

สรุปผลการปรับบทบาท

รายงานผลการศึกษาบทบาท บทบาท ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยคณะทำงานศึกษาบทบาทบทบาทภารกิจด้านการพัฒนากำลังแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอปรับสถานะของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีชื่อปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ขณะนี้คณะทำงานได้ศึกษาเสร็จสิ้นแล้วและกำลังจะนำเสนอคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการด้านสังคมเพื่อพิจารณา คาดว่าจะเข้าระเบียบวาระการประชุมได้ในราวเดือนกรกฎาคมนี้

โดยมีประเด็นน่าสนใจ สรุปดังนี้

- 1.ปรับบทบาทใหม่ มี 4 ด้าน คือ ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย ผู้กำกับดูแล ผู้ส่งเสริมประสาน และผู้ดำเนินการ
- 2.ขับเคลื่อนบทบาทตามยุทธศาสตร์ของประเทศ {๑.หลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (12,400 US /คน/ปี) ๒.ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ฯลฯ} ภายใต้กลไกของกฎหมาย (พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่เกี่ยวข้อง) เพื่อส่งเสริมบทบาทกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงทางด้านเศรษฐกิจ (เร่งรัดการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน/ประเทศไทยใช้แรงงานฝีมือทำงาน)
- 3.เน้นบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมประสานให้มากขึ้น โดยสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ในสถานประกอบกิจการ ให้มีความเข้มแข็ง และประสานงานกันอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (อาทิ จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน , จัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ , ดำเนินการฝึกอบรมได้ด้วยตนเอง , ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน , ฝึกอบรมบุคลากรให้เป็นนักบริหารการจัดการฝึกอบรมและประเมินผลของตนเอง) ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งโดยการฝึกอบรมตามหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้เครือข่าย และรับการขึ้นทะเบียนเครือข่าย และผลักดันให้เครือข่ายส่งแผนงานพัฒนากำลังแรงงานหรือลูกจ้างของตนเข้าสู่ระบบการพิจารณาของ กพร.ปจ. เพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด และพิจารณาให้การส่งเสริมสนับสนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมตามความจำเป็น เช่น ค่าวิทยากร ค่าวัสดุฝึก เป็นต้น และส่งเสริมให้เครือข่ายได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สิทธิได้รับคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการเงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมลูกจ้างได้ด้วยตนเอง
- 4.การฝึกอบรมฝีมือแรงงานจะ เน้นกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มคนระดับกลางมากกว่าระดับล่าง เช่น หัวหน้างาน ผู้นำกลุ่มอาชีพ ผู้นำวิสาหกิจชุมชน วิทยากรประจำกลุ่มอาชีพ โดยจะฝึกอบรมตามหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้เครือข่าย (เช่น หลักสูตร “เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรฐานสมรรถนะ” หลักสูตร “เทคนิคการสอนงาน” หลักสูตร “นักบริหารจัดการฝึกอบรมและประเมินผล” หลักสูตร “เทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” เป็นต้น) เพื่อส่งเสริมให้เครือข่ายมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสร้างเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งสามารถดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือสมาชิกของกลุ่มอาชีพได้ด้วยตนเอง
- 5.หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดบางฉบับจะต้องได้รับการทบทวนแก้ไข เพื่อให้การบริหารงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความคล่องตัว สามารถขับเคลื่อนบทบาททั้ง ๔ ด้านได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ไม่มีปัญหาอุปสรรคใด ๆ บางเรื่องสมควรจะกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจให้หน่วยงานในพื้นที่ระดับจังหวัด เช่น การจัดทำและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการ ควรยึดหลัก “เขาทำเขาใช้ เราอำนวยความสะดวก” ไม่ควรยึดโยงรูปแบบตามวิธีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้งหมด เพราะการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องใช้บังคับกับทุกภาคส่วน จึงต้องมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมาก โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษา ก่อน จึงจะมีผลใช้บังคับได้
- 6.ประสานภารกิจส่งเสริมการจัดทำ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เชื่อมโยงเข้ากับ คุณวุฒิวิชาชีพ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดให้มีการบูรณาการร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องมากขึ้น เพื่อวางแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แรงงานได้รับมาตรฐานฝีมือแรงงานและมีฐานสมรรถนะให้เป็นไปตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากำหนด พร้อมทั้งให้รองรับกับระดับคุณวุฒิวิชาชีพที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพกำหนดต่อไป เพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานที่ด้อยโอกาสให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพและการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป
- 7.บทบาทของผู้ดำเนินการเองจะเน้นการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สำคัญ ๆ เพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงานฝีมือ รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้เครือข่าย พร้อมทั้งจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นต้น
- 8.เตรียมความพร้อมให้บุคลากรของกรม หน่วยงานส่วนกลางต้องให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานพื้นที่ตามบทบาทใหม่ โดยเป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ เติบโตองค์ความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ ดำเนินการจัดการฝึกอบรมตามหลักสูตรเตรียมความพร้อมการเป็นที่ปรึกษาแนะนำตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่เจ้าหน้าที่ เป็นต้น
- 9.กรณี อ.ก.พ.ร. ให้ความเห็นชอบให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานปรากฏชื่อในกฎกระทรวงแล้วจะได้นำเสนอแก้ไขกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการตามขั้นตอนที่กำหนดและประสานกองการเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง สรรหาบุคคลที่เหมาะสมลงในตำแหน่งใหม่ เป็นต้น