

ด่วนที่สุด

ที่ รง ๐๔๐๒/ ๑๓๓๘

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่
ผู้อำนวยการกลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากร
ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์
ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์สำหรับ
อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

พร้อมนี้กองแผนงานและสารสนเทศขอส่ง
รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการ
ดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาเพื่อโปรดดำเนินการ
ตามข้อ ๓.๑ - ๓.๒ และ ๓.๗ โดยในข้อ ๓.๗ ขอให้
ดำเนินการบันทึกข้อมูลเป้าหมายของหน่วยงานตาม
แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
ในระบบ <http://datacenter.dsd.go.th> ให้แล้วเสร็จ
ภายในวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ต่อไป



(นางสาวชุติมา หุตานุรักษ์)

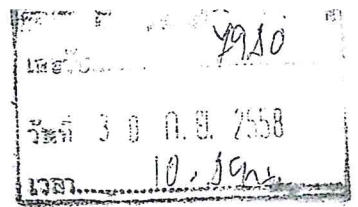
ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

- ๘ ต.ค. ๒๕๕๘



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ กองแผนงานและสารสนเทศ ฝ่ายแผนงานและโครงการ โทร. ๙๑๕, ๙๐๕
ที่ รง ๐๔๐๒/๒๓๗๖ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

หนังสือกองแผนงานและสารสนเทศด่วนที่สุด ที่ รง ๐๔๐๒/๑๐๘๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอนุมัติให้กองแผนงานและสารสนเทศดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ - ๑๒ กันยายน ๒๕๕๘ ณ โรงแรมภูเขางามรีสอร์ท จังหวัดนครนายก โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่จัดทำแผนงาน/เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมจากทุกจังหวัด และส่วนกลาง รวมจำนวน ๓๑๐ คน

๒. ข้อรายงาน

กองแผนงานและสารสนเทศขอสรุปรายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการดังนี้

๒.๑ อธิบดีมอบนโยบายพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

(๑) เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยบูรณาการเชื่อมโยงภาคการศึกษากับการจ้างงาน

(๒) พัฒนาศักยภาพแรงงานในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอุตสาหกรรมเป้าหมายต่าง ๆ

(๓) พัฒนาแรงงานรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานตามกรอบข้อตกลงเสรีอาเซียน

(๔) ส่งเสริมให้แรงงานได้รับรองความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพควบคุม

(๕) เพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อพัฒนาความสามารถของสถานประกอบการกิจการ SMEs

(๖) เตรียมกำลังคนรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารแนบ นอกจากนี้ยังได้สั่งการให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

๒.๑.๑ ขอให้คำนึงถึงการฝึกโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูง งาน CNC แม็คคาทรอนิกส์ด้วย และขอให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือไฮเทค และศักยภาพของบุคลากร (ผู้สอน) หากต้องการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวให้แจ้งกองการเจ้าหน้าที่

๒.๑.๒ การฝึกอบรมด้านการนวด ขอให้ดำเนินการในหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น

/๒.๑.๓ นโยบาย...

๒.๑.๓ นโยบายรัฐบาลมุ่งหวังว่า Modern Industries จะสามารถสร้างรากฐานของเศรษฐกิจไทยให้เข้มแข็งเพื่อให้พ้นจากการเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลาง สำหรับในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถรองรับ Modern Industries ได้นอกจากนั้นการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานก็ควรนำระบบ E-Testing เข้ามาประยุกต์ใช้ในงานทดสอบฯ รวมทั้งการฝึกอบรมแบบออนไลน์ โดยควรที่จะต้องมีการปรับแผนการฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงด้วย

๒.๑.๔ ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ได้ปีละ ๔ ล้านคน ควรที่จะต้องขยายงานส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วย เพื่อเป็นการป้องกันงานเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการและการขยายงานเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

๒.๑.๕ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มุ่งพัฒนาแรงงานของประเทศให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ดังนั้นงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเข้ามารองรับนโยบายดังกล่าวทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

๒.๒ การเสริมสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเชิญวิทยากรจากภาครัฐและเอกชนมาบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒) ได้แก่

๒.๒.๑ การบรรยายในหัวข้อ บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการสร้างผลิตภาพแรงงานในมุมมองของภาคเอกชน โดยกรรมการผู้จัดการบริษัท ไทยซัมมิท โกลด์ เพรช จำกัด (นายเอกสิทธิ์ สกฤตเรืองศรี) สรุปการบรรยายดังนี้

- กำลังแรงงานไทย จำนวน ๓๘.๔๐ ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ ๓๗.๗๕ ล้านคน (ร้อยละ ๙๘) ผู้ที่รอฤดูกาลเพาะปลูก ๐.๓๒ ล้านคน (ร้อยละ ๑) และผู้ว่างงาน ๐.๓๔ ล้านคน (ร้อยละ ๑)

- สัดส่วนการส่งออกยานยนต์ไปยังประเทศกลุ่มอาเซียน ประเทศไทยมีส่วนแบ่งร้อยละ ๓๔.๖๙ (มากที่สุดใอาเซียน) และรถยนต์ อุปกรณ์/ส่วนประกอบเป็นสินค้าอันดับที่ ๑ ของไทย มีมูลค่าส่งออกในปี ๒๕๕๘ จำนวน ๔๗๔,๗๘๘.๘๐ ล้านบาท

- บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในมุมมองเอกชน มองว่าแรงงานคือทรัพยากรบุคคลที่มีค่าที่สุด เป็นสิ่งที่ลงทุนในการพัฒนาและคุ้มค่าที่สุด และถือเป็นคุณภาพชีวิต ผลผลิตองค์กร เศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งงานทุกอย่างจะสำเร็จได้ด้วยแรงงาน (ที่มีฝีมือ) โดยเฉพาะแรงงานที่มีผลิตภาพสูง

- ผู้บรรยายได้กล่าวถึงการพัฒนาแรงงานรองรับ AEC มุ่งเน้นในเรื่องการปลูกฝังคนไทยให้เข้าใจว่า “แรงงานมีเกียรติ” นอกจากนั้นยังคาดว่าอีก ๕ ปีข้างหน้าอุตสาหกรรมไทยจะขาดแคลนแรงงานประมาณ ๒.๙ แสนคน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ เสนอแนะให้เร่งพัฒนาแรงงานอายุ ๒๕ - ๓๕ ปีให้มากขึ้น ประกอบกับประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในปี ๒๕๗๓ (๑๕ ปีข้างหน้า) ภาครัฐควรที่จะต้องมีการรองรับไว้ด้วย

/- ผู้บรรยาย...

- ผู้บรรยายได้ยกตัวอย่างหลักสูตรในการพัฒนาศักยภาพแรงงานของ Thai Summit Group เช่น CNC Machine ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร คอมพิวเตอร์ การขับรถ Forklift การทดสอบมาตรฐานฝีมือ ฯ สาขาช่างเชื่อม และการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๒.๒.๒ การบรรยายในหัวข้อ การพัฒนาฝีมือแรงงานในยุค Digital Economy โดยรองผู้อำนวยการสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (นางไอรดา เหลืองวิไล)

“เศรษฐกิจดิจิทัล” เป็นหนึ่งในนโยบายเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศตามนโยบายรัฐบาล เพื่อให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ โดยเฉพาะการใช้ดิจิทัลรองรับการผลิตสินค้าอุตสาหกรรม ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล นอกจากนั้นยังสามารถใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับดิจิทัลในการปรับปรุงบทบาทและภารกิจหน่วยงาน เช่น ระบบการวิเคราะห์กระบวนการงาน ระบบรับเรื่องร้องเรียน/คำติชม ระบบคู่มือประชาชน ระบบบริการต่าง ๆ เป็นต้น

๒.๒.๓ การบรรยายในหัวข้อ ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กองแผนงานและสารสนเทศ ซึ่งได้บรรยายเกี่ยวกับความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทิศทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาระบบจัดการและบริการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ๗ ได้แก่ ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบ E-Service สำหรับประชาชน/สถานประกอบกิจการ ระบบทะเบียนทรัพย์สินและครุภัณฑ์ ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดการข้อมูลเว็บไซต์ และระบบบริหารบุคลากรและกำหนดสิทธิ์การใช้งานระบบสารสนเทศ

๒.๒.๔ การบรรยายในหัวข้อ การพัฒนาบุคลากรด้านท่องเที่ยวสู่มาตรฐานอาเซียน โดยผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยว (นางสาวจิราภรณ์ พรหมมะหา) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สรุปการบรรยายได้ว่า จากข้อตกลงยอมรับร่วมกันในประชาคมอาเซียน ได้กำหนดให้สาขาการท่องเที่ยวเป็นสาขาที่ ๘ ในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี จำนวน ๓๒ ตำแหน่งงาน ในสาขาที่พักและการเดินทาง โดยมีการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งงานให้ได้มาตรฐานของอาเซียน ซึ่งการขับเคลื่อนดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ เช่น คณะกรรมการวิชาชีพการท่องเที่ยวแห่งชาติ คณะกรรมการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพการท่องเที่ยวแห่งชาติ คณะกรรมการติดตามตรวจสอบวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียน โดยมีศูนย์เครือข่ายการประเมินมาตรฐานบุคลากรการท่องเที่ยวเป็นกลไก/เครื่องมือในการประสานงานระหว่างเครือข่ายสถาบันการศึกษาที่มีการเรียน การสอนด้านการโรงแรมและท่องเที่ยว เป็นศูนย์กลางให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมองค์ความรู้ ASEAN MRA แก่สถาบันการศึกษา บุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

๒.๒.๕ การอภิปรายกลุ่มในเรื่อง การประเมินผล และการถอดบทเรียนจากโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย โดยกรรมการผู้จัดการบริษัท ริช ชีสเท็ม จำกัด (นายธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์) และเจ้าหน้าที่กองแผนงานและสารสนเทศ ซึ่งสรุปการบรรยาย เช่น

/- ขึ้นตอน...

- ขั้นตอนและวิธีการประเมินผล รวมถึงผลการประเมินโครงการ เพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งสามารถสรุปผลการประเมินในเบื้องต้นได้ดังนี้

(๑) พนักงานในสถานประกอบกิจการมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕

(๒) สถานประกอบกิจการสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้มากกว่าร้อยละ ๕ และลดการสูญเสียได้มากกว่าร้อยละ ๕

(๓) สถานประกอบกิจการแสดงเจตจำนงจะคงรักษาระบบที่ได้จัดทำขึ้น และนำไปปรับปรุง แนะนำและช่วยเหลือหน่วยงานอื่นคิดเป็นร้อยละ ๙๘.๕

(๔) บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ร่วมโครงการจำนวนร้อยละ ๖.๒ ระบุว่าสามารถเป็นที่ปรึกษาได้ทันทีและมีความสามารถช่วยวางระบบให้กับสถานประกอบกิจการได้ และร้อยละ ๕๕.๕ สามารถเป็นที่ปรึกษาได้ ถ้าได้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมหรือร่วมโครงการต่อไป

- แนวทางการประเมินผลโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด มีส่วนร่วมในการประเมินมากขึ้น เช่น การบันทึกแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ การประเมินผลจากรายงานฉบับสมบูรณ์ของที่ปรึกษา ฯลฯ เพื่อเป็นการเรียนรู้ในระบบวิธีประเมิน

๒.๓ การชี้แจงแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยกองแผนงานและสารสนเทศชี้แจงสรุปแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน กองคลังชี้แจงการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และเจ้าภาพแผนงาน/โครงการชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ ประเด็นคำถามและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น

๒.๔.๑ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดสรรงบประมาณให้พื้นที่ดำเนินการทดสอบฯ ๗๐๐ บาท/คน ซึ่งหากมีการเคลื่อนออกไปทดสอบฯ นอกสถานที่จะไม่เพียงพอในการใช้จ่ายเพื่อดำเนินการ

๒.๔.๒ การฝึกอบรมด้านท่องเที่ยวบางหน่วยงานต้องบูรณาการกับโรงแรมฝึกครั้งละ ๔๐ คน และโรงแรมต้องการให้มีค่าอาหารให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก จำนวน ๔๐๐ บาท/คน ซึ่งกองคลังและกองแผนงานฯ ได้แจ้งว่าหากผู้เข้ารับการฝึกเป็นพนักงานโรงแรมควรให้โรงแรมจัดอาหาร นอกจากนั้นยังได้แจ้งว่าสำนักงบประมาณจะพิจารณาให้ค่าอาหารผู้เข้ารับการฝึกสำหรับการของบประมาณในโครงการพิเศษ รวมทั้งให้พิจารณาดำเนินงานภายใต้ระเบียบการใช้จ่ายเงินฯ

๒.๔.๓ การฝึกอบรมที่มีการเก็บเงินค่าลงทะเบียน เงินค่าลงทะเบียนนี้จะเป็นค่าใช้จ่ายอะไร และนำไปใช้จ่ายอะไรได้บ้าง ซึ่งกองคลังได้แจ้งว่าเป็นเงินบำรุงการพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำไปใช้บริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ได้

๒.๔.๔ การจ้างที่ปรึกษาโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย จะให้สิทธิแต่ละหน่วยงานดำเนินการหรือไม่ และไม่ควรถูกให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเป็นผู้ทำสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาให้แก่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

๒.๔.๕ การอบรมแรงงานตามโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยมีแรงงานต่างด้าวเข้ามารับการอบรมด้วย ถือเป็นกลุ่มเป้าหมายด้วยหรือไม่ ควรต้องกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน

๒.๔.๖ แรงงานที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย มีการเข้า – ออก เป็นปัญหาในการนับ ควรต้องกำหนดไว้ในเงื่อนไขของ TOR ด้วยหรือไม่

๓.ข้อพิจารณา

กองแผนงานและสารสนเทศพิจารณาแล้วเห็นควรมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

๓.๑ มอบสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและกองการเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๒.๑.๑

๓.๒ มอบสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ ตามข้อ ๒.๑.๒ และ ๒.๑.๓

๓.๓ มอบกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ ตามข้อ ๒.๔.๔ – ๒.๔.๖

๓.๔ มอบกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประสานหารือกับกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ ตามข้อ ๒.๑.๔

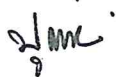
๓.๕ มอบกองคลัง ตามข้อ ๒.๔.๑

๓.๖ มอบหมายกองแผนงานและสารสนเทศประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางการดำเนินการตามข้อ ๒.๑.๕

๓.๗ มอบหมายสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานยานยนต์ ฯ และกลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ ดำเนินการบันทึกข้อมูลเป้าหมายของหน่วยงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในระบบ <http://datacenter.dsd.go.th/> ภายในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ กองแผนงานและสารสนเทศจะประสานดำเนินการต่อไป

เห็นชอบ

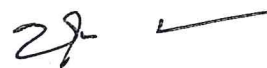


(หม่อมหลวงพลตริภักดิ์ สมิตติ)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

30 ก.ย. 2558

๔๖๒ ๓๓๖๖๖
๖/๑๐/๕๕



(นางสาวชุติมา เหตุานุรักษ์)

ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

13๓๓๔-๑๓๓๓

๓๐ ก.ย. ๕๘

มอบแผนงานสนับสนุนการพัฒนา

อำนวยการ

๕ ก.ย. ๕๘

๓๐ ก.ย. ๕๘

๒.๑.๓ นโยบายรัฐบาลมุ่งหวังว่า Modern Industries จะสามารถสร้างรากฐานของเศรษฐกิจไทยให้เข้มแข็งเพื่อให้พ้นจากการเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลาง สำหรับในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถรองรับ Modern Industries ได้นอกจากนั้นการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานก็ควรนำระบบ E-Testing เข้ามาประยุกต์ใช้ในงานทดสอบฯ รวมทั้งการฝึกอบรมแบบออนไลน์ โดยควรที่จะต้องมีการปรับแผนการฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงด้วย

๒.๑.๔ ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ได้ปีละ ๔ ล้านคน ควรที่จะต้องขยายงานส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วย เพื่อเป็นการป้องกันงานเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการและการขยายงานเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

๒.๑.๕ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มุ่งพัฒนาแรงงานของประเทศให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ดังนั้นงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเข้ามารองรับนโยบายดังกล่าวทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

๒.๒ การเสริมสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเชิญวิทยากรจากภาครัฐและเอกชนมาบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒) ได้แก่

๒.๒.๑ การบรรยายในหัวข้อ บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการสร้างผลิตภาพแรงงานในมุมมองของภาคเอกชน โดยกรรมการผู้จัดการบริษัท ไทยซัมมิท โกลด์ เพรช จำกัด (นายเอกสิทธิ์ สุกุลเรืองศรี) สรุปการบรรยายดังนี้

- กำลังแรงงานไทย จำนวน ๓๘.๔๐ ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ ๓๗.๗๕ ล้านคน (ร้อยละ ๙๘) ผู้ที่รอฤดูกาลเพาะปลูก ๐.๓๒ ล้านคน (ร้อยละ ๑) และผู้ว่างงาน ๐.๓๔ ล้านคน (ร้อยละ ๑)

- สัดส่วนการส่งออกยานยนต์ไปยังประเทศกลุ่มอาเซียน ประเทศไทยมีส่วนแบ่งร้อยละ ๓๔.๖๙ (มากที่สุด ในอาเซียน) และรถยนต์ อุปกรณ์/ส่วนประกอบเป็นสินค้าอันดับที่ ๑ ของไทย มีมูลค่าส่งออกในปี ๒๕๕๘ จำนวน ๔๗๔,๗๘๘.๘๐ ล้านบาท

- บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในมุมมองเอกชน มองว่าแรงงานคือทรัพยากรบุคคลที่มีค่าที่สุด เป็นสิ่งที่ลงทุนในการพัฒนาและคุ้มค่าที่สุด และถือเป็นคุณภาพชีวิต ผลิตองค์กร เศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งงานทุกอย่างจะสำเร็จได้ด้วยแรงงาน (ที่มีฝีมือ) โดยเฉพาะแรงงานที่มีผลิตภาพสูง

- ผู้บรรยายได้กล่าวถึงการพัฒนาแรงงานรองรับ AEC มุ่งเน้นในเรื่องการปลูกฝังคนไทยให้เข้าใจว่า “แรงงานมีเกียรติ” นอกจากนั้นยังคาดว่าอีก ๕ ปีข้างหน้าอุตสาหกรรมไทยจะขาดแคลนแรงงานประมาณ ๒.๙ แสนคน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ เสนอแนะให้เร่งพัฒนาแรงงานอายุ ๒๕ - ๓๕ ปีให้มากขึ้น ประกอบกับประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในปี ๒๕๗๓ (๑๕ ปีข้างหน้า) ภาครัฐควรที่จะต้องมีการรองรับไว้ด้วย

/- ผู้บรรยาย...

- ผู้บรรยายได้ยกตัวอย่างหลักสูตรในการพัฒนาศักยภาพแรงงานของ Thai Summit Group เช่น CNC Machine ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร คอมพิวเตอร์ การขับรถ Forklift การทดสอบมาตรฐานฝีมือ ฯ สาขาช่างเชื่อม และการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๒.๒.๒ การบรรยายในหัวข้อ การพัฒนาฝีมือแรงงานในยุค Digital Economy โดยรองผู้อำนวยการสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (นางไอรดา เหลืองวิไล)

“เศรษฐกิจดิจิทัล” เป็นหนึ่งในนโยบายเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศตามนโยบายรัฐบาล เพื่อให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ โดยเฉพาะการใช้ดิจิทัลรองรับการผลิตสินค้าอุตสาหกรรม ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล นอกจากนั้นยังสามารถใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับดิจิทัลในการปรับปรุงบทบาทและภารกิจหน่วยงาน เช่น ระบบการวิเคราะห์กระบวนการงาน ระบบรับเรื่องร้องเรียน/คำติชม ระบบคู่มือประชาชน ระบบบริการต่าง ๆ เป็นต้น

๒.๒.๓ การบรรยายในหัวข้อ ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กองแผนงานและสารสนเทศ ซึ่งได้บรรยายเกี่ยวกับความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทิศทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาระบบจัดการและบริการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ๗ ได้แก่ ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบ E-Service สำหรับประชาชน/สถานประกอบกิจการ ระบบทะเบียนทรัพย์สินและครุภัณฑ์ ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดการข้อมูลเว็บไซต์ และระบบบริหารบุคลากรและกำหนดสิทธิ์การใช้งานระบบสารสนเทศ

๒.๒.๔ การบรรยายในหัวข้อ การพัฒนาบุคลากรด้านท่องเที่ยวสู่มาตรฐานอาเซียน โดยผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยว (นางสาวจิราภรณ์ พรหมมะหา) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สรุปการบรรยายได้ว่า จากข้อตกลงยอมรับร่วมกันในประชาคมอาเซียน ได้กำหนดให้สาขาการท่องเที่ยวเป็นสาขาที่ ๘ ในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี จำนวน ๓๒ ตำแหน่งงาน ในสาขาที่พักและการเดินทาง โดยมีการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งงานให้ได้มาตรฐานของอาเซียน ซึ่งการขับเคลื่อนดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ เช่น คณะกรรมการวิชาชีพการท่องเที่ยวแห่งชาติ คณะกรรมการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพการท่องเที่ยวแห่งชาติ คณะกรรมการติดตามตรวจสอบวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียน โดยมีศูนย์เครือข่ายการประเมินมาตรฐานบุคลากรการท่องเที่ยวเป็นกลไก/เครื่องมือในการประสานงานระหว่างเครือข่ายสถาบันการศึกษาที่มีการเรียน การสอนด้านการโรงแรมและท่องเที่ยว เป็นศูนย์กลางให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมองค์ความรู้ ASEAN MRA แก่สถาบันการศึกษา บุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

๒.๒.๕ การอภิปรายกลุ่มในเรื่อง การประเมินผล และการถอดบทเรียนจากโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย โดยกรรมการผู้จัดการบริษัท ริช ชิสเท็ม จำกัด (นายธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์) และเจ้าหน้าที่กองแผนงานและสารสนเทศ ซึ่งสรุปการบรรยาย เช่น

/- ขึ้นตอน...

- ขั้นตอนและวิธีการประเมินผล รวมถึงผลการประเมินโครงการ เพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งสามารถสรุปผลการประเมินในเบื้องต้นได้ดังนี้

(๑) พนักงานในสถานประกอบกิจการมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕

(๒) สถานประกอบกิจการสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้มากกว่าร้อยละ ๕ และลดการสูญเสียได้มากกว่าร้อยละ ๕

(๓) สถานประกอบกิจการแสดงเจตจำนงจะคงรักษาระบบที่ได้จัดทำขึ้น และนำไปปรับปรุง แนะนำและช่วยเหลือหน่วยงานอื่นคิดเป็นร้อยละ ๙๘.๕

(๔) บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ร่วมโครงการจำนวนร้อยละ ๖.๒ ระบุว่าสามารถเป็นที่ปรึกษาได้ทันทีและมีความสามารถช่วยวางระบบให้กับสถานประกอบกิจการได้ และร้อยละ ๕๕.๕ สามารถเป็นที่ปรึกษาได้ ถ้าได้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมหรือร่วมโครงการต่อไป

- แนวทางการประเมินผลโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด มีส่วนร่วมในการประเมินมากขึ้น เช่น การบันทึกแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ การประเมินผลจากรายงานฉบับสมบูรณ์ของที่ปรึกษา ฯลฯ เพื่อเป็นการเรียนรู้ในระบบวิธีประเมิน

๒.๓ การชี้แจงแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยกองแผนงานและสารสนเทศชี้แจงสรุปแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน กองคลังชี้แจงการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และเจ้าภาพแผนงาน/โครงการชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ ประเด็นคำถามและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น

๒.๔.๑ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดสรรงบประมาณให้พื้นที่ดำเนินการทดสอบฯ ๗๐๐ บาท/คน ซึ่งหากมีการเคลื่อนออกไปทดสอบฯ นอกสถานที่จะไม่เพียงพอในการใช้จ่ายเพื่อดำเนินการ

๒.๔.๒ การฝึกอบรมด้านท่องเที่ยวบางหน่วยงานต้องบูรณาการกับโรงแรมฝึกครั้งละ ๔๐ คน และโรงแรมต้องการให้มีค่าอาหารให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก จำนวน ๔๐๐ บาท/คน ซึ่งกองคลังและกองแผนงานฯ ได้แจ้งว่าหากผู้เข้ารับการฝึกเป็นพนักงานโรงแรมควรให้โรงแรมจัดอาหาร นอกจากนั้นยังได้แจ้งว่าสำนักงบประมาณจะพิจารณาให้ค่าอาหารผู้เข้ารับการฝึกสำหรับการของบประมาณในโครงการพิเศษ รวมทั้งให้พิจารณาดำเนินงานภายใต้ระเบียบการใช้จ่ายเงินฯ

๒.๔.๓ การฝึกอบรมที่มีการเก็บเงินค่าลงทะเบียน เงินค่าลงทะเบียนนี้จะป็นค่าใช้จ่ายอะไร และนำไปใช้จ่ายอะไรได้บ้าง ซึ่งกองคลังได้แจ้งว่าเป็นเงินบำรุงการพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำไปใช้บริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ได้

30 N.V.-58