันทึกประวัติประสบการณ์ วิชาชีพ ถ้าทำได้จะเป็นการไต่ระดับของการชำนาญงาน แต่ข้อกำหนดนี้ยังไม่ได้รับการพิจารณาให้บัญญัติไว้ใน กฎหมาย)
- ส่งเสริมองค์กรที่มีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเข้มแข็ง
- **ทิศทางการดำเนินงาน**ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมุ่งเป้าอย่างน้อยต้องตอบสนองเศรษฐกิจประชาคม อาเซียนให้ได้ กล่าวคือ ในฐานะที่ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มนำ จึงจำเป็นต้องตอบสนองคุณภาพระดับประชาคม อาเซียนให้ได้
- **ทิศทาง**ต้องสนับสนุนให้มีกลุ่มสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น สมาคมหรือชมรมต่างๆ ที่เข้าไปทำ กิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน ฯลฯ กล่าวคือ สนับสนุนให้กลุ่มสังคมเหล่านี้มีการรวมตัวดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะแรงงานตามความต้องการของแรงงานเอง ภายใต้การสนับสนุนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถออกมาตราฐานอาชีพได้
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม สามารถดำเนินการให้ออกมาเห็นผลได้ในทันที
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นองค์กรหลักในการพัฒนากำลังแรงงาน โดยใช้หลักประกันคุณภาพ
- บทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นไปตามข้อเสนอ และควรเพิ่มการฝึก master trainer
- เพิ่มบทบาทในการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงาน เพื่อตอบสนองการเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ โดยการเพิ่มผลิตภาพ แรงงาน สามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ ๑) การใช้กลไกทางมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๒) การบริหารและ กระบวนการผลิต ๓) การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๔) การใช้วิธีพี่สอนน้อง (coaching) ซึ่งกระบวนการดำเนินงาน เหล่านี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเพียงองค์กรเดียวไม่ได้ จำเป็นต้องมีเครือข่าย โดยอาจเน้นบทบาท ภาคเอกชนให้ดำเนินการเองมากกว่าการส่งเสริม แล้วกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าไปเติมเต็มจนภาคเอกชน สามารถดำเนินการเองได้ ซึ่งจะทำให้บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานปรับเปลี่ยนเป็นกำกับ รับรอง สนับสนุน และส่งเสริม มากกว่าการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะไปดำเนินการเอง
- กลุ่มเป้าหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมี ๒ กลุ่มใหญ่ คือ ๑) กลุ่มที่อยู่ในโลกของงาน ซึ่งประกอบด้วย คนที่ อยู่ในระบบการจ้างและคนที่อยู่นอกระบบการจ้าง และ ๒) กลุ่มที่อยู่ในโลกของการศึกษา แต่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเข้าไปดูแลในเชิงของแรงงานใหม่เข้าสู่การทำงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้อง ประสานความร่วมมือกับภาคการศึกษา ใช้เครือข่ายการทำงานร่วมกัน เพื่อเติมเต็มในส่วนที่ขาดแคลนให้กับ สถานประกอบการ
- การที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้ในอนาคตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจต้องพัฒนาฝีมือ แรงงานต่างด้าวด้วย
- กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานคนงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ควรมีการทดสอบฝีมือก่อนว่า

สมควรที่จะได้รับค่าแรง ๓๐๐ บาทหรือไม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการคัดกรองมาตรฐานฝีมือแรงงานคนงานต่างด้าว การฝึกอบรมคนงานต่างด้าวควรใช้ภาษีน้อยที่สุด อาจให้โรงงานทำการฝึกอบรม

๓. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) และกำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันมีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด

- โครงสร้างองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบันค่อนข้างล่าช้า ต้องศึกษารายละเอียดว่าปัจจุบันมีจุดอ่อนตรงไหน แล้วหาวิธีการแก้ไขปรับปรุง
- ปรับแนวคิดของคนในองค์กร ให้เป็นแนวทางเดียวกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่กำหนดว่า กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ แต่ผู้บริหารมองบริบทของกระทรวงไปในแนวทางใด มีทั้งการมองเป็นเศรษฐกิจ และมองเป็นการพัฒนาสังคม
- โครงสร้างองค์กรที่มีหน่วยงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ซึ่งมุมมองของส่วนราชการในจังหวัดมองว่า สพท./ศพจ. ต่างๆ นั้นเป็นราชการส่วนกลางในขณะที่มุมมองของส่วนราชการส่วนกลางมองว่า สพท./ศพจ. เป็นราชการส่วนภูมิภาค การทำงานของ สพท./ศพจ. ทำเท่าเทียมกับการทำงานของส่วนราชการส่วนภูมิภาค แต่ไม่ได้รับผลตอบแทนเหมือนราชการส่วนภูมิภาคได้รับจึงเห็นสมควรให้มีการปรับโครงสร้างองค์กรแบบที่เป็นอยู่ลักษณะนี้ แต่ยังไม่สามารถหารูปแบบหรือแนวทางการปรับได้ จำเป็นต้องมีการศึกษารายละเอียดปัจจุบันให้ได้ก่อนว่ามีจุดอ่อน ปัญหาอุปสรรคตรงไหน แล้วจึงหาแนวทางการปรับ
- หน่วยงานส่วนกลางต้องปรับเปลี่ยนบริบทตนเอง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในพื้นที่ ให้มีความเข้มแข็ง และขับเคลื่อนไปได้โดยสะดวกรวดเร็ว สิ่งใดที่เป็นปัญหาของหน่วยงานในพื้นที่ หน่วยงานส่วนกลางต้องรับฟังและแก้ไขการจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงาน จัดอบรมความรู้ใหม่ๆ ให้ ควบหาแนวทางการเติบโตในสายอาชีพภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ปัจจุบันโอกาสเติบโตในสายอาชีพมีน้อย)
- โครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและอัตรากำลังคนในปัจจุบันติดกับระบบราชการ หากต้องการหลุดพ้น ต้องพลิกผันองค์กรให้ออกจากความเป็นราชการ ซึ่งจะปรับบทบาทองค์กรเป็นอย่างไรนั้น ต้องพิจารณาจากต้นทุนทั้งงบประมาณ และเวลา ในเมื่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่สามารถหลุดพ้น แต่จะใช้ความเป็นกระทรวงเศรษฐกิจของกระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องใช้หลักเศรษฐศาสตร์มาช่วยคือ demand and supply (เป็นกลไกทางการตลาด) โดยทางด้าน demand คือ ความต้องการแรงงานฝีมือ ซึ่งเมื่อมีความต้องการตลาดก็จะผลิตแรงงานฝีมือขึ้นมาเพื่อให้เกิดความสมดุล (ระบบเศรษฐกิจเสรี) ภาครัฐทำหน้าที่เก็บภาษี การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานคือการแทรกแซงของรัฐ ถ้าหากสมมติไม่มีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแต่กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงฯ ผลิตคนให้จบการศึกษาแล้วเข้าสู่การทำงาน ถ้าคนทำงานไม่ได้ ก็ไปฝึกอบรมเพิ่มเติมเอง หรือใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยก็ให้ดำเนินการกันเอง ทำไมต้องมีการแทรกแซงตลาด เมื่อมีการแทรกแซงเพื่อเข้ามาจัดการเรื่องการฝึก ในท้ายที่สุดแล้วอาจเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างองค์กรขนาดเล็ก ที่มีอำนาจบริหารโดยใช้กฎหมาย ซึ่งองค์กรนี้ยังคงเป็นส่วนราชการเนื่องจากภาครัฐเท่านั้นที่จะออกกฎหมายได้ โดยองค์กรนี้ต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถสูง ทำงานในเชิงบริหาร ได้แก่ ออกกฎหมาย ให้ใบอนุญาต กำกับดูแล โดยไม่ต้องมีหน่วยงานปฏิบัติท้ายที่สุดแล้วกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังคงอยู่โดยทำหน้าที่เป็นหน่วยนโยบายและกำกับดูแลไม่ต้องทำหน้าที่ฝึกอบรมเอง และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม
- โครงสร้างองค์กรที่ปรับใหม่ต้องมีอำนาจหน้าที่ที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการภายในกรมให้ได้มากขึ้น
- อัตรากำลังยังคงติดกับระบบของราชการ คือ ไม่สามารถขออัตรากำลังเพิ่มได้ แต่จากการที่เสนอให้โครงสร้างองค์กรเป็นเพียงหน่วยนโยบายและกำกับดูแลทำให้เป็นองค์กรที่เล็กลง ดังนั้น อัตรากำลังในส่วนกลางจะสามารถลดลงได้และไปอยู่ในหน่วยปฏิบัติเพิ่มขึ้นแล้วในหน่วยปฏิบัติต้องมีการฝึกที่ชัดเจน อัตรากำลังไม่จำเป็นต้องเท่ากันทุก สพท./ศพจ. ทั้งนี้ ต้องมีการวิเคราะห์จัดอันดับจังหวัด แล้วเกลี่ยอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับปริมาณงานในแต่ละจังหวัด และปริมาณงานนั้นต้องสอดคล้องตอบสนองต่อนโยบายหลัก

๔. กลไกการดำเนินงานของกรม (Institutions) ระบบ (System) กลไกด้านกฎหมายและกฎระเบียบ (Laws and Regulations) ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นปัจจัยเอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ อย่างไร

- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรมฯ ใช้อยู่เป็นประจำในปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับกับการฝึกอบรมหลายประการ อาทิ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ และสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งมาตรา ๒๓ กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ เสนอรัฐมนตรีเพื่อความเห็นชอบ ในกรณีหากผู้ประกอบการประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ/หรือประสงค์จะให้คณะกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน สามารถยื่นคำขอต่อนายทะเบียน
- การดำเนินการดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดทำมาตรฐานของตนเอง และใช้มาตรฐานที่ตนเองจัดทำ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การรับรอง และสนับสนุน ปัจจุบันสถานประกอบการขนาดใหญ่มีการดำเนินการไปแล้ว แต่หากสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ประสงค์ที่จะจัดทำมาตรฐานของตนเอง และดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องให้คำปรึกษา และส่งเสริม แต่ในทางปฏิบัติพบว่า เมื่อบุคลากรในพื้นที่ของกรมฯ เข้าไปส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานของตนเอง แล้วส่งตามกระบวนการเพื่อเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการฯ เพื่อให้การรับรองมาตรฐานที่ผู้ประกอบการจัดทำเอง ปรากฏว่าการดำเนินการดังกล่าวผ่านมา ๒ ปีแล้ว ยังไม่มีการประกาศให้การรับรอง
- รูปแบบการจัดทำและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้เดิมอิงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นหลัก ซึ่งมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไม่มีความยืดหยุ่น เพราะใช้บังคับโดยรวม แต่มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการเป็นมาตรฐานเฉพาะที่ใช้เองในสถานประกอบการนั้นๆ หลักเกณฑ์ต่างๆ จะแตกต่างกันไปแต่ละสถานประกอบการจึงไม่ควรยึดกฎ ระเบียบ หรือประกาศมาตรฐานฝีมือแรงงานแบบเดียวกัน
- ขาดมาตรการที่สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในที่ทำงาน ซึ่งในที่สุดประเทศไทยจะใช้คนที่มีฝีมือทำงาน แต่กลไกเหล่านี้ยังขาดองค์ที่จะมาขับเคลื่อนในเชิงนโยบาย เชิงกำกับ และติดตามผล
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเรื่อง กพร.ปช. ซึ่งนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ระเบียบนี้ให้อำนาจคณะกรรมการ กพร.ปช. ในการเสนอแนะการพัฒนากำลังคนในระดับประเทศและมี กพร.ปจ. ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ โดยกรมฯ ต้องเป็นฝ่ายรวบรวมผลการดำเนินงานด้านแรงงานจากแต่ละกระทรวง อาทิ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการดำเนินงานด้านแรงงานเกษตรอย่างไรบ้าง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีการดำเนินงานด้านแรงงานอย่างไร เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็น road map ของแต่ละพื้นที่ว่าเป็นอย่างไร เพื่อสร้างความแข็งแกร่งในแต่ละพื้นที่ และเมื่อจังหวัดรวบรวมข้อมูลแต่ละพื้นที่มาได้จะกลายเป็นข้อมูลของภูมิภาค แต่ละภูมิภาครวบรวมข้อมูลเป็นข้อมูลของประเทศ แต่ในกระบวนการดำเนินงานที่ผ่านมา กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังใช้ประโยชน์จากกลไก กพร.ปช. และ กพร.ปจ. น้อย การขับเคลื่อนยังไม่เต็มที่

แนวทางแก้ไข

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรทบทวนบริบทข้อกำหนดดังกล่าวว่าเหตุใดจึงไม่เอื้อต่อการทำงาน กรมฯ สามารถกระจายอำนาจให้ดำเนินการเปิดเสรีในพื้นที่ได้หรือไม่ ทั้งกระบวนการกำหนดมาตรฐาน และกระบวนการให้การรับรองมาตรฐาน โดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนกลางทำหน้าที่เพียงรับทราบ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน
- กระจายอำนาจให้ดำเนินการเปิดเสรีในพื้นที่ โดยให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้เจ้าหน้าที่ของ ศพจ./สพจ. ทำหน้าที่ประสานงานให้คำแนะนำปรึกษาแก่สถานประกอบกิจการ เพื่อกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง และให้คณะกรรมการฯ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอีกชุดหนึ่งเพื่อรับรองมาตรฐานในพื้นที่
- ในโครงสร้างใหม่ควรเพิ่มอีก ๑ หน่วยงาน เพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตรการสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในทางกฎหมายมีอนุกรรมการฝ่ายเลขานุการอยู่แล้ว กระจายอยู่ในแต่ละหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีภาระงานที่รับผิดชอบเฉพาะหน้าปริมาณมาก ทำให้ไม่มีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
- แก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเรื่อง กพร.ปช. โดยควรเพิ่มอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการฝึกอบรมประจำปีของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การของงบประมาณดำเนินการ ทั้งนี้สำนักงานงบประมาณต้องทราบถึงข้อกำหนดนี้ด้วย กล่าวคือ กฎหมายต้องกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ส่งแผนการฝึกอบรมด้านอาชีพให้ กพร.ปช. พิจารณาก่อนที่จะส่งแผนเพื่อของงบประมาณ เพื่อให้ภาคเอกชน ซึ่งเป็นตัวแทนอยู่ใน กพร.ปช. ได้เห็นภาพรวมของภาครัฐว่าในแต่ละปีภาครัฐจะมีการฝึกอบรมอะไรบ้าง และที่ประชุม กพร.ปช. ต้องร่วมกันพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีมติไม่เห็นชอบ ให้หน่วยงานภาครัฐ นำแผนการฝึกอบรมดังกล่าวไปปรับแก้ หากไม่ปรับแก้ก็ไม่สามารถนำแผนฝึกอบรมนั้นไปของงบประมาณ

๕. หากจะมีการปรับโครงสร้างภายในองค์กร ควรมีแนวทางและแผนการปรับองค์กรอย่างไร

- การกำหนดบทบาท และภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงสร้างใหม่ต้องมีความชัดเจน นโยบายการดำเนินงานต้องมีความชัดเจนและต่อเนื่องมีการใช้ประโยชน์จากกลไก กพร.ปช. ให้มากขึ้น ทั้งนี้ต้องศึกษาอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ กพร.ปช. ว่ามีจุดอ่อนอย่างไรบ้าง ซึ่งอาจจำเป็นต้องปรับแก้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องปรับทัศนคติบุคลากรของกรมฯ ให้มีใจรักในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าการมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้ผลการดำเนินงานผ่านตัวชี้วัด นอกจากนี้ กรมฯ ต้องเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร โดยการเสริมความรู้ และทักษะที่บุคลากรยังไม่มีและจำเป็นต้องมี เพื่อรองรับบทบาทภารกิจใหม่

สรุปผลการประชุมระดมความคิด ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗
ณ ห้องเจ้าพระยาบอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ข้าราชการในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน ลูกจ้างเอกชน นักวิชาการ องค์กร
เอกชน สถานประกอบการกิจการ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ประเด็นคำถาม รูปแบบองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่คาดว่าจะปรับ “change” ใหม่ ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ท่านคิดว่าจะทำให้ท่านได้รับบริการจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีอยู่ประจำทุกจังหวัด มีประสิทธิภาพ (ดีขึ้น) หรือไม่ เพียงใดและท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรที่จะทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในบทบาทใหม่ สามารถทำ
คุณประโยชน์ให้แก่สถานประกอบการของท่านได้มากขึ้น

ผลกระทบการปรับเปลี่ยนบทบาท

กลุ่ม ๑

๑. ในฐานะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันและอาจจะมีการปรับเปลี่ยนบทบาท
ตามข้อเสนอของที่ปรึกษา ท่านคิดว่าท่านหรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะได้รับผลกระทบอย่างไร

ผลกระทบเชิงบวก

- บทบาท การกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น
- หลักสูตร สาขาที่มีการฝึกอบรมควรชัดเจน
- ทำให้ทุกภาคส่วนตระหนักและเห็นความสำคัญ ตื่นตัวและเข้าสู่กระบวนการการพัฒนาตามมาตรฐานฝีมือ
แรงงานมากขึ้น
- แบ่งเบาภาระงบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อีกทั้งกองทุนฯ ยังเอื้อประโยชน์ให้แก่แรงงานและ
ผู้ประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลกระทบเชิงลบ

- ช่วงเวลาการปรับบทบาทเร็วเกินไป ทำให้บุคลากรปรับตัวไม่ทัน
- ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนของแต่ละพื้นที่
- ไม่มีระบบบริหารจัดการที่ผ่านระบบออนไลน์

ข้อเสนอแนะ

- พัฒนาค้นให้มีบุคลากรที่ดี การพูดในที่ชุมชนมีความมั่นใจมีความรู้เรื่องการทำมาตรฐานเฉพาะ มีสมรรถนะขีด
ความสามารถ หลักสูตรดี ทักษะดี และทักษะ
- ทางกรมและทางศูนย์ฯ ต้องร่วมมือกัน
- มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนของแต่ละพื้นที่ มีคู่มือ
- ควรมีระบบบริหารจัดการผ่านระบบออนไลน์ อาทิ ระบบฐานข้อมูล ต้องมี Data Bank การยื่นคำร้องผ่านระบบ
ออนไลน์
- น่าจะมีการทดลองปฏิบัติก่อน
- การปรับเปลี่ยนต้องมีความชัดเจนทุกคนเข้าใจถูกต้องทั้งด้านภารกิจและแนวปฏิบัติ
- กฎระเบียบ ข้อบังคับให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจต้องทันกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและเสร็จก่อนภารกิจ
- เพิ่มหน่วยงานสถาบันนานาชาติให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

- ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดตั้งกองทุนเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานได้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เส้นทางอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องชัดเจน (เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในอดีตมีการทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)แต่ยังไม่มีมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

กลุ่ม ๒

๑. ในฐานะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันและอาจจะมีการปรับเปลี่ยนบทบาทตามข้อเสนอของที่ปรึกษา ท่านคิดว่าท่านหรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะได้รับผลกระทบอย่างไร

ผลกระทบเชิงบวก

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถสนองยุทธศาสตร์ได้ในทุกระดับ
- บทบาททั้ง ๔ ด้าน ถ้าสามารถทำได้ตามที่กำหนดไว้จะเป็นประโยชน์และผลดีต่อภาคเอกชนเป็นอย่างมาก
- บทบาทในฐานะผู้ส่งเสริมและประสาน (Facilitator & Coordinator) ให้รักษาและดำเนินการต่อไปตามเดิม

ผลกระทบเชิงลบ

- ภาคเอกชนที่รับภารกิจกำหนดและทดสอบมาตรฐานแห่งชาติบางรายขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะ
- ฝ่ายเลขาฯ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีขนาดเล็กเกินไปและจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ
- ยังยึดติดกับการพัฒนาฝีมือตามการแบ่งโดยสาขาอาชีพทำให้ไม่สนองตอบความต้องการของสถานประกอบกิจการ

ข้อเสนอแนะ

- เพิ่มลำดับขั้นของการมอบหมายภารกิจหน้าที่ให้มีระดับที่เพิ่มขึ้น โดยจากระดับประเทศ ลงมาที่ระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับกลุ่มจังหวัด (ภาค) และระดับจังหวัด
- ต้องเปลี่ยนแนวคิดการวางแผนทางพัฒนาฝีมือแรงงานจากเดิมโดยการแบ่งตามสาขาอาชีพ เปลี่ยนเป็นการแบ่งตามมาตรฐาน สมรรถนะของตำแหน่งการจ้างงานของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง เช่น ตำแหน่งนายช่างประจำโรงงานควรมีทักษะการซ่อม บำรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่หลากหลาย ไม่ใช่สามารถซ่อมอุปกรณ์ได้เพียงแค่ประเภทเดียว เป็นต้น
- ต้องมีการทบทวนสาขาอาชีพที่กำหนดในประกาศกระทรวง ซึ่งปัจจุบันมีเพียง ๗ สาขา ยังไม่ครอบคลุมและทันสมัย
- ฝ่ายเลขาฯ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีขนาดเล็กเกินไปและจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ควรมีการยกระดับตั้งเป็นสำนักเลขาฯ
- ผลักดันกลไกของ กพร.ปช. ไปสู่การขับเคลื่อนของ กพร.ปจ. โดยให้ กพร.ปจ. ทำงานตามทิศทางและสนับสนุนนโยบายของ กพร.ปช.
- ผลักดันการตั้งศูนย์ข้อมูลระดับชาติเกี่ยวกับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงงาน เพื่อให้มีข้อมูลที่น่าเชื่อถือในการนำไปวิเคราะห์และวางแผนเชิงนโยบาย รวมถึงแต่ละหน่วยงานมีข้อมูลชุดเดียวกันในการอ้างอิง
- ควรกำหนดมาตรฐานแห่งชาติให้ได้ตรงตามตำแหน่งการจ้างงานของสถานประกอบกิจการ และทบทวน ปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่อย่างสม่ำเสมอ
- ผู้ปฏิบัติงานทั้งไทยและต่างชาติควรต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานในเบื้องต้น

กลุ่ม ๓

๑. ในฐานะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันและอาจจะมีการปรับเปลี่ยนบทบาทตามข้อเสนอของที่ปรึกษา ท่านคิดว่าท่านหรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะได้รับผลกระทบอย่างไร

ผลกระทบเชิงบวก

- การปรับโครงสร้างใหม่จะช่วยให้การทำงานไม่อยู่ในวังวนและอยู่กับดักความคิดของตนเอง
- มีประสิทธิภาพและเป้าหมายชัดเจนมากขึ้น
- ตอบสนองความต้องการของพื้นที่ได้ตามต้องการ
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีมากขึ้น
- มีความชัดเจนของกระบวนการทำงานและทำงานได้เต็มศักยภาพ
- ทำให้งานของกรมเป็นระบบระเบียบมากขึ้น ผลผลิตชัดเจน
- จัดสรรบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เส้นทางอาชีพ (Career Path) และพัฒนาศักยภาพมากขึ้น

ผลกระทบเชิงลบ

- โครงสร้างไม่ชัดเจนแบ่งออกเป็น ๒ สำนัก คือ ๑) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (สมฐ.) และ ๒) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยี(สพท.) การทำงานยังไม่สะท้อนภารกิจอย่างชัดเจน
- การปรับตัวของบุคลากร ซึ่งบางส่วนอาจปรับตัวไม่ทัน แก้ไขโดยการจัดฝึกอบรมบุคลากร และพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ
- ขาดการติดตามประเมินผลของการปฏิบัติงาน
- แนวคิดการจัดระบบและแบ่งกลุ่มศูนย์ ไม่ควรจัดและไม่ควรแบ่งกลุ่มตามศูนย์

ข้อเสนอแนะ

- ข้อเสนอทางกฎหมาย ควรมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ถูกต้อง
- ไม่ควรมีการแบ่งเป็นกลุ่มในศูนย์
- ไม่ควรจำกัดการดำเนินงานของศูนย์ หากศูนย์มีศักยภาพที่จะขยายได้ควรดำเนินการได้ทันที

กลุ่ม ๔

๑. ในฐานะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันและอาจจะมีการปรับเปลี่ยนบทบาทตามข้อเสนอของที่ปรึกษา ท่านคิดว่าท่านหรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะได้รับผลกระทบอย่างไร

ผลกระทบเชิงบวก

- แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงานมากขึ้น
- มีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น
- มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
- ขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น
- การจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามภารกิจ
- ความชัดเจนในการพัฒนากำลังแรงงานให้ตรงกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ
- กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น
- บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรใหม่

- มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับของภาคเอกชนมากขึ้น
- มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ผลกระทบเชิงลบ

- บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- บุคลากรปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- อัตราค่าจ้างไม่สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทใหม่
- เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความสามารถที่จะรองรับบทบาทหน้าที่ใหม่
- อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ มีการใช้งานไม่คุ้มค่า (ใช้งานน้อยลง เพราะปรับบทบาทเป็นส่งเสริมมากขึ้น)

ข้อเสนอแนะ

- เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทใหม่ของกรมฯ
- กระตุ้น จูงใจ ให้บุคลากรเกิดความรักองค์กร
- ปรับอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ในแต่ละพื้นที่
- กำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน
- ควรจัดทำคุณลักษณะงานให้ชัดเจน
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาใช้อาคารสถานที่ของ ศพจ./สพจ.
- การขอเป้าหมายและงบประมาณต้องสอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของพื้นที่
- กำหนดจุดเน้นตามความต้องการและศักยภาพของพื้นที่
- ต้องทราบปริมาณของแต่ละจังหวัด

๒. ข้อเสนอการปรับโครงสร้างองค์กรส่วนกลางมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- ส่วนกลางต้องวางยุทธศาสตร์ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวให้ชัดเจน
- กองวิเทศสัมพันธ์ ควรเป็นกองที่ถูกต้องตามกฎหมาย และดูแลสถาบันนานาชาติเชียงแสน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ (สงขลา) เพื่อเตรียมรับ AEC
- ต้องมีการจัดอัตราค่าจ้าง (ข้าราชการ และ พนักงานราชการ) ให้เหมาะสมกับภาระงาน
- ยกย่อง “กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน” เป็นสำนัก เนื่องจากในอนาคตจะมีภาระงานมากขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (มีจำนวนแรงงานในความรับผิดชอบมากขึ้น)

สรุปผลการประชุมนำเสนอผลการศึกษา ครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗

ณ ห้องเจ้าพระยาบอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ข้าราชการในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน ลูกจ้างเอกชน นักวิชาการ องค์กรเอกชน สถานประกอบกิจการ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ประเด็นร่วมแสดงความคิดเห็น

๑. บทบาทภารกิจใหม่และโครงสร้างองค์กรใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. แผนกลยุทธ์การปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. กรอบอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ตามภารกิจใหม่และโครงสร้างองค์กรใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. ประเด็นอื่นๆ

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม

ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- เมื่อใดก็ตามที่ประเทศไทยเข้าเป็นประชาคมอาเซียน จะต้องเกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานเข้ามาในประเทศไทยอย่างแน่นอน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สามารถหลีกเลี่ยงบทบาทการรับภาระการรับรองสมรรถนะแรงงานที่มาจากต่างชาติได้ หน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการสร้างความเป็นนานาชาติในอนาคตคือ กองวิเทศสัมพันธ์ และคนที่ทำงานวิเทศสัมพันธ์นั้นต้องเป็นคนที่มีความรู้และความสามารถเฉพาะ ดังนั้น ในการจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงไม่ควรรวมกองวิเทศสัมพันธ์ไว้กับสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

มี ๕ ประเด็นที่สอบถามเพิ่มเติม

- ประเด็นแรก การปรับบทบาทกรมพัฒนาฯ ในครั้งนี้ได้มีการพิจารณาทั้งในเรื่องของมาตรฐานฝีมือแรงงานในส่วนที่กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการ อีกส่วนหนึ่งคือการพิจารณาในเรื่องกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ซึ่งจะเชื่อมโยงในการศึกษาตลอดชีวิต กล่าวคือ เชื่อมโยงโลกของการทำงานกับโลกของการศึกษา แต่ในการนำเสนอบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ได้มีการกล่าวถึงกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ แต่มุ่งเน้นที่มาตรฐานฝีมือแรงงานมากกว่า ประเด็นคำถามคือ มาตรฐานฝีมือแรงงานจะเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพอย่างไร เนื่องจากกรอบคุณวุฒิวิชาชีพเป็นการรวมกันทั้งทักษะฝีมือแรงงาน และความรู้ โดยมีองค์ประกอบที่เห็นภาพทั้งสองส่วนซึ่งเป็นประโยชน์ต่อแรงงานที่จะเห็นความก้าวหน้าของตนเองได้ว่า ถ้าต้องการยกระดับฝีมือตนเองขึ้นนั้นจะต้องฝึกทักษะอะไรเพิ่มเติม และต้องเรียนอะไรเพิ่มเติม ทั้งนี้เพื่อตอบโจทย์เรื่องแรงงานมีประสพการณ์ แต่ไม่มีคุณวุฒิ

- ประเด็นที่สอง ในการทำมาตรฐานฝีมือแรงงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องประสานกับผู้ประกอบกิจการแต่ละแห่ง ทำให้มี skill set ที่หลากหลายมาก ซึ่งหากมีการจัดทำ skill set เป็นสาขาอาชีพ และมีความก้าวหน้าในสาขาอาชีพนั้น โดยสมาคมอาชีพนั่นๆ หรือกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพนั่นๆ แล้วจึงกำหนดเป็นมาตรฐาน คาดว่าจะเป็นการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คล่องตัวและประหยัดต้นทุนดำเนินการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าที่กรมจะดำเนินการเองหรือไม่

- ประเด็นที่สาม ตามผลการศึกษาระบุว่า ผู้ประกอบกิจการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้น้อย แต่ข้อเสนอของผลการศึกษาให้ขยายโครงสร้างออกไปมาก ประเด็นคำถามคือ การขยายโครงสร้างออกไปมากเช่นนี้ จะสามารถตอบโจทย์ให้ภาคเอกชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับในบทบาทใหม่ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำลังจะดำเนินการหรือไม่ หรือก่อนที่กรมฯ จะขยายโครงสร้างองค์กรออกไปนั้น กรมฯ ได้มีการกำหนดตัวชี้วัด หรือมีการประเมินอย่างไรบ้าง ที่เพียงพอที่จะบ่งชี้ได้ว่าการลงทุนเพิ่มสำหรับการขยายหน่วยงาน หรือการยกระดับหน่วยงาน มีความคุ้มค่า โดยที่ผู้ประกอบกิจการให้การยอมรับและให้ความร่วมมือมากขึ้น

- ประเด็นที่สี่ อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานภาคการผลิตเฉลี่ยแบบช่วง ปี พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๕๖ อยู่ในระดับ ๓.๓ แต่ถ้าวัดพิจารณาในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๔๘ ผลิตภาพแรงงานยังลดลงอยู่ ทำให้เห็นภาพว่าจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ผลิตภาพแรงงานลดลงเรื่อยๆ ซึ่งการที่ลดลงนั้น มีสาเหตุจากอะไร คนทำงานลดลง หรือสินค้าที่ขายได้ลดลง ส่งผลให้อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานลดลง ทั้งนี้การทราบสาเหตุที่ชัดเจนจะทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานแก้ไขได้ตรงกับปัญหา

- ประเด็นที่ห้า ตามข้อเสนอเรื่องการปรับบทบาทเป็นศูนย์มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสูง และศูนย์มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับมาตรฐาน ยังไม่มีรายละเอียดชัดเจนว่า การที่หน่วยงานจะเป็นศูนย์มาตรฐานฝีมือระดับสูง จะต้องมีการลงทุนในเครื่องมือมากน้อยเพียงใด และศูนย์มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสูงนั้นจะพัฒนาการดำเนินงานเทียบเท่าภาคเอกชน ไม่ทันหรือไม่ ตามข้อเสนอระบุว่า การทำงานในอนาคตจะเป็นการทำงานร่วมกันในระบบทวิภาคี ไตรภาคี พหุภาคี ซึ่งมีความเป็นไปได้หรือไม่ การฝึกอบรมในระดับสูงถ้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องลงทุนจำนวนมากซึ่งอาจไม่คุ้มทุน ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงควรใช้ระบบสามระบบดังกล่าวช่วยดำเนินการฝึกอบรม

- ตอบข้อถามประเด็นแรก ถ้าพิจารณาตามกรอบทั้งหมด จะมีเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรอบคุณวุฒิวิชาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ซึ่งเป็นกรอบกลาง หน่วยงานที่ดูแลคือสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยกรอบคุณวุฒิแห่งชาติกำหนดตามคุณวุฒิทางการศึกษา สำหรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ถือเป็นมาตรฐาน หรือคุณวุฒิของผู้ทำงาน ซึ่งปัจจุบันดำเนินไปคนละแนวทางทั้งๆ ที่ในความเป็นจริงกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรที่จะประสานแผนร่วมกันและทำงานร่วมกันให้ได้ หากมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพประสานแผนร่วมกันได้ จะส่งผลให้บางสาขาอาชีพ หรือบางตำแหน่งงาน ที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอยู่แล้ว ดำเนินไปตามแนวทางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ในบางสาขาอาชีพ หรือบางตำแหน่งงานที่ยังไม่มีมาตรฐานและไม่อยู่ในขอบเขตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถกำหนดมาตรฐานตามแนวทางของสถาบันฯ ได้ ในท้ายที่สุดแล้วมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับ ๑-๓ ในปัจจุบัน และเพิ่มระดับ ๔-๕ ในอนาคต และกรอบคุณวุฒิวิชาชีพที่มีอยู่ ๗ ระดับนั้น จะเทียบเข้ากับแกนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อส่งผลให้ประเทศมีคุณวุฒิทางการศึกษา และคุณวุฒิทางทักษะ ดังนั้นจึงจำเป็นที่ทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันให้ได้ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน หรือทำงานบนเนื้องานเดียวกัน

- ตอบข้อถามประเด็นที่สอง การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามที่ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีความเห็นให้สภาวิชาชีพ หรือสมาคมต่างๆ เป็นผู้ดำเนินการนั้น ต้องมีแผนแม่บทเพื่อให้ทราบว่า ในจำนวนอาชีพที่มีอยู่ในตลาดแรงงานทั้งหมดนั้นควรมีอาชีพอะไรบ้างที่จะต้องจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเมื่อต้องทำแผนปฏิบัติจริง จำเป็นต้องให้สภาวิชาชีพหรือสมาคมวิชาชีพ ซึ่งเป็นผู้แทนของแต่ละภาคอุตสาหกรรมมาช่วยกันจัดทำ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และสะท้อนผลลัพธ์ได้จากการที่ผู้ประกอบการนำมาตราฐานไปใช้มากขึ้น

- ตอบข้อถามประเด็นที่สาม การขยายให้มีหน่วยงานในพื้นที่จำนวนมาก ทำอย่างไรจึงจะให้มีความมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ คำว่า “มาตรฐาน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติไว้ ๒ คำคือ “มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” และ “มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน” ซึ่งของตนหมายถึง ของสถานประกอบการบิการ หรือของผู้ประกอบอาชีพต่างๆ ทั้งนี้ในส่วนที่เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำเป็นต้องทำตามแผนแม่บทที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น มาตรฐานนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของคนทั้งประเทศ และเป็นมาตรฐานเฉพาะของอาชีพ หรือตำแหน่งงานนั้นๆ โดยมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะทำหน้าที่เป็นกลไกในการกำกับดูแลมาตรฐาน

มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน เป็นมาตรฐานที่แต่ละผู้ประกอบการจัดทำมาตรฐานของสถานประกอบการบิการของตนเอง โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การรับรองมาตรฐานที่ผู้ประกอบการจัดทำขึ้น ซึ่งมาตรฐานนี้ไม่ใช่มาตรฐานชาติ

ความเชื่อมโยงของมาตรฐานชาติ กับ มาตรฐานตน เป็นในลักษณะที่ว่า เมื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนในแต่ละสถานประกอบกิจการมีการร่วมพิจารณาแล้วมีความเหมือนกันในสาขาอาชีพนั้นๆ มาตรฐานฝีมือแรงงานของตนจะได้รับการยกระดับขึ้นเป็นมาตรฐานชาติ โดยสรุป การดำเนินการด้านมาตรฐานนี้มี ๒ แนวทางที่เป็นคู่ขนานกันไป คือ การดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานแห่งชาติ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของส่วนกลางดำเนินการ และอีกแนวทางคือ การให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ซึ่งอยู่ในพื้นที่ ช่วยภาคเอกชนจัดทำมาตรฐานของตน

- ตอบคำถามประเด็นที่สี่ เรื่อง ผลผลิตภาพแรงงาน เป็นปัญหาสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากผลผลิตภาพแรงงานมาจากหลายส่วน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการอย่างไรให้คนทำงานได้ดีขึ้น ทำงานได้มากขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน กล่าวคือใช้จำนวนคนเท่าเดิม ทรัพยากรเท่าเดิม แต่ได้ผลผลิตมากขึ้น ค่าผลผลิตที่ลดลงในช่วงปีไม่ได้มีสาเหตุจากแรงงานมีทักษะฝีมือต่ำลง แต่เป็นเพราะเศรษฐกิจไม่ดี ซึ่งประเด็นปัญหานี้ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการหารือกันหลายรอบว่า ทำอย่างไรจะแยกสองเรื่องนี้ให้ชัดเจน ในความเห็นของคณะที่ปรึกษาพิจารณาว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น ๔ ชั้น ชั้นล่างสุดเกี่ยวข้องกับฝีมือแรงงาน ถ้าการพัฒนาฝีมือแรงงานดี คาดว่าผลผลิตภาพจะสูงขึ้น ชั้นที่สองคือ การจัดการหน่วยงาน ได้แก่การบริหารจัดการของหัวหน้างานไม่มีศักยภาพ (มีคนไม่มีของ มีของไม่มีคน) ส่งผลให้ผลผลิตภาพแรงงานสูญเสียไป ชั้นที่สามคือ การนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคน เพื่อเพิ่ม productivity ให้ได้ตามเป้าหมาย และชั้นที่สี่คือ ตัวสินค้าและบริการที่เป็นตัวสร้างมูลค่า เช่น นำของแพงมาทำให้ทำ productivity สูง นำของถูกมาทำให้ทำ productivity ต่ำ หรือนำของน้อยลงมาให้ทำ productivity ต่ำ เป็นต้น ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเพื่อเพิ่ม productivity ได้เพียงชั้นที่ ๑ กับ ชั้นที่ ๒ เท่านั้น โดยชั้นที่ ๒ กรมต้องดำเนินการร่วมกับภาคอุตสาหกรรม และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เรื่อง productivity ต้องนิยามให้ชัดเจนว่า อะไรคือ productivity ที่เกิดจากการพัฒนาฝีมือแรงงาน อะไรคือ productivity ที่เกิดจาก demand side

- ตอบคำถามประเด็นที่ห้า การปรับบทบาทศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อเสนอจะเป็นในแนวที่ว่า หากจำเป็นต้องลงทุนในเครื่องมือเครื่องมือง่ายๆ ต้องดำเนินการ แต่ในส่วนของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งภาคเอกชนมีบทบาทในการดำเนินการได้ดีกว่า ศูนย์ฯ ควรร่วมมือกับภาคเอกชนที่เป็นผู้ดำเนินการ หรือสถาบันการอาชีวศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นผู้ที่มีเครื่องมือเครื่องมือต่างๆ เหล่านี้ก็ควรมาร่วมมือกัน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดว่าอะไรควรซื้อ อะไรควรร่วมมือ

- ตอบประเด็นวิเทศสัมพันธ์ งานวิเทศสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับภาษามากพอสมควร ซึ่งกระทรวงแรงงานทั้งกระทรวงมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านภาษาน้อยเมื่อเทียบกับบุคลากรของกระทรวงการต่างประเทศ ในอดีตที่ผ่านมางานวิเทศสัมพันธ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีทั้งรวมฝ่าย และแยกส่วนงานออกมา แต่ประเด็นที่สำคัญคือ การที่ประเทศไทยเข้าเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งต้องมีการเจรจาหรือต่างๆ นั้น ผู้แทนของกรมที่ไปในเวทีอาเซียนต้องเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจ content ที่จะไปเจรจาสื่อสาร ความเชี่ยวชาญด้านภาษาอย่างเดียวไม่สามารถช่วยเรื่องการเจรจาได้ การที่คณะที่ปรึกษารวมส่วนงานไว้ในกองแผนงานและสารสนเทศนั้นเพื่อให้บุคลากรในกองวิเทศสัมพันธ์มีความเข้าใจ content ด้วย เป็นการ learning process อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอจากที่ประชุมในวันนี้จะนำหารือกับทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอีกครั้งหนึ่ง

- ความร่วมมือระหว่างโลกของงานกับโลกของการศึกษาเป็นข้อถกเถียงกันมานานพอสมควร ซึ่งทางสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กำลังอยู่ระหว่างทำข้อตกลงร่วมกันกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลของข้อตกลงดังกล่าวจะทำให้การทำมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน มีระเบียบวิธีการที่เหมือนกัน

- โดยสรุป กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีตัวชี้วัดว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพัฒนาบุคลากรที่เป็นทรัพยากรของชาติได้ดีจริงหรือไม่ มีตัวชี้วัดที่สามารถวัดร่วมหรือประสานงานกับภาคผู้ประกอบการได้หรือไม่ ในการที่จะสร้างมาตรฐานวิชาชีพตัวใหม่ เนื่องจากเทคโนโลยีเปลี่ยน ความต้องการของมนุษย์เพิ่มขึ้นหลากหลาย องค์ความรู้ องค์วิชาที่สอนอยู่แต่เดิมมีไม่ก็วิชา แต่ปัจจุบันนี้ วิชาชีพเกิดตลอด เกิดเร็วกว่าสถาบันที่จะมาตั้ง แต่วิชาชีพเหล่านั้นเกิดตามผู้ประกอบการ ดังนั้นการที่จะดำเนินการได้ทันการณ์เร็วที่สุดก็คือการประสานงานกับผู้ประกอบการให้ติด แล้วพัฒนาไปด้วยกัน ประเทศถึงจะพัฒนาเร็วขึ้น

สรุปผลการประชุมนำเสนอผลการศึกษา ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗
ณ ห้องเจ้าพระยาบอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ข้าราชการในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน ลูกจ้างเอกชน นักวิชาการ องค์กร
เอกชน สถานประกอบการกิจการ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ประเด็นร่วมแสดงความคิดเห็น

๑. บทบาทภารกิจใหม่และโครงสร้างองค์กรใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. แผนกลยุทธ์การปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. กรอบอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ตามภารกิจใหม่และโครงสร้างองค์กรใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. ประเด็นอื่นๆ

สรุปผลการประชุม

- การที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะปรับโครงสร้างใหม่นั้น ควรมีข้อมูลที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ความเหมาะสมของ
โครงสร้าง โดยข้อมูลที่จัดทำเพิ่มเติม คือ ๑) เปรียบเทียบโครงสร้างเดิมกับโครงสร้างใหม่ ๒) เปรียบเทียบงานตามโครงสร้าง
เดิมและงานตามโครงสร้างใหม่ ว่ามีงานอะไรบ้าง งานใดมาจากงานเดิมและงานใดเป็นงานใหม่เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจน
- ในการกำหนดอัตรากำลังควรมีการศึกษาการปฏิบัติงานจริงของแต่ละแห่ง แล้วนำข้อมูลที่พบมากำหนดคน