



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร. ๐ - ๔๒๖๔ - ๓๗๖๔ ต่อ ๑๐๓

ที่ รง (บท) ๐๔๖๕.๔/๒๒๖๙

วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการประชุมประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔

เรียน หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย

ตามที่ได้มีการประชุมประจำเดือนของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร เมื่อวันอังคารที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคารอำนวยการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร นั้น

ฝ่ายบริหารทั่วไป ขอส่งรายงานการประชุมประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

กนก รัชกาล
(นางสาวสุนิชา รักษาสุข)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

แจ้งท้าย

๑. ฝ่ายแผนงานฯ ๒๘.๑๐.๒๕๖๔
๒. ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕.๑๐.๒๕๖๔
๓. ฝ่ายมาตรฐานฯ
๔. ฝ่ายรับรองฯ ๒๘.๑๐.๒๕๖๔
๕. ฝ่ายส่งเสริมฯ ๒๕.๑๐.๒๕๖๔

หัวหน้าฝ่าย..... กนก / ๒๕.๑๐.๒๕๖๔
หัวหน้างาน..... / /
เจ้าของเรื่อง..... / /
เจ้าหน้าที่พิมพ์พยาน..... / /

รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร

ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๔

วันอังคารที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคารอำนวยการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร

ผู้มาประชุม

๑. นางพิมพ์พิศา	ศรีธรรมมา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร
๒. นายสัญญา	ชัยขวา	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๓. นางนุชาดา	สายโกสีย์	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประเมิน
๔. นางกัญญาวีร์	เป้าชิง	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. นายกลยุทธิ์	สาดี	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายรับรองความรู้ความสามารถ
๖. นางสาวสุนิษา	รักษาสุข	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
๗. นางสาวสุจิตรา	ชารีย์	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
๘. นายศักดิ์	ไชแสง	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๙. นางวลัยรักษ์	ภารสำราญ	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
๑๐. นายพงพรรณ	อาจนามูล	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
๑๑. นายสมัย	อยู่ภาค	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓
๑๒. นายจิรายุ	แจ่มแจ้ง	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓
๑๓. นายอนุสร	โสภานุตร	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓
๑๔. นายอภิชาติ	ศรีมันตะ	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓
๑๕. นางสาวสุรียาพร	สวางสิงห์	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๖. นางสาวยุภาวดี	แสงบงบาล	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๗. นางสาวพจมาลย์	สันตมาศ	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๘. นายสุชาติ	กลยณีย์	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค
๑๙. นางสาวศรัญญา	หัตถระวี	ตำแหน่ง พนักงานประจำสำนักงาน
๒๐. นายชัยณรงค์	คกงระพันธ์	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค
๒๑. นายณรงค์ฤทธิ์	ชนะนา	ตำแหน่ง พนักงานประจำสำนักงาน
๒๒. นางสาวชไมพร	หุ่่นทอง	ตำแหน่ง นิติกร
๒๓. นางสาวเกศินี	ธรรมปัทม	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (พนักงานราชการเฉพาะกิจ)
๒๔. นางสาวศุภามาศ	ไชยพันธ์	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (พนักงานราชการเฉพาะกิจ)

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายอุตร	โพธิ์คำ	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒ (ลาพักผ่อน)
------------	---------	--

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ผู้อำนวยการฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ผู้อำนวยการฯ กล่าวเปิดประชุม และแจ้งที่ประชุมว่า ในการประชุมประจำเดือนในครั้งนี้ ก่อนจะเริ่มปฏิบัติงานและดำเนินงานตามภารกิจในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะให้เจ้าหน้าที่ทุกคนช่วยกันคิด ข้อดี ข้อเสีย และแนวทางการแก้ปัญหาของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๒.๑ ผู้อำนวยการฯ แจ้งว่า มีการปรับโครงสร้างภายในสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มุกดาหาร จะมีทั้งหมด ๖ ฝ่าย ดังนี้ ๑. ฝ่ายแผนและประเมินผล ๒. ฝ่ายบริหารทั่วไป ๓. ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๔. ฝ่ายรับรองความรู้ความสามารถ ๕. ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. ฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ ทางฝ่ายบริหารทั่วไปแจ้งเวียนให้ทราบ

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๒ ผู้อำนวยการฯ กล่าวว่า ก่อนจะประชุมสำนักงานฯ ผู้อำนวยการฯ และหัวหน้าฝ่ายแผน และประเมินผล ได้เข้าพบหัวหน้าสำนักงานจังหวัด เนื่องจากวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จะมีการประชุมชี้แจงผู้ว่า ราชการฯ และคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อ หลังจบการศึกษาภาคบังคับ ในระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบ Video Conference ซึ่งได้รับหนังสือแจ้งในวันนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ทางสำนักงานจังหวัด ดูแลในเรื่องห้องประชุม ส่วนการประชุม ครั้งนี้จะมีผู้อำนวยการฯ และ ทีมงานฝ่ายแผนฯ เข้าร่วมประชุม

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๓ ผู้อำนวยการฯ แจ้งว่า ในส่วนด้านแผนงาน ในเรื่องเป้าหมายฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ทางสำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานมุกดาหารไม่ได้รับเป้าหมายในการฝึก โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและ นวัตกรรม โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและโครงการยกระดับเพื่อเพิ่ม ศักยภาพฝีมือแรงงานและสมรรถนะแรงงาน โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเป็น ผู้รับผิดชอบ และโครงการที่เพิ่มขึ้นใหม่ คือโครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือ บริการในชุมชน เป้าหมายจำนวน ๒๐ คน และโครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เป้าหมายจำนวน ๗๒๐ คน ส่วนโครงการที่ได้รับความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยนครพนม อาจจะทำให้ดำเนินการใน โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ หรือโครงการเพิ่มทักษะกำลัง แรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ในส่วนของฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จะรับผิดชอบใน กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการ ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน รายการรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เป้าหมายจำนวน ๙๐๐ คน ซึ่งเจ้าหน้าที่ในฝ่าย จะได้รับผิดชอบฝึกอบรมคนละ ๘ รุ่น ส่วนกิจกรรม ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถ เป้าหมายจำนวน ๕๐ คน จะมอบหมายให้กับฝ่าย รับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ดำเนินการ ในกรณีการลงฝึกในสถานประกอบการ จะให้ฝ่ายส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานไปประชาสัมพันธ์ เรื่อง รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาน ประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในภารกิจ

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๔ ผู้อำนวยการฯ กล่าวว่า ในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ นี้ ทางสำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานมุกดาหาร ได้รับมอบหมายโครงการใหม่เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งฝ่าย ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้รับผิดชอบ ในโครงการนี้จะมีการฝึกอบรมจำนวน ๑ รุ่น เป้าหมายจำนวน ๑๐๐ คน และในโครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ ฝ่ายพัฒนา ฝีมือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ และโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุ จะมอบหมายให้ฝ่ายรับรองความรู้ความสามารถ

รับผิดชอบจำนวน ๓ รุ่น และฝ่ายแผนและประเมินผล จำนวน ๒ รุ่น เพราะเป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับโครงการในพระราชดำริฯ หัวหน้าฝ่ายแผนฯ ได้ทำโครงการพระราชดำริฯ ร่วมกับจังหวัดมุกดาหาร ดังนั้น ในการโครงการในพระราชดำริฯ ทั้งฝ่ายรับรองความรู้ฯ และฝ่ายแผนฯ จะต้องมาช่วยกันวางแผนการทำงานในครั้งนี้ ในส่วนของฝ่ายรับรองฯ จะรับผิดชอบกลุ่มเป้าหมายที่มีอายุ ๕๕ - ๕๙ ปี ซึ่งฝ่ายแผนฯ จะให้ข้อมูลเพิ่มเติมแก่ฝ่ายรับรองความรู้ฯ และฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานด้วย ซึ่งจะใช้ในกรณีที่ต้องประสานงานกับประชาชน และจะต้องทำความเข้าใจกับประชาชนให้ชัดเจน ในเรื่องการจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงในการฝึกอบรมด้วย

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๕ ผู้อำนวยการฯ กล่าวว่า ในงานของฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะได้รับผิดชอบโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน เป้าหมายรวมทั้งหมดจำนวน ๓๒๐ คน เป็นกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๒๐ คน กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน ๓๐๐ คน หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้วางแผนการทำงานไว้เรียบร้อยแล้ว จะสอดคล้องในเรื่องการฝึกอบรม ทดสอบ และประเมินความรู้ความสามารถ ถ้าหากมีผู้สนใจจะเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก อาจจะเตรียมการรับรองการประเมินความรู้ความสามารถในสาขาช่างไฟฟ้า ช่างปรับอากาศ และช่างเชื่อมด้วย

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๖ หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ แจ้งว่า ขอให้ฝ่ายที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขอให้ลงรายละเอียดในแต่ละสาขา หัวระยะเวลาการฝึกวันที่จะเปิดฝึก สถานที่ดำเนินการ และจำนวนกลุ่มเป้าหมายให้ครบถ้วน ฝ่ายแผนฯ จะทำแบบฟอร์มและแจ้งเวียนให้ทราบ ทั้งนี้ ฝ่ายแผนฯ จะกรอกข้อมูลในระบบ data center ขอให้ฝ่ายที่รับผิดชอบ ส่งแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายในวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ก่อนเวลา ๑๒.๐๐ น. และในเรื่องสรุปผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น สรุปตามคำรับรองของหน่วยงาน ซึ่งทางสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร มีทั้งหมด ๑๒ ตัวชี้วัด สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ปฏิบัติงานผ่านทุกตัวชี้วัด อยู่ในเกณฑ์ระดับคุณภาพ และขอเพิ่มเติมอีก ๑ เรื่อง จากการสำรวจข้อมูลแรงงานกลุ่มเปราะบางตามฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม ตามมาตรา ๓๓, มาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๐ หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้ง ๕ หน่วยงาน จะต้องส่งข้อมูลให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร ทางสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหารได้รับเป้าหมายจำนวน ๑๑๘ คน ซึ่งส่งข้อมูลไปทางแรงงานจังหวัดมุกดาหารแล้ว รวมทั้งสิ้น ๙๖ คน ในภาพรวมถือว่าครบถ้วนตามเป้าหมายที่กระทรวงแรงงานได้รับมอบหมาย

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๗ ผู้อำนวยการฯ แจ้งให้ทราบว่า นายเฉลิมพล มั่งคั่ง ผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหารคนใหม่ จะลงตรวจเยี่ยมทุกอำเภอ ในสัปดาห์นี้ และแนวทางนโยบายของผู้ว่าราชการฯ คนใหม่ สอดคล้องกับภารกิจงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะการพัฒนาด้านอาชีพ ซึ่งเกี่ยวกับภารกิจของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ในกรณีที่หน่วยงานใดจะปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ ผู้ว่าราชการฯ สั่งการให้มีแผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กรณีภาพรวมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการฯ ให้คิดโครงการฯ ในกรณีที่ขอมอบงบประมาณในกลุ่มเศรษฐกิจฐานราก รอบที่ ๒ โครงการในเรื่องส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานต้องวางแผนร่วมกัน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหารจะเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ในกรณีที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ นั้น

จะต้องมีสภาอุตสาหกรรมและสภาหอการค้าในคำสั่งนั้นๆ ด้วย ผู้อำนวยการฯ ขอข้อมูลเพิ่มเติมกับหัวหน้าฝ่ายรับรองความรู้ความสามารถและคุณสมบัติ อยู่ภาค ในเรื่องข้อมูลผู้ผ่านการประเมินรับรองความรู้ความสามารถของบริษัท สหเรือง จำกัด ในวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ว่าราชการฯ จะเข้าตรวจเยี่ยมบริษัท สหเรือง จำกัด พร้อมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการฯ จะนำข้อมูลเสนอผู้ว่าราชการฯ ในส่วนที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ได้เข้าไปดูแลบริษัท สหเรือง จำกัด ในเรื่องการฝึกอบรม การทดสอบ การประเมินผู้ผ่านการประเมินได้ใบอนุญาตที่คน สาขาใดบ้าง ขอให้ทางฝ่ายรับรองความรู้ฯ สรุปข้อมูลให้ผู้อำนวยการฯ ทราบด้วย

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๘ ผู้อำนวยการฯ แจ้งว่า ผู้ว่าราชการฯ ขอพบวิศวกรไฟฟ้าของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ในสัปดาห์หน้า ผู้อำนวยการฯ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน และทีมงานในฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานอีก ๑ คน จะเข้าพบผู้ว่าราชการฯ เพื่อรับฟังนโยบายที่จะช่วยเหลือประชาชนในเรื่องของการจัดกระบวนการไฟฟ้าและแสงสว่าง ซึ่งเมื่อครั้งที่เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้เห็นชาวเขาที่มีความลำบากในเรื่องไฟฟ้าและแสงสว่าง ผู้ว่าราชการฯ จึงอยากจะดำเนินการในเรื่องนี้

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๙ ผู้อำนวยการฯ แจ้งว่า ในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เป็นวันหยุดราชการ เนื่องจากในวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นวันปิยมหาราช จะหยุดชดเชยในวันจันทร์ที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ ทางรัฐบาลได้ประกาศไม่หยุดชดเชยในวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้เปลี่ยนมาหยุดชดเชยในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ แจ้งให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับทราบ

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๑๐ ผู้อำนวยการฯ แจ้งว่า ระเบียบใหม่ในเรื่องของการขอเข้าพักอาศัยในที่พักของทางราชการ ปัจจุบันทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีการเขียนคำร้องขอเข้าพักอาศัยในที่พักของทางราชการทุกปีงบประมาณ ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขอความร่วมมือผู้ที่พักอาศัยในที่พักของทางราชการ กรอกข้อมูลในแบบคำร้องขอเข้าที่พักของทางราชการใหม่ ซึ่งทางฝ่ายบริหารทั่วไป จะแจ้งเวียนแบบฟอร์มคำร้องขอเข้าพักอาศัยในที่พักของทางราชการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

ในเรื่องโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต ถ้าหากมีการยกฐานะของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร เป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อาจมีเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานเพิ่มอีก ๔ อัตรา ดังนั้นในเรื่องการจัดสรรที่พักรวมของทางราชการ อาจต้องตรวจสอบคนที่มิสิทธิและไม่มีสิทธิ ในเรื่องการอาศัยที่พักรวมของทางราชการอีกครั้งหนึ่ง คุณวุฒิรักษ์ ภากรสำราญ แจ้งว่า ทางฝ่ายบริหารทั่วไป ได้ของบประมาณสร้างบ้านพักเพิ่มเติม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่ไม่ได้รับการอนุมัติ

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๑๑ ผู้อำนวยการฯ กล่าวว่า ในวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๔ ตรงกับวันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และเป็นวันหยุดราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกแห่ง จัดพิธีวางพวงมาลา ณ สำนักงานฯ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดให้มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อย ๑๒ คน ซึ่งผู้อำนวยการฯ ขอให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมาร่วมกันแสดงความน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณ เพราะเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่บ้านพักในสำนักงานฯ สะดวกในการเดินทางมาร่วมพิธี ซึ่งจะจัดพิธีวางพวงมาลา ณ ห้องประชุม อาคารฝึกอบรม ชั้น ๑ ในส่วนของจังหวัดมุกดาหารก็มีการจัดพิธีวางพวงมาลาเช่นกัน ในเรื่องของการเตรียมงาน ให้ทางฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งในตอนแรกจะจัดพิธีวางพวงมาลา ณ ตึกอำนวยการ แต่สถานที่คับแคบ จึงเปลี่ยนมาจัด ณ อาคารฝึกอบรม เพราะสถานที่กว้างขวางและสมพระเกียรติ ให้ทางฝ่ายบริหารทั่วไป ดูตัวอย่างการทำป้ายวันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรฯ จากสำนักงานจังหวัดมุกดาหาร ในพิธีวางพวงมาลา อาจมีหัวหน้าส่วนของกระทรวงแรงงาน มาร่วมพิธี และในวันพิธีให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ แต่งกายเครื่องแบบปกติขาว ส่วนพนักงานราชการเฉพาะกิจใส่สูทสีดำ ในรายละเอียดเรื่องกำหนดการ ให้ฝ่ายบริหารทั่วไปแจ้งเวียนให้ทราบ

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๑๒ ผู้อำนวยการฯ แจ้งว่า กิจกรรมในวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ กิจกรรม “วันรักต้นไม้แห่งชาติ” ซึ่งเป็นวันคล้ายวันพระราชสมภพของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทางสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร จะจัดกิจกรรมที่วัดป่าคำตาสิม ตำบลบางทรายใหญ่ อำเภอเมืองมุกดาหาร และจะเชิญหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมาร่วมในกิจกรรมนี้ด้วย จะมีการถวายภัตตาหารเช้า ในเวลา ๐๗.๐๐ น. หลังจากถวายภัตตาหารเช้า จะเริ่มกิจกรรมปลูกต้นไม้ จำนวน ๑๐๐ ต้น ซึ่งเจ้าหน้าที่ทุกคนจะร่วมกันปลูกต้นไม้มกับชาวบ้าน ในวันนั้นให้เจ้าหน้าที่ทุกคนใส่เสื้อสีเหลือง และให้ฝ่ายบริหารทั่วไปจัดทำป้ายไว้นิลเพื่อใช้ในกิจกรรมนี้ด้วย

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๑๓ ผู้อำนวยการฯ แจ้งว่า เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ทางสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ได้โอนเงินร่วมบริจาคผู้ประสบภัยน้ำท่วม ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑,๐๐๐.- บาท กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งให้แต่ละหน่วยงานในสังกัดร่วมบริจาค และขอเชิญทุกคนเจ้าหน้าที่ร่วมทำบุญกฐินวัดวิเวงคาราม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผู้อำนวยการฯ จะเดินทางไปทอดกฐินในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ ในส่วนงานกฐินของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะจัดในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ งานกฐินกระทรวงแรงงาน มอบหมายให้ คุณสุริยาพร สलगสิงห์ เป็นผู้รวบรวมและโอนเงินทำบุญให้กระทรวงแรงงาน ภายในวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ และแจ้งให้ผู้อำนวยการฯ ทราบด้วย ในวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จะมีงานกฐินของวัดป่าคำตาสิม ตำบลบางทรายใหญ่ อำเภอเมืองมุกดาหาร และงานกฐินวัดไผ่ล้อมบ้านสามขา ตำบลคำป่าหลาย อำเภอเมืองมุกดาหาร จึงขอเชิญเจ้าหน้าที่ทุกคนร่วมทำบุญ ตามกำลังศรัทธา

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๑๔ ผู้อำนวยการฯ แจ้งว่า ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดวันสอบพนักงานราชการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และตำแหน่งนิติกร ซึ่งจะจัดสอบในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ขอให้เจ้าหน้าที่ที่สมัครสอบเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการสอบในครั้งนี้

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ประชุมพิจารณา

๓.๑ ผู้อำนวยการฯ กล่าวว่า เรื่องหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานเป้าหมาย จำนวน ๔๐ คน สาขาที่จะเปิดรับสมัคร ให้เลือกสาขาใดสาขาหนึ่ง ระหว่างสาขาแต่งผมกับสาขาเสริมสวย เพราะถ้าเปิดทั้ง ๒ สาขา จะทำให้ค่าวิทยากรสูงมาก

คุณจิรายุ แซ่จง กล่าวว่า ในขณะที่มีผู้สนใจฝึกสาขาตัดแต่งผมชายเป็นจำนวนมาก ผู้อำนวยการฯ เสนอว่า ให้เปิดอบรมหลักสูตรแต่งผมชาย และมอบหมายให้ฝ่ายแผนและประเมินทำป้ายไว้นิลเพื่อประชาสัมพันธ์ด้วย

ที่ประชุม เห็นชอบ

๓.๒ ผู้อำนวยการฯ กล่าวว่า มีโอกาสได้เข้าไปตรวจเยี่ยมศูนย์บริการร่วมของกระทรวงแรงงาน ตั้งอยู่ที่ว่าการอำเภอคำชะอี เจ้าหน้าที่ประจำที่ศูนย์บริการร่วมฯ ได้ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร ช่วยจัดเจ้าหน้าที่ลงไปช่วยปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการร่วมฯ เพราะเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์บริการร่วมฯ เพียงคนเดียว หากมีประชาชนมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก อาจดูแลไม่ทั่วถึง ทางสำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร จึงเสนอให้มีการแบ่งเวรให้แก่แต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานไปปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการร่วมฯ เพื่อให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ประชาชน ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่จะไปปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการร่วมฯ ทุกคน จะต้องแจ้งเบอร์โทรศัพท์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้ง ๕ หน่วยงานแก่ประชาชนผู้มารับบริการได้ ส่วนแผนพับที่ใช้ประชาสัมพันธ์ ณ ศูนย์บริการร่วมฯ ยังขาดของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร จึงขอให้เจ้าหน้าที่ที่จะไปปฏิบัติงาน เตรียมแผนพับประชาสัมพันธ์ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหารไปด้วยการจัดเวรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อลงไปปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการร่วมฯ มีดังนี้ วันจันทร์ เป็นหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร วันอังคารเป็นหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมุกดาหาร วันพุธเป็นหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดมุกดาหาร วันพฤหัสบดีหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดมุกดาหาร และวันศุกร์เป็นหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ดังนั้นในทุกวันศุกร์ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหารต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปปฏิบัติงาน การแบ่งเวรไปปฏิบัติงาน มีดังนี้ ลำดับที่ ๑. ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและฝ่ายมาตรฐานจัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เนื่องจากหัวหน้าสัญญา ซ้ายขวาเป็นผู้กำกับดูแลทั้ง ๒ ฝ่ายนี้ ลำดับที่ ๒. ฝ่ายรับรองความรู้ความสามารถ ลำดับที่ ๓. ฝ่ายแผนและประเมินผล ลำดับที่ ๔. ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน และลำดับที่ ๕. ฝ่ายบริหารทั่วไป และจัดเจ้าหน้าที่ในฝ่ายไปปฏิบัติงานฝ่ายละ ๑ คน ในแต่ละครั้งให้หมุนเวียนเปลี่ยนกันไป การไปปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการร่วมฯ จะเสมือนไปปฏิบัติราชการ ต้องทำเรื่องขออนุญาตไปปฏิบัติราชการ สามารถขออนุญาตใช้รถยนต์ส่วนตัวหรือเจ้าหน้าที่จะใช้รถยนต์ส่วนตัวก็ได้ และสามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นจำนวนเงิน ๑๒๐.- บาท/คน ซึ่งในวันศุกร์ที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ นี้ เป็นเวรของฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผู้อำนวยการฯ กล่าวว่า การที่จัดเวรให้แต่ละฝ่ายหมุนเวียนกันไปในั้น ในอดีตทางสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ได้มอบหมายให้คุณสุริยาพร สลางสิงห์ ไปปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการร่วมฯ เพียงคนเดียว ดังนั้น ผู้อำนวยการฯ จึงอยากให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งในแต่ละวันจะมีกำนันผู้ใหญ่บ้าน เข้ามาติดต่องานทุกวัน จะได้เครือข่ายเพิ่มขึ้น และเจ้าหน้าที่ที่ประจำ ณ ศูนย์บริการร่วมฯ เป็นผู้ทึงการทำงานคนเดียวอาจจะไม่ปลอดภัย ถ้ามีเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานไปปฏิบัติงาน จะได้ช่วยเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์บริการร่วมฯ อีกทั้งเป็นประชาสัมพันธ์ภารกิจของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหารด้วย ที่ผ่านมากลุ่มชัยณรงค์ คงกระพันธ์ ได้ส่งข้อมูลประชาสัมพันธ์ภารกิจของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร แก่เจ้าหน้าที่ที่ประจำศูนย์บริการร่วมฯ เป็นประจำ การลงไปปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการร่วมฯ มีเจ้าหน้าที่ท่านใดมีข้อสงสัยหรือไม่ ทางสำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร ได้จัดหาอุปกรณ์สำนักงานไว้ให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ณ ประจำศูนย์บริการร่วมฯ ใช้งาน เวลาปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการร่วมฯ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอว่า การไปลงปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการร่วมฯ อยากเสนอให้ทางฝ่ายบริหารทั่วไป จัดทำตารางเวรแต่ละสัปดาห์ เพื่อเจ้าหน้าที่ที่ไปปฏิบัติงานจะได้มีเอกสารอ้างอิงในการไปราชการต่างพื้นที่และแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับทราบ

ที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

๔.๑ ผู้อำนวยการฯ กล่าวว่า ก่อนที่จะประชุมสำนักงานฯ ได้แจ้งที่ประชุมให้ทราบว่า จะให้เจ้าหน้าที่ทุกคนช่วยกันคิดข้อดี ข้อเสีย และแนวทางการแก้ปัญหา โดยเริ่มแรกให้เจ้าหน้าที่ทุกคนคิดจุดอ่อน โดยเขียนลงในกระดาษสี่เหลี่ยมและคิดจุดแข็งโดยเขียนลงในกระดาษสี่เหลี่ยม เมื่อเขียนเสร็จให้ทุกคนนำไปติดชาร์ทที่เตรียมไว้ ซึ่งได้ข้อมูลดังนี้

จุดอ่อน	จุดแข็ง
<ul style="list-style-type: none">- เจ้าหน้าที่ยังมีความเสียสละหรือจิตบริการน้อยไป- จำนวนเจ้าหน้าที่ เมื่อเทียบเป้าหมายไม่สมดุลกัน- การใช้คนไม่ถูกกับงาน- เป้าหมายมาก- ประชากร/สถานประกอบการบริการน้อย- วัสดุฝึกและระยะเวลาการฝึก- การประชาสัมพันธ์- ความเชื่อถือองค์กร- หลักสูตรการฝึกอบรมมีระยะเวลานาน- การประสานการฝึกกับสถานประกอบการหายาก- ชั่วโมงการฝึกกับสถานประกอบการลดจำนวนจาก ๓๐ ชั่วโมง เหลือ ๑๘ ชั่วโมง ได้หรือไม่- กลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการบริการมีน้อย	<ul style="list-style-type: none">- มีเครือข่ายที่ร่วมทำงานได้ดี- สถานประกอบการกิจการให้ความร่วมมือ- งบประมาณมาก- การทำงานร่วมกันเป็นทีมดี- มีเครือข่ายภายนอกที่ดี- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร มีรับประกันคุณภาพ- มี พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ- การทำงานเป็นทีม- เพื่อนร่วมงานดี, ให้ความร่วมมือกันได้ดี- อาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ดี- มีเจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพในการทำงาน- สถานประกอบการและภาครัฐให้ความร่วมมือ

จุดอ่อน	จุดแข็ง
<ul style="list-style-type: none">- การฝึกอบรมบางโครงการไม่มีการกระจายตัว ยังเป็นกลุ่มเดิมๆ ที่เคยฝึก กลุ่มใหม่เข้าถึงการฝึกได้ยาก- สวัสดิการของพนักงานบริษัทยังไม่สมบูรณ์เต็มที่- สถานที่ติดต่อประสานงานไม่สะดวก โดยเฉพาะด้านหน้าสำนักงาน- เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ค่อยแสดงความสามารถของตนเอง- บุคลากรทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ- ความทุ่มเทในการทำงาน เพื่อส่วนรวมยังไม่เพียงพอ- เจ้าหน้าที่ในสำนักงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือในงานกิจกรรม- ที่ตั้งสำนักงานอยู่ห่างตัวเมือง- ขาดการประสานงานแบบทีม- ไม่มีการสื่อสารในการทำงานที่ชัดเจน- ไม่มีความเชื่อมโยงในงาน- จำนวนเป้าหมายไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากรของจังหวัดมุกดาหาร/สถานประกอบการมีจำนวนน้อย (เป้าหมายที่ได้รับมีมาก)- ครุภัณฑ์ในการฝึกบางสาขาล้าสมัย- สถานประกอบการมีน้อย เป้าหมายเยอะเกินไป- เปิดฝึกซ้ำในสถานประกอบการเดิม- สถานประกอบการที่จะฝึกกับเราน้อย เป้าหมายเยอะเกินไป- เจ้าหน้าที่บางคนไม่ทำงาน ไม่รวมมือ- สถานประกอบการมีน้อย- สถานที่ตั้งอยู่ไกลจากสถานที่ราชการ ยากต่อการประสานงานหน่วยงานราชการอื่น- ที่ตั้งสำนักงานอยู่ไกลจากศาลากลางเวลาเสนอหนังสือ- สถานการณ์โควิด-19 ไม่สามารถลงพื้นที่ได้ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none">- นโยบายภาครัฐสนับสนุนการทำงาน (จังหวัดในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ)- ความพร้อมเพรียง/ความตั้งใจในการทำงาน- การทำงานเป็นทีม- เจ้าหน้าที่สามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการทำงานดี- น้ำท่วมยาก- เป็นจังหวัดเล็กง่ายต่อการประสานงานกับองค์กรอื่น/ส่วนราชการอื่น- ภูมิทัศน์สำนักงานร่มรื่น- ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานทุกคนน่ารัก จิตใจเมตตาต่างๆ- สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานดี- ทีมงานเข้มแข็ง- ทีมงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหารมีความสามารถ- มีทีมงานที่ดีและเข้มแข็ง- สถานที่สวยงาม- เจ้าหน้าที่หลายคนให้ความร่วมมือดีมาก- มีการทำงานเป็นทีม- ผู้อำนวยการมีการบริหารงานที่เข้มแข็ง- ทีมที่มีคุณภาพ- มีการแบ่งกลุ่มงาน,แบ่งงานชัดเจน- เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบในงาน- บรรยากาศการทำงานไม่กดดัน- ไม่มีการก้าวก้าวเรื่องส่วนตัว ทำให้มีความสุขในการทำงาน- มีความเด็ดขาดในการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย- เจ้าหน้าที่และพนักงานบริษัท มีความสามัคคี

ผู้อำนวยการฯ กล่าวว่า ในส่วนที่เจ้าหน้าที่ทุกคน เสนอจุดแข็งและจุดอ่อนนั้น ในมุมมองที่ทุกคนเห็น และจากสิ่งที่ทุกคนปฏิบัติงาน อย่างน้อยเจ้าหน้าที่ทุกคน มีความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในเรื่องของการทำงาน ถึงแม้ว่าในบางเรื่อง เหมือนเป็นทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง ในความร่วมมือก็ยังไม่มีความไม่ร่วมมือ ในสิ่งที่ทุกคนช่วยกันคิดและวิเคราะห์ ในเรื่องจุดอ่อนแบ่งเป็นปัจจัยภายนอก เรื่องสถานที่ เรื่องของสถานประกอบการที่ไม่สามารถที่จะเพิ่มหรือลดได้ ไม่สามารถย้ายสถานที่ทำงานไปใกล้ศูนย์ราชการได้ ปัจจัยภายใน เรื่องของโครงสร้างหลักสูตร เป้าหมายฝึก และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะวางแผน

ทางการปฏิบัติงานอย่างไร เช่น กลุ่มเป้าหมายใหม่ ที่ไม่สามารถเข้าถึงงานบริการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มุกดาหารได้เลย เพราะเหตุใด ทุกคนต้องมาทบทวน ว่าต้องวางแผนดำเนินการอย่างไร ในส่วนเรื่องของสถาน ประกอบกิจการที่ฝึกอบรมร่วมกับสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ยังคงเป็นสาขาเดิมๆ จึงอยากให้ เจ้าหน้าที่ทุกคนช่วยกันคิด วิเคราะห์ และหาทางออก แก้ไขจุดอ่อน ขอให้เจ้าหน้าที่ทุกคนช่วยกันคิดวิธีการ แก้ปัญหา/หาทางออกให้งาน ลงในกระดาษสี่ชมพูที่ทางฝ่ายบริหารทั่วไปแจกให้

คุณสุจิตรา ซารีย์ ได้เสนอว่า ในตอนแรกที่พวกเราช่วยกันคิดจุดแข็งและจุดอ่อนนั้น ในการ วิเคราะห์การแก้ไขปัญหาก็คือ ควรจะตั้งปัญหาออกมาก่อน จะได้ทราบถึงปัญหาและจะได้ช่วยกันคิดวิธีการแก้ไข ปัญหา ว่าปัญหาใดควรจะมีการแก้ไขก่อน เราถึงจะมาเขียนแนวทางการแก้ปัญหาได้ โดยตัดปัจจัยภายนอก ออก และให้เหลือเพียงปัจจัยภายใน ซึ่งสรุปได้ดังนี้ สิ่งที่สามารถควบคุมได้ คือ จำนวนเป้าหมายมาก สถาน ประกอบกิจการน้อย วัสดุฝึกและระยะเวลาการฝึก การประชาสัมพันธ์องค์กร/ความน่าเชื่อถือขององค์กร หลักสูตรการฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึก การประสานงานฝึกอบรม

ผู้อำนวยการฯ กล่าวว่า ในประเด็นที่ ๑ ในเรื่องของทำหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น ได้ถูกจัดทำ มาจากส่วนกลาง ในโครงการทศวรรษที่ ๒๑ หรือในโครงการเขตเศรษฐกิจพิเศษได้ถูกกำหนดระยะเวลาฝึกอบรม ๓๐ ชั่วโมง ซึ่งไม่สามารถที่จะปรับลดได้ แต่ในหลักสูตรเรื่องแรงงานนอกระบบและเรื่องฝึกอบรมผู้สูงอายุ สามารถ ที่จะปรับระยะเวลาฝึกอบรมเป็น ๑๘ ชั่วโมงได้ เว้นแต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หากทางกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานมีการปรับโครงสร้างกรมฯ ในภาพรวม ถึงจะมีการปรับในเรื่องนี้ได้ ดังนั้น ความยากในเรื่องของกลยุทธ์ที่จะ ใช้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของหลักสูตรและระยะเวลา ทุกคนต้องมาวางแผนช่วยกัน กรณีเปิดฝึกอบรมกับ สถานประกอบการ จะต้องทำหลักสูตรใด จะจัดชั่วโมงในการฝึกแบบใด บางครั้งจะแก้ไขที่หน่วยงานอย่างเดียว ไม่ได้เพราะเป็นภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สิ่งที่คุณวิพากษ์กันมา ก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ทำให้ เห็นว่า จุดนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความยุ่งยาก และนี่คือสิ่งที่ทำลาย เพื่อให้ทุกคนได้หาทางออกให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น ความ ยุ่งยากกับการทำงาน คือความทำลายที่ทุกคนจะดำเนินไปให้ถึงเป้าหมายได้อย่างไร นั่นคือสิ่งที่ทุกคนต้องช่วยกัน คิด ช่วยกันวางแผน ในเมื่อปรับในส่วนนั้นไม่ได้ ต้องทำอะไรให้ดำเนินการได้ ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ และใน เรื่องของระยะเวลากับสถานประกอบการ หลักสูตรที่มี นี่คือนี่คือสิ่งที่ทุกคนต้องจะต้องหาทางแก้ไข ในสิ่งที่ให้ทุกคน คิดนั้น ไม่มีสิ่งใดถูกหรือผิด เพียงแค่ต้องหาคำตอบให้กับตัวเอง ต้องแบ่งงาน แบ่งเวลา มีการจัดกระบวนการ การ ทำงานบางอย่างอาจจะกระทบครอบครัว ต้องหากกลยุทธ์ว่าทำอย่างไรให้ทำงานได้สำเร็จและสมบูรณ์

ในเรื่องวิทยากรฝึกอบรม อยากให้เป็นมืออาชีพมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถ้า กระบวนการฝึกมีการปรับเปลี่ยนไปในลักษณะฝึกแบบออนไลน์ สามารถเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ โดย บริหารงบประมาณภายใต้กรอบที่ได้รับได้หรือไม่ โดยไม่ต้องรอฝึกอบรมในสาขาเดิม หรือกรอบระยะเวลาในการ ฝึกแบบเดิม จะจัดกระบวนการได้อย่างไร ซึ่งวิทยากรในจังหวัดมุกดาหารที่เก่ง มีกลุ่มใดบ้าง มีทีมใดบ้าง อาจเชิญ มาที่จัดกระบวนการร่วมกัน ครูฝึกฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร จะจัดกระบวนการฝึก แบบใดบ้าง ในช่วงวันหยุดหรือหลังเลิกงาน สามารถฝึกอบรมอะไรได้บ้าง นี่คือการพัฒนา โดยไม่มองแค่ข้อจำกัด ในสิ่งที่มีอยู่เพียงอย่างเดียว ในวันนีวิธีการแก้ไข อาจจะไม่สำเร็จ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในสิ่งที่ทุกคนกังวลใน เรื่องของเป้าหมายฝึกอบรมที่มากเกินไปและเจ้าหน้าที่มีน้อย ซึ่งในปีงบประมาณนี้ ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ลดเป้าหมายฝึกอบรม เมื่อเป้าหมายลดลง ทุกคนจะดำเนินการให้มีคุณภาพได้อย่างไร เป็นสิ่งที่ต้องทุกคนไป วางแผนการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ ๒ เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถแต่ไม่แสดงความสามารถ ผู้อำนวยการฯ กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อส่วนรวมยังมีน้อยหรือมีไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่ ไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม ขาดการประสานงานแบบทีม ไม่มีการสื่อสารในการทำงานที่ชัดเจน ไม่มีความ เชื่อมโยงในงาน ทัศนคติในการฝึกบางสาขาไม่ทันสมัย เจ้าหน้าที่ที่มีความเสียสละ/จิตบริการน้อย การฝึกอบรมบาง

หลักสูตรไม่มีการกระจายตัว ฝึกอบรมกลุ่มเดิม จำนวนเจ้าหน้าที่เมื่อเทียบกับเป้าหมาย ไม่สมดุล ใช้คนไม่ถูกกับงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้แสดงศักยภาพ

ผู้อำนวยการฯ กล่าวว่า เมื่อได้รับมอบหมายงานในเรื่องใด ต้องศึกษารายละเอียดของโครงการฯ เชิงลึกให้ได้ และตอบโจทย์ให้ได้ ในเรื่องครุภัณฑ์การฝึกนั้น ให้เตรียมไว้ก่อน ถ้าอยากได้ครุภัณฑ์การฝึกใหม่ๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ต้องเตรียมการล่วงหน้าในการขอครุภัณฑ์ใหม่ ส่วนความสามัคคีในภาพรวม เจ้าหน้าที่ทุกคนร่วมมือได้ดี แต่ในเชิงลึกนั้น ก็ยังมีจุดอ่อน การประสานงานเชิงลึกหรือการเชื่อมโยงงาน ยังขาดการประสานงาน ซึ่งแต่ละฝ่ายจะรู้จุดอ่อนของฝ่ายตนเอง งานประชาสัมพันธ์ การคุยกันภายในทีมยังมีน้อย ขาดการเชื่อมโยงภายในงาน หรือในงานธุรการของฝ่ายบริหารทั่วไป ยังมีความล่าช้า จึงขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกคน ในเรื่องของการตรวจรับงานและตรวจรับพัสดุข้ามฝ่าย ขอให้เจ้าหน้าที่ทุกคนให้ความร่วมมือด้วย โดยขอให้เจ้าของเรื่องแจ้งเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการตรวจรับได้ให้ทราบด้วย ในเรื่องงานประชาสัมพันธ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อาจจะมีมิติใหม่ๆ เกิดขึ้น ในช่วงที่มีพนักงานราชการเฉพาะกิจ มาปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร จำนวน ๒ คน เพื่อให้การขับเคลื่อนงานประชาสัมพันธ์ออกมาได้ดี

แนวทางแก้ไขของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ที่เจ้าหน้าที่ทุกคนเสนอ มีดังนี้

วิธีการแก้ไขปัญหา

- การฝึก (สถานประกอบกิจการ, ประชาชนทั่วไป, การจ้างงานใหม่, นักศึกษาจบใหม่ แบ่งสัดส่วน ๔๐:๓๐:๓๐)
- ประสานหาวิธีการฝึกที่ลงตัวร่วมกับสถานประกอบกิจการ
- ควรมีงบประมาณในการปรับปรุงสถานที่ติดต่อราชการ เช่น ขยายพื้นที่จุดป้อมยาม, ควรมีห้องน้ำด้านหน้าสำนักงาน เพื่อให้บริการผู้มาติดต่อหรือเจ้าหน้าที่ที่มีธุระชั่วโมงเร่งด่วน, เนื่องจากพื้นที่คับแคบเวลามีของมาส่ง เช่น พวกพัสดุต่างๆ ทำให้ไม่สะดวก
- สถานีวิทย์ เพิ่มความถี่
- เพิ่มกลุ่มเพื่อนออนไลน์ ในเฟซบุ๊ก/ไลน์/เพจที่กินที่เกี่ยวมุกดาหาร
- เครือข่ายภาครัฐ/ประชาชน
- ประสานสถานประกอบกิจการใหม่ที่ยังไม่ให้ความร่วมมือ
- มอบงานให้เจ้าหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ
- ลดเวลาหลักสูตรเหลือ ๑๘ ชั่วโมง เพื่อกลุ่มเป้าหมาย
- การปรับกระบวนการทำงานให้เป็นไปด้วยความสอดคล้อง มีวิธีการปฏิบัติงานในการทำงานที่ชัดเจน และสามารถนำมาใช้ได้จริง
- เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหารร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน เมื่อมีปัญหาของงานก็สามารถแก้ไขและผ่านไป
- แบ่งการทำงานให้เป็นทีมอย่างชัดเจน
- ปรับทัศนคติใหม่ มองหลายๆ มุมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
- จัดอบรมเพิ่มศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่
- เพิ่มเครือข่ายใหม่ๆ ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร
- เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายช่องทางมากขึ้น
- เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องคิดถึงงานส่วนรวมเป็นหลัก
- เพิ่มการประสานงานให้มากขึ้น
- ทำงานที่ละงานให้มีประสิทธิภาพ (เดินที่ละก้าว กินข้าวที่ละคำ)

วิธีการแก้ไขปัญหา

- เพิ่มการประสานงานให้มากขึ้น
- ทำงานที่ละงานให้มีประสิทธิภาพ (เดินทีละก้าว กินข้าวทีละคำ)
- มอบงานให้ตรงตำแหน่ง
- put the right man on the right job (ใช้คนให้เหมาะกับงาน)
- สร้างจิตสำนึกให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ
- จัดอบรมการประสานงานและการสื่อสารในองค์กร
- ปรับโครงสร้างบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
- มีการหมุนงานที่เหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนางาน/พัฒนาคน
- นำโครงสร้างงาน/ภารกิจของหน่วยงานมาร้อยเรียงให้สอดคล้องกันทุกเป้าหมาย
- มีการนำแรงจูงใจในการทำงานมาปรับใช้อย่างเหมาะสม
- เปิดใจ พุดคุยกันมากขึ้น, ต้องเปิดใจคุยกัน
- ดึงศักยภาพในตัวเองออกมาใช้ให้เต็มที่

ผู้อำนวยการฯ ได้กล่าวสรุป เป็นเรื่องที่ดี เป็นสิ่งที่ดี ในการประชุมครั้งนี้ ได้เห็นเจ้าหน้าที่ทุกคนช่วยคิดแนวทางการแก้ไขปัญหา พบว่า การปฏิบัติงานต้องคุยกันมากขึ้น เพื่อให้งานที่มีประสิทธิภาพ ในส่วนของหลักสูตรก็ให้เป็นไปตามโครงสร้างของกรมฯ ในส่วนใดที่สามารถปรับได้ ให้ปรับ ส่วนใดที่ปรับไม่ได้ ต้องหากกลยุทธ์หรือวิธีการมาแก้ไข เพราะในกรณีที่กรมฯ ได้วางแผนไว้แล้ว โอกาสที่จะปรับเปลี่ยนหรือขยายสาขาให้หลากหลาย หรือลดระยะเวลาฝึก นั้น ต้องเป็นภาพรวมทั้งกรมฯ หากกรมฯ ให้อำนาจเป้าหมายมาแล้ว จะไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ และในเรื่องการเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ผู้อำนวยการฯ ได้คิดโครงการที่จัดพัฒนาเจ้าหน้าที่ไว้หลายเรื่อง เช่น จะเชิญอดีตบรรณาธิการสำนักข่าว พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในเรื่อง การเขียนบทความ ข่าว เทคนิคการเป็นพิธีกร อาจจะเชิญหน่วยงานภายในสังกัดของกระทรวงแรงงานมาร่วมกิจกรรมนี้ด้วย ถ้าหากจัดกระบวนการในเชิงปฏิบัติไม่ได้ อยากให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาหลักสูตรที่กรมฯ หรือของสำนักงาน ก.พ. จัดฝึกอบรมแบบออนไลน์ ซึ่งเจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเองได้

ที่ประชุม รับทราบ

๔.๒ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงาน กล่าวว่า มีอีกเรื่องที่เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องช่วยกันดำเนินการคือ การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ไม่ได้กำหนดในตัวชี้วัดของหน่วยงาน แต่ในบางจังหวัดได้จัดทำ คาดว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะมีตัวชี้วัดเรื่องนี้ การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน มี ๗ มาตรฐาน ๓๐ ข้อกำหนด และใน ๓๐ ข้อกำหนดนั้น จะมีส่วนที่เกี่ยวข้องในทุกๆ ภารกิจงานในสำนักงานฯ เริ่มต้นตั้งแต่การวางแผน การจัดการ การสำรวจสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้น ที่อำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม สิ่งที่ต้องทำ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพของสำนักงานฯ เป็นอันดับแรก หลังจากนั้น จะประชุมคณะกรรมการฯ และแบ่งความรับผิดชอบใน ๗ มาตรฐานนี้ จะให้ทางฝ่ายบริหารทั่วไปจัดทำคำสั่งคณะกรรมการการประกันคุณภาพการฝึก

ที่ประชุม รับทราบ

๔.๓ นางสาวยุภาวดี แสบงบาล แจ้งว่า เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ได้ประชุม คณะกรรมการตรวจครุภัณฑ์ประจำปี และคณะกรรมการฯ จะเข้าตรวจในวันที่ ๑๘ - ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ ขอให้ หัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่าย มอบหมายเจ้าหน้าที่ที่ดูแลครุภัณฑ์ ในแต่ละสาขา เตรียมครุภัณฑ์ที่อยู่ในความดูแล เพื่อให้ คณะกรรมการฯ เข้าไปตรวจสอบ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอว่า เมื่อตรวจครุภัณฑ์เสร็จ เรียบร้อย อยากให้จัดทำสรุปเป็นรูปเล่มพร้อมใส่รูปภาพครุภัณฑ์ด้วย

ที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

สุนิชา รักษาสุข
(นางสาวสุนิชา รักษาสุข)
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นางพิมพ์พิศา ศรีธรรมมา)
ผู้ตรวจรายงานการประชุม