

รายงานการประชุม

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

เมื่อวันอังคารที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้มาประชุม

- | | | |
|---|-------------|------------|
| ๑. นายสุทธิ | สุโกศล | ประธาน |
| อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | |
| ๒. นายรัช | เบญจาทิกุล | คณะกรรมการ |
| รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | |
| ๓. นายสุรพล | พลอยสุข | คณะกรรมการ |
| รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | |
| ๔. นายชาคริตย์ | เดชา | คณะกรรมการ |
| ผู้ตรวจราชการกรม | | |
| ๕. นายวิรัช | คันสร | คณะกรรมการ |
| ผู้ตรวจราชการกรม | | |
| ๖. นางวราวรรณ | ภาปราษฎ์ | คณะกรรมการ |
| ผู้ตรวจราชการกรม | | |
| ๗. นางเพ็ญประภา | ศิริรัตน์ | คณะกรรมการ |
| ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก | | |
| แทนผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | | |
| ๘. นางสาววรรณิ | โกมลกวิน | คณะกรรมการ |
| ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | | |
| ๙. นางสาวสุภาภรณ์ | อจวารินทร์ | คณะกรรมการ |
| นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ | | |
| แทนผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ | | |
| ๑๐. นางบังอร | อันสะอาด | คณะกรรมการ |
| นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | | |
| แทนผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ | | |
| ๑๑. นางเอี่ยมพร | โสจิพลกุล | คณะกรรมการ |
| ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | | |
| ๑๒. นางพลาพร | รัตนปริคมน์ | คณะกรรมการ |
| ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | | |
| ๑๓. นางสาวยุวดี | แก้วเอียน | คณะกรรมการ |
| นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง | | |
| นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ | | |
| แทนผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง | | |

๑๔. นายปวิฒพงษ์ แทนข้า
นิติกรชำนาญการ
แทนผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย คณะทำงาน
๑๕. นางสาวมณี หัสชู
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
แทนผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน คณะทำงาน
๑๖. นางศรณี นิธิวิกุล
เลขานุการกรม คณะทำงาน
๑๗. นางจิรวรรณ สุตสุนทร
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะทำงาน
๑๘. ว่าที่ร้อยเอกสมศักดิ์ เนียมสุวรรณ
ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ คณะทำงาน
๑๙. นายวินัย นิยมทอง
ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คณะทำงาน
๒๐. นางสาวพงษ์สุดา พอกเพิมดี
นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ
แทนผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์ คณะทำงาน
๒๑. นางสาววนิดา เงินรูปงาม
ผู้อำนวยการกองสื่อสารองค์กร คณะทำงาน
๒๒. นางศรียรรณ ประเสริฐทอง
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
แทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คณะทำงาน
และเลขานุการ
๒๓. นางสาววันวิสาข์ เนาวรังษี
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบราชการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายประทีป ทรงลำยอง หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ตติราชการ
๒. นายวิชัย ผิวสอาด ผู้ตรวจราชการกรม ตติราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางชจี รอดบุญฤทธิ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
๒. นายประพันธ์ หนูสันทัด นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓. นายสุรินทร์ รอดพิบัติ นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔. นายนิกร คำภาพงษ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
๕. นายกำเชิง นาดอน นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๖. นางสาวณัฐธยาน์ จันทรหอม นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๗. นางชุมทกกาญจน์ คำชู นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๘. นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เริ่มประชุม...

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน กล่าวว่ ตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีในการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ นายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้หน่วยงานภาครัฐปรับบทบาทเพื่อปฏิรูปไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยให้ทุกส่วนราชการพิจารณาเร่งรัดการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การ (โครงสร้าง/กระบวนการทำงาน) ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงด้านบุคลากร (การแต่งตั้ง การพัฒนา ค่าตอบแทน) ทั้งนี้ ให้ทุกส่วนราชการจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรับผิดชอบหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปภายในองค์กรที่สอดคล้องแนวทางการปฏิรูปในภาพรวม โดยให้พิจารณามอบหมายรองหัวหน้าส่วนราชการทำหน้าที่กำกับ ดูแลหน่วยงานดังกล่าว และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ ทุกส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามกรอบแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด จึงได้มีการจัดประชุมในวันนี้

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมเพื่อทราบ

๒.๑ คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๑๘๑๕/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เลขานุการคณะกรรมการฯ รายงานว่า การประชุมคณะกรรมการฯ ในวันนี้ สืบเนื่องมาจากสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๕ องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base) องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหลายหน่วยงาน (Agenda Base) องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Area Base) องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation) แบ่งเป็น ๔.๑ การพัฒนานวัตกรรม และ ๔.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของจังหวัดตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential Base) แบ่งเป็น ๕.๑ การจัดทำและดำเนินการตามการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และ ๕.๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ ในส่วนของตัวชี้วัด จะวัด ๒ รอบ รอบที่ ๑ จะเป็นการทำแผนปฏิรูปองค์การ จะดูความครบถ้วนตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และรอบที่ ๒ จะพิจารณา ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ จะมีคณะกรรมการอาวุโสพิจารณาการจัดทำแผนว่าเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามแผนจะต้องนำมาปรับแก้ตามที่คณะกรรมการให้ข้อคิดเห็นมา ๑๐๐% ส่วนที่ ๒ จะต้องมีการขับเคลื่อนตามแผนที่วางไว้ จะมีผลในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

สำหรับในส่วนของการดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ ๑๘๑๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การ

ของกรมพัฒนา...

ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งสิ้น ๒๐ คน โดยมีอธิบดี เป็นประธาน รองอธิบดีทุกท่าน ผู้ตรวจราชการกรม
ทุกท่าน ผู้อำนวยการของหน่วยงานส่วนกลาง เป็นคณะทำงาน และผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
เป็นเลขานุการคณะทำงาน
ที่ประชุมรับทราบ

๒.๒ การปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘

เลขานุการคณะทำงาน ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การ จะมี ๒ ส่วน คือ ปฏิรูปด้านโครงสร้างกับด้าน
กระบวนการทำงาน และเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑ ฝ่ายเลขาฯ ได้เข้าร่วมคลินิกให้คำปรึกษาการ
ดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำตัวอย่างของกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นต้นแบบ จากตัวอย่างที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำมาให้ศึกษาเป็นการปรับ
บทบาทการทำงานมากกว่าการขยายโครงสร้างเพื่อให้เป็นองค์กรที่กระชับและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
ซึ่งเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรไว้แล้ว ซึ่งสามารถ
นำมาทบทวน และสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การได้ โดยใช้บทบาทภารกิจ ๔ ด้าน
ที่ได้ทำการวิเคราะห์กับภารกิจหลักของกรม คือ

๑. ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนากำลังแรงงาน
ประเทศ/จังหวัด กำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมฯ เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน และผลักดันกลไกบูรณาการ กพร.ปช/กพร.ปจ.

๒. ผู้กำกับดูแล (Regulator) เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กำกับดูแล
และให้ใบอนุญาตผู้ทดสอบ/ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ กำกับดูแลคุณภาพการฝึก/การทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน และกำกับดูแลสถานทดสอบฯ/ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ

๓. ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Facilitator) เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบกิจการ
จัดตั้งศูนย์ฝึกฯ/ศูนย์ทดสอบฯ สิทธิประโยชน์ทางภาษีฯ แข่งขันฝีมือแรงงานระดับจังหวัด/กลุ่มจังหวัด
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มความเข้มแข็งเครือข่าย

๔. ผู้ปฏิบัติการ (Operator) เกี่ยวข้องกับพิจารณารับรองหลักสูตรเพื่อลดหย่อนภาษี
ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งเราจะลดบทบาทนี้ลง และจะส่งเสริมกำกับดูแลให้มากขึ้น
ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมเพื่อพิจารณา

๓.๑ แผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดแนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ
แบ่งเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ บทวิเคราะห์ภาพรวมของกระทรวง

๑.๑ ความเชื่อมโยงภารกิจกระทรวงกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ ได้แก่
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ วาระปฏิรูป และ Thailand ๔.๐

๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment)
ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวง

๑.๓ การวิเคราะห์ขีดความสามารถหรือความเข้มแข็งของกระทรวง (organization capacity) ในด้านต่างๆ เช่น บุคลากร เทคโนโลยี เครือข่าย เป็นต้น

๑.๔ การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของกระทรวงในอนาคต

๑.๕ ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

ในส่วนที่ ๑.๑ - ๑.๕ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จะเป็นผู้รับผิดชอบ

ส่วนที่ ๒ บทวิเคราะห์รายการ

๒.๑ การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน เป็นการวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้วิเคราะห์ภารกิจหลัก ๕ ภารกิจ และฝ่ายเลขานุการ ได้วิเคราะห์ ภารกิจหลักของกรมดังนี้

๑. ภารกิจพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒. ภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๓. ภารกิจส่งเสริมสถานประกอบกิจการ

๔. ภารกิจพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ภารกิจกำกับดูแลอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

๒.๒ ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม

๒.๒.๑ ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรม : ภารกิจหลัก

(Core function) คือ

๑. ภารกิจพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน

(As - Is) คือ Regulator, Facilitator, Operator และ (To - Be) คือ

Regulator, Facilitator, Operator

แนวทางการพัฒนาองค์การ (How to) คือ

- ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานผู้ประกอบการอาชีพ

- พัฒนาระบบ e-testing ให้ครอบคลุมกับมาตรฐานทุกสาขา

- เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) และ

กรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (AQRF)

- จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ Thailand ๔.๐

- ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

๒. ภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(As - Is) คือ Regulator, Facilitator, Operator และ (To - Be) คือ

Regulator, Facilitator, Operator

แนวทางการพัฒนาองค์การ (How to) คือ

- พัฒนาระบบรูปแบบการฝึก โดยใช้ระบบบริหารการฝึกด้วย

คอมพิวเตอร์ CMI ภายใต้รูปแบบการฝึกตามความสามารถ (CBT)

- ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

- พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกตามความสามารถ (Competency

Based Curriculum)

- ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ด้าน e-learning

๓. ภารกิจส่งเสริมสถานประกอบการ

(As – Is) คือ Regulator, Facilitator, Operator และ (To – Be) คือ Regulator, Facilitator, Operator

แนวทางการพัฒนาองค์กร (How to) คือ

- ขยายและพัฒนาระบบการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายแบบ e-service ให้ครอบคลุมทุกหลักสูตร

- พัฒนาระบบ e-service ในรูปแบบของ website/mobile application โดยพัฒนากระบวนการตั้งแต่ต้นกระบวนการจนถึงสุดกระบวนการ (end-to-end process)

- นำเทคโนโลยี Internet of Thing มาใช้กับผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และบริหารจัดการระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

- นำเทคโนโลยีทางการเงิน การลงทุน (Fin Tech) เช่น การทำธุรกรรมรับ-จ่าย-โอน เงินออนไลน์ ฯลฯ

- ส่งเสริมสิทธิประโยชน์การฝึกอบรมแบบ e-learning

- ขยายเครือข่ายกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป

- ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับรูปแบบการทำงานในอนาคต เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ

๔. ภารกิจพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(As – Is) คือ Policy Advisor, Facilitator และ (To – Be) คือ Policy Advisor, Facilitator

แนวทางการพัฒนาองค์กร (How to) คือ

- พัฒนาเครื่องมือในการสนับสนุนนโยบายของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และประสานงานกับคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช.

- นำหลักการของ Big Data มาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล และสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ

- บริหารจัดการและประสานภาคีเครือข่ายภาครัฐให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๕. ภารกิจกำกับดูแลอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

(As – Is) คือ Policy Advisor, Facilitator และ (To – Be) คือ Policy Advisor, Facilitator

แนวทางการพัฒนาองค์กร (How to) คือ

- ขยายสาขาอาชีพที่ต้องรับรองความรู้ความสามารถ

- พัฒนาเครื่องมือในการสนับสนุนนโยบายด้านการรับรองความรู้ความสามารถ

- พัฒนาระบบประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ (Big Data) สำหรับการบริการข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถ

- ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายโดยให้นายจ้างและผู้ประกอบการมีส่วนร่วมและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรหรือส่วนราชการต่างๆ

- พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ มีบุคลิกภาพที่ดีและมีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ในส่วนของภารกิจรอง (Non - Core function)

๑. งานกฎหมาย ข้อเสนอการปรับเปลี่ยน คือ ขอปรับเป็นกองที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากภารกิจที่ดำเนินการมีทั้งภารกิจด้านวิชาการ กฎหมาย คือการยกร่างปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย งานด้านการกำหนดนโยบายการบริหาร กำกับ ดูแล หน่วยงานต่างๆ ให้ดำเนินการให้ถูกต้องเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

๒. งานตรวจการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม ข้อเสนอการปรับเปลี่ยน คือ จัดตั้งเป็นกองใหม่ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อเสนอการปรับเปลี่ยน คือ ขอปรับเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. งานยุทธศาสตร์และเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อเสนอการปรับเปลี่ยน คือ ขอปรับเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. งานแผนงานและสารสนเทศ รอมติที่ประชุม

๖. งานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ข้อเสนอการปรับเปลี่ยน คือ ขอปรับเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก จะเป็นข้อมูลพื้นฐานของกรมในปัจจุบัน ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค อำนวยการหน้าที่ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ งบประมาณ กฎหมายที่สำคัญ โครงสร้างองค์กร และอัตรากำลัง สามารถนำมาใส่ได้เลย จะไม่มีประเด็นในมติที่ประชุม

ในการเข้าครั้งคลินิกครั้งนั้น มีตัวอย่างของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะเป็นหน่วยงานหลักในการวิเคราะห์ จะวิเคราะห์สิ่งที่จะปรับปรุง โดยมีสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นที่ปรึกษา ซึ่งการดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เราจะต้องวิเคราะห์ภารกิจหลักของกรมว่ามีอะไรบ้าง และจะดำเนินการอย่างไร ในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ โดยเอาบทบาททั้ง ๔ ด้าน มาวิเคราะห์ว่าในปัจจุบันเราอยู่บทบาทไหน แล้วจะมุ่งไปสู่บทบาทไหน

นางวราวรรณ ภาปราษฏ์ ผู้ตรวจราชการกรม สำหรับตัวชี้วัดที่ ๕.๒ สำคัญจะอยู่ที่ ๒.๒.๒ ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทโครงสร้างและอัตรากำลังที่จะรองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคตว่าจะขอปรับโครงสร้างอย่างไร ส่วนที่ฝ่ายเลขานุการทั้งหมดนี้ จะเป็นแบบฟอร์มที่มีการวิเคราะห์เป็นลำดับ ว่าปัจจุบันเรามีภารกิจหลัก ภารกิจรองอะไรบ้าง สูดท้ายแล้วจากการวิเคราะห์นี้ เราจำเป็นต้องปรับหรือวิเคราะห์โครงสร้างใหม่หรือไม่ หรือยกกองที่ไม่จำเป็น ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. จะสนับสนุนว่า ไม่ใช่จะมีแต่การขยายกองหรือสำนักอย่างเดียว ถ้าไม่จำเป็นก็อาจจะยุบลงไปได้ หรือถ่ายโอนภารกิจ ในแบบฟอร์มที่ ๒.๒.๑ ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน : ภารกิจรอง (Non - Core function) ยังขาดการวิเคราะห์สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะขอเป็นราชการส่วนภูมิภาค และที่เสนอให้มีการจัดตั้งคณะทำงานย่อย คงไม่จำเป็นเนื่องจากมีคณะนี้อยู่แล้ว

นายสุรพล พลอยสุข รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จากที่ฝ่ายเลขานุการได้เสนอมานี้ จะมี ๒ ลักษณะ คือของเดิมที่มีอยู่แล้ว และของใหม่ที่จะเกิดขึ้น ประเด็นคือของเดิมที่มีอยู่แล้ว ควรวิเคราะห์ทำอย่างไรไม่ให้ถูกยุบ และหน่วยที่จะเกิดใหม่แบบมีร่องรอย เช่น กลุ่มกฎหมาย ไปเขียนมาว่าทำไมต้องเป็นกองกฎหมาย

ภายใต้...

ภายใต้แบบฟอร์มที่กำหนด อีกบางหน่วยที่ไม่มีตัวตนเลย เช่น กองตรวจการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับหน่วยที่มีอยู่แล้ว ๒ กอง คือ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกับสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ ให้แต่ละหน่วยงานทำการบ้านวิเคราะห์ภารกิจของตัวเองมา ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ประธาน แบบฟอร์มที่ ๑.๔.๑ การวิเคราะห์ Value Proposition Statement ของกระทรวงแรงงาน เราไม่ควรใส่ Productive Manpower, Innovative Workforce, Creative Workforce แล้ว เราจะมุ่งสู่ Brain Power เลย มาตรฐานจะทำต่อหรือจะยกให้คุณวุฒิวชิพ เราจะทำทั้งหมด จะลดคนหรือจะจ้าง ในเวทีนี้เราไม่เน้นตั้งหน่วยงาน เราต้องบอกว่ายุบตรงนั้น กระจายอำนาจออกไป เราต้องทำแผนว่าจะเปลี่ยนอย่างไร นำเรื่อง e - service เข้ามาช่วยในการลดคน

ผู้ช่วยเลขาธิการคณะทำงาน ในส่วนที่ ๑ เป็นส่วนที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำขึ้น จะมีการแต่งตั้งคณะทำงานระดับกระทรวง มีรองอธิบดีทุกกรม ฝ่ายแผนงานทุกกรม และกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทุกกรม เพื่อร่วมประชุมหาข้อสรุปในส่วนที่ ๑ อีกครั้ง

นายวิรัช คันสร ผู้ตรวจราชการกรม ในภารกิจรอง ข้อที่ ๓ - ๖ เป็นงานของกองแผนฯ งานที่จำเป็นในเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ ในเรื่องของเครือข่ายประชารัฐจะเกี่ยวข้องกับกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน การสร้างนวัตกรรมจะเกี่ยวข้องกับสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก อาจจะนำ ARDA กับ MARA มารวมด้วย และดิจิทัลก็จะเกี่ยวกับงานศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองแผนฯ จะต้องลดบทบาทลง

มติที่ประชุม ๑. มอบหน่วยงานส่วนกลางที่มีอยู่แล้ว ให้วิเคราะห์ภารกิจของตนเองว่าจะเพิ่มเติมหรือปรับตรงไหน

๒. มอบกลุ่มกฎหมาย วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อจะปรับเป็นกองกฎหมายที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. มอบกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ วิเคราะห์งานตรวจการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อจะขอจัดตั้งเป็นหน่วยงานใหม่ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. มอบศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิเคราะห์ภารกิจงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อจะขอจัดตั้งเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. มอบกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน วิเคราะห์ภารกิจงานยุทธศาสตร์และเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อจะขอจัดตั้งเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. มอบกองแผนงานและสารสนเทศ วิเคราะห์งานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เพื่อจะขอจัดตั้งเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. มอบสำนักงานเลขาธิการกรม วิเคราะห์ภารกิจงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อจะขอจัดตั้งเป็นราชการส่วนภูมิภาค

๓.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การ
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มติที่ประชุม ไม่ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน เนื่องจากมีคณะทำงานชุดนี้แล้ว

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

พิมพ์

(นางสาวณัฐธยาน์ จันทร์หอม)
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ผู้จดยางงานการประชุม