



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาระบบราชการ โทร.๖๑๓

ที่ รง ๐๔๐๘/๑๕๓

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง การเตรียมความพร้อมรองรับการปรับบทบาทใหม่ของหน่วยงานในเขตพื้นที่

เรียน อธิบดี

เลขรับ.....	อธิบดี
วันที่ - 4 เม.ย. 2557	
เวลา.....	15.29 น.

๑. ต้นเรื่อง

ด้วยการทบทวนบทบาทใหม่ของหน่วยงานในพื้นที่ของคณะทำงานศึกษาทบทวนบทบาทภารกิจด้านพัฒนากำลังคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำเสนอผลการทบทวนบทบาทหน่วยงานในพื้นที่ต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการใกล้จะบรรลุผลแล้ว ประกอบกับผู้แทน กพร. (คุณสุวิทย์ อมรณพรัตน์กุล) ประจำกระทรวงแรงงานปราชญ์ว่า หากคณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบการทบทวนบทบาทใหม่ตามที่คณะทำงานเสนอขอทบทวนบทบาทของหน่วยงานในพื้นที่แล้วนั้นจำเป็นต้องแสดงผลงานให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ด้วยว่าสามารถดำเนินการได้ผลสำเร็จอย่างจริงจังมากน้อยเพียงใด

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการปรับบทบาทใหม่ของหน่วยงานในพื้นที่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นควบคู่ไปพร้อมกันกับการทบทวนบทบาทใหม่ด้วย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรได้มีการทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดตามความเห็นของคณะทำงานศึกษาทบทวนบทบาทฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาทเพื่อรองรับโครงสร้างใหม่ของหน่วยงานในเขตพื้นที่ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องยุทธศาสตร์ประเทศ โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถขับเคลื่อนนโยบายเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในบทบาท ๔ ด้าน (๓ เพิ่ม ๑ ลด) กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงได้ทบทวนหลักเกณฑ์และยกร่างประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อให้หลักเกณฑ์ต่างๆ มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทใหม่ตามร่างประกาศหลักเกณฑ์ฯ ต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (ม.๑๙) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนเป็นเครือข่ายฝึกอบรมฝีมือแรงงานของหน่วยงานในเขตพื้นที่และเปิดโอกาสให้มีการขยายเครือข่ายฝึกอบรมฝีมือแรงงานถึงหน่วยฝึกอบรมฝีมือแรงงานระดับสถานประกอบกิจการขนาดกลางและย่อม (SME) ได้ด้วย พร้อมทั้งสนับสนุนหน่วยงานในเขตพื้นที่ให้สามารถกำกับดูแลหน่วยฝึกอบรมฝีมือแรงงานของภาคเอกชนได้ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการได้รับสิทธิและประโยชน์ตามมาตรา ๓๓ จากกรมโดยได้รับความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ประกอบการกิจการสามารถดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ด้วยตนเอง โดยรับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรฐานสมรรถนะ เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผล เป็นต้น และได้รับคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังปรากฏรายละเอียดตามร่างเอกสารแนบหมายเลข ๑

/ (๒) ประกาศ...

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ (ม.๒๐) เพื่อให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรของนายทะเบียนเป็นระบบ สอดรับกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการปรับบทบาทใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยสนับสนุนให้ผู้ประกอบการขนาดกลางและย่อม (SME) มีศักยภาพสามารถจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ด้วยตนเอง ตลอดจนสนับสนุนให้หน่วยงานในเขตพื้นที่ที่มีศักยภาพสามารถกำกับดูแลการให้ความเห็นชอบหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังปรากฏรายละเอียดตามร่างเอกสารแนบหมายเลข ๒

๒.๓ ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตและการออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.๒๔) เพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบการของตนและรองรับการปรับบทบาทใหม่ โดยสามารถจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในหน่วยงานจริงได้ (On The Job Training) เป็นการเปิดโอกาสขยายบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนให้เข้าถึงลูกจ้างหรือสมาชิกของกลุ่มอาชีพได้กว้างขวางมากขึ้น อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไป ตลอดจนสนับสนุนนโยบายภาครัฐที่จะส่งเสริมให้นายจ้างใช้ลูกจ้างฝีมือทำงานอย่างเป็นระบบได้ทั่วประเทศ ดังปรากฏรายละเอียดตามร่างเอกสารแนบหมายเลข ๓

๒.๔ ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไขในการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.๒๖) เพื่อให้กระบวนการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและมีความคล่องตัวสูงและรองรับการปรับบทบาทใหม่ของหน่วยงานในเขตพื้นที่ โดยเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน ในเขตพื้นที่และคณะกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนในเขตพื้นที่ เพื่ออำนวยความสะดวกและเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการสามารถทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนในหน่วยงานจริง (On The Job Training) ให้กับลูกจ้างในกิจการของตนได้ อีกทั้งสร้างโอกาสให้ลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถนำหนังสือรับรองเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไปเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ด้วย อีกทั้งเป็นการสนับสนุนให้นายจ้างใช้ลูกจ้าง ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้ประกอบการรับสิทธิและประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ เช่น เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรฐานสมรรถนะ เทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฯลฯ ตลอดจนรับคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังปรากฏรายละเอียดตามร่างเอกสารแนบหมายเลข ๔

๒.๕ ตัวอย่าง กิจกรรม เป้าหมาย เพื่อรองรับการปรับบทบาทใหม่ และใช้ประกอบการเสนอคำขอของงบประมาณประจำปี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้การปรับบทบาทใหม่ของหน่วยงานในเขตพื้นที่และได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีในการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจกรรมตามแผนงานโครงการที่กำหนดต่อไป ดังปรากฏรายละเอียดตามร่างเอกสารแนบหมายเลข ๕

๒.๖ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรหน่วยงานในเขตพื้นที่ให้มีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการอาทิจากการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรฐานสมรรถนะ เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผลการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ เห็นควรได้มีการฝึกอบรมและทบทวนความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่หน่วยงานในเขตพื้นที่ โดยเฉพาะการฝึกอบรมหลักสูตร “นักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ” ให้เจ้าหน้าที่สามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรฐานสมรรถนะ เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๗ จัดให้มีคู่มือปฏิบัติราชการขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ราชการ โดยให้ถือปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น คู่มือเทคนิคการจัดมาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรฐานสมรรถนะ คู่มือเทคนิคการสอนงาน คู่มือเทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน คู่มือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผล (โดยสามารถวัดผลการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการหรือกลุ่มอาชีพได้) ฯลฯ

๓. ข้อพิจารณา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร พิจารณาแล้วเห็นควรมอบหมายหน่วยงานดำเนินการทบทวนร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขให้สอดคล้องกับการทบทวนบทบาทใหม่ของหน่วยงานในเขตพื้นที่และอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังนี้

๓.๑ มอบหมายสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก (สพท.) และกลุ่มกฎหมาย ดำเนินการทบทวนหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นในส่วนที่เกี่ยวข้องตามตัวอย่างร่างหลักเกณฑ์การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (ม.๑๙) ในข้อ ๒.๑

๓.๒ มอบหมายกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.) และกลุ่มกฎหมาย ดำเนินการทบทวนหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นในส่วนที่เกี่ยวข้องตามตัวอย่างร่างหลักเกณฑ์การให้คะแนนขอรับสิทธิประโยชน์ (ม.๒๐) ในข้อ ๒.๒

๓.๓ มอบหมายสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (สมฐ.) และกลุ่มกฎหมาย ดำเนินการทบทวนหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นในส่วนที่เกี่ยวข้องตามตัวอย่างร่างหลักเกณฑ์การจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.๒๔) ในข้อ ๒.๓

๓.๔ มอบหมายสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (สมฐ.) และกลุ่มกฎหมาย ดำเนินการทบทวนหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นในส่วนที่เกี่ยวข้องตามตัวอย่างร่างหลักเกณฑ์การรับรองการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.๒๖) ในข้อ ๒.๔

๓.๕ มอบหมายกองแผนงานและสารสนเทศดำเนินการประสานกับสำนักพัฒนา
มาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (สมฐ.) เพื่อจัดทำโครงการนำร่องการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ของตนในเขตพื้นที่ภาค ๑๒ แห่งภายในปีงบประมาณนี้ พร้อมทั้งดำเนินการปรับค่าของงบประมาณ
ประจำปี ๒๕๕๘ ให้รองรับกิจกรรมและเป้าหมายตามตัวอย่างกิจกรรม เป้าหมายในข้อ ๒.๕
โดยประสานกับหน่วยงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓.๖ มอบหมายสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก (สพท.) และสำนักพัฒนา
มาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (สมฐ.) ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตร “นักพัฒนาฝีมือแรงงานมือ
อาชีพ” ให้แก่เจ้าหน้าที่หน่วยงานในเขตพื้นที่และจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน อาทิ คู่มือ “เทคนิค
การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรฐานสมรรถนะ” “เทคนิคการสอนงาน” “เทคนิค
การควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” และ “เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผล” ทั้งนี้
เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่และใช้ถือปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันตามข้อ
๒.๖ และ ๒.๗

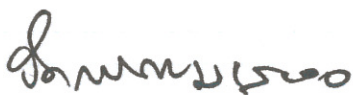
๓.๗ มอบหมายกองการเจ้าหน้าที่(กจ.)พิจารณาทบทวนปรับคำข้อกำหนด
กรอบอัตรากำลัง (พนักงานราชการ) กับสำนักงานก.พ. โดยเฉพาะในสายงาน “นักวิชาการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน” ให้มีคุณลักษณะที่สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทใหม่และกรอบอัตรากำลังจำนวนที่มี
ความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อรองรับการปรับบทบาทและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจตามบทบาท
ใหม่ของหน่วยงานในเขตพื้นที่ต่อไป

อนึ่ง การดำเนินการตามข้อ ๓ นี้ควรจะดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนมีการแก้ไข
กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ปรับปรุงโครงสร้างรองรับหน่วยงานใหม่ซึ่งคาดว่าจะใช้เวลาประมาณ
๓ เดือน/เม.ย.- มิ.ย.)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบจักได้ประสานให้หน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

(นายสันติพงศ์ สนธิ)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร





(นายนคร ศิลปอาชา)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐ มี.ย. ๒๕๕๗