



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาระบบราชการ โทรศัพท์ ๖๑๒

ที่ รง ๐๔๑๑/๒๑๖๖

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑
เรียน แจ้งท้าย

ตามที่มีการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้น

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จึงขอส่งรายงานการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ โดยสามารถดาวน์โหลดรายงานการประชุมได้ที่ www.dsd.go.th/msdu หัวข้อข่าวประชาสัมพันธ์ หากมีข้อแก้ไขประการใดโปรดแจ้งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววันวิสาข์ เนาวรังษี)

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หัวหน้าฝ่าย.....วันที่...../...../.....
หัวหน้างาน.....วันที่...../...../.....
เจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่อง.....วันที่...../...../.....
เจ้าหน้าที่พิมพ์/ทวน.....วันที่ 4 เม.ย. 61

รายงานการประชุม

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑

เมื่อวันอังคารที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมอัมพร จุฬานานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้มาประชุม

- | | | |
|----------------------------------------------------|---------------|------------|
| ๑. นายสุทธิ | สุโกศล | ประธาน |
| อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | |
| ๒. นายธวัช | เบญจาทิกุล | คณะกรรมการ |
| รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | |
| ๓. นายวิชัย | ผิวสะอาด | คณะกรรมการ |
| ผู้ตรวจราชการกรม | | |
| ๔. นายชาคริตย์ | เดชา | คณะกรรมการ |
| ผู้ตรวจราชการกรม | | |
| ๕. นางวรารวรรณ | ภาพราชนุญ | คณะกรรมการ |
| ผู้ตรวจราชการกรม | | |
| ๖. นางสาวนุชจรินทร์ | สายรัดทอง | คณะกรรมการ |
| นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ | | |
| แทนผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | | |
| ๗. นายประสาร | คิตดี | คณะกรรมการ |
| นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ | | |
| แทนผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | | |
| ๘. นางสาวสุภาภรณ์ | อาจวารินทร์ | คณะกรรมการ |
| นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ | | |
| แทนผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ | | |
| ๑๐. นายสง่า | วงศ์ษาพาน | คณะกรรมการ |
| ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ | | |
| ๑๑. นางเอี่ยมพร | โคจิพลกุล | คณะกรรมการ |
| ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | | |
| ๑๒. นางปลาพร | รัตนปริคณณ์ | คณะกรรมการ |
| ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | | |
| ๑๓. นายอนุกุล | นำหน้าวงษ์สุข | คณะกรรมการ |
| ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง | | |
| ๑๔. นางสาวสิทธนาถ | สุทธชนะ | คณะกรรมการ |
| นิติกรชำนาญการ | | |
| แทนผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย | | |

๑๕. นางสาวศรีสุตา...

๑๕. นางสาวศรีสุตา	แช่เนื้อ	คณะกรรมการตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
		แทนผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน	
๑๖. นางดรุณี	นิธิวิทกุล	เลขานุการกรม	คณะกรรมการ
๑๗. นางจิรวรรณ	สุตสุนทร	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะกรรมการ
๑๘. นางปราณี	บุญประกอบ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	คณะกรรมการ
		แทนผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	
๑๙. นายวินัย	นิยมทอง	ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะกรรมการ
๒๐. นางสาววรวิไลซ์	วิรัชภูมิเมธ	นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ	คณะกรรมการ
		แทนผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์	
๒๑. นายกอบชัย	หิรัญอุดมเกียรติ	ผู้อำนวยการกองสื่อสารองค์กร	คณะกรรมการ
๒๒. นางศรีวรรณ	ประเสริฐทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	คณะกรรมการ
		แทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	และเลขานุการ
๒๓. นางสาววันวิสาข์	เนาวรังษี	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบราชการ	คณะกรรมการ
		กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	และผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายสุรพล	พลอยสุข	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ติตราชการ
๒. นายประทีป	ทรงถ้อย	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม	ติตราชการ
๓. นายวิรัช	คันศร	ผู้ตรวจราชการกรม	ติตราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสุทัศน์ี	สีบวงศ์แพทย์	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. นายสุภพ	ปิงตา	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. นายสันโดษ	เต็มแสงเลิศ	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. นายธนวัน	ทองสุกโชติ	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. นายสันติพงศ์	สนธิ	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๖. นางชชี	รอดบุญฤทธิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
๗. นางสาวนราภรณ์	สุวรรณประเสริฐ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
๘. นางสาวนัยนา	แช่ลิ้ม	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๙. นางสาวณัฐธยาน์	จันทร์หอม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๐. นางสาวชุนทกาญจน์	คำชู	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เริ่มประชุม...

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน กล่าวว่ ตามกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ ในส่วนของตัวชี้วัด จะวัด ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ จะเป็นการทำแผนปฏิรูปองค์การ จะดูความครบถ้วนตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และรอบที่ ๒ จะพิจารณา ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ จะมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการจัดทำแผนว่าเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดหรือไม่ และส่วนที่ ๒ จะต้องมีการขับเคลื่อนตามแผนที่วางไว้ จะมีผลในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และได้มีการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑ ซึ่งเราต้องจัดทำรายงานส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม ให้ส่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ภายใน ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑ ตอนนี้เรามีแนวคิด Big Change คือ

๑. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการทดสอบฯ และถ่ายโอนการทดสอบฯ ให้ภาคเอกชน
๒. การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม โดยการจ้างบริษัท (Outsource) ให้เป็นผู้ตรวจรับรองหลักสูตรฯ และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้อนุมัติ อาจจะใช้เงินกองทุนไปจ้าง
๓. การออกวุฒิบัตรหรือหนังสือรับรองในรูปแบบของอิเล็กทรอนิกส์

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑

ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

รายงานผลการประชุมคณะทำงานยกร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

ผู้ช่วยเลขานุการฯ รายงานว่า กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดประชุมคณะทำงานยกร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๕๐๑ ชั้น ๕ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีนายชาคริตย์ เตชะ ผู้ตรวจราชการกรม เป็นประธาน ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นคณะทำงาน และผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นเลขานุการคณะทำงาน รวมทั้งสิ้น ๑๕ คน และ มติที่ประชุมเห็นชอบบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไว้ ๕ ภารกิจ คือ

๑. ภารกิจพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน
๒. ภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
๓. ภารกิจส่งเสริมสถานประกอบกิจการ
๔. ภารกิจพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. ภารกิจกำกับดูแลอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔...

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ ร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ช่วยเลขาธิการฯ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ส่งร่างแผนฯ ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อขอคำแนะนำ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ.ร. ชี้แจงว่าแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่เป็นการปรับกระบวนการทำงานรองรับกับเทคโนโลยีต่างๆ มากกว่าไม่ได้เป็นการ Big Change ไม่ได้เป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทที่ชัดเจน ยังถือว่าเป็น Operator ยังคงบทบาทของผู้ดำเนินการเองอยู่ทุกงาน ไม่ได้มีการยกภารกิจงานใดๆ ไปให้ภาคส่วนอื่นได้ดำเนินการทำแทน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีการเปลี่ยนบทบาทจาก Operator เป็น Regulator ส่วนเรื่อง Big Change เรื่องที่ ๑. วิเคราะห์สาขาอาชีพที่จะให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ ๑๐๐% โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้กำกับดูแลตามระบบประกันคุณภาพ ๒. การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายโดยการจ้างบริษัท (Outsource) ให้เป็นผู้ตรวจรับรองหลักสูตรฯ และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้อนุมัติ ท่านอธิบดีได้ให้นโยบายไว้ว่าให้นำเรื่อง e-service มาปรับในการทำงานให้เร็วขึ้น เพื่อจะได้รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายได้ทันเวลา เนื่องจากว่ามีปัญหาในการรับรองหลักสูตรฯ ไม่ทันตามกำหนดเวลา โดยการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ เช่น mobile application ระบบ e-payment หรือการขยาย e-service ให้ครอบคลุม ทุกหลักสูตร ตัวอย่างการ Big change มีรูปแบบของกรมการกงสุลในเรื่องของการทำพาสปอร์ตการดำเนินงานคือเอกชน ส่วนผู้เซ็นอนุมัติคือเจ้าหน้าที่ข้าราชการ และแนวทางของอธิบดี คือ เปลี่ยนวุฒิบัตรจากกระดาษเป็นวุฒิบัตรอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นการลดใช้กระดาษด้วย วันนี้ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาร่างแผนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในส่วนที่ ๒ บทวิเคราะห์ภารกิจของกรม : ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (To - Be) แบบฟอร์ม ๒.๒.๑ ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน : ภารกิจหลัก (Core function) เราจะทำการปรับบทบาทภารกิจในลักษณะ Big Change คือ

๑. งานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะเปลี่ยนจาก Regulator เป็น Smart Regulator โดยการวิเคราะห์สาขาอาชีพที่จะให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ ๑๐๐%

๒. งานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์ จะเปลี่ยนจาก Regulator เป็น Smart Regulator โดยการพัฒนาและขยายระบบ e - service การยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกประเภทการฝึก (ปัจจุบันยื่นผ่านระบบ e-service ได้เฉพาะการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ) ในรูปแบบของ website/mobile application พัฒนาการกระบวนการตั้งแต่ต้นกระบวนการจนถึงสุดกระบวนการ (end-to-end process)

๓. การพัฒนาระบบและรูปแบบการรับรองความรู้ความสามารถ จะเปลี่ยนจาก Operator เป็น Smart Operator โดยการศึกษารูปแบบการรับรองความรู้ความสามารถในรูปแบบใหม่ เช่น การออกหนังสือรับรองผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

นางวราวรรณ ภาปราษฎ์ ผู้ตรวจราชการกรม กล่าวว่า ขอสรุปเพื่อให้เกิดความชัดเจนและความเชื่อมโยง วันนี้นัดมาประชุมได้มาประชุมในเรื่องการปฏิรูปองค์การ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเป็นตัวชี้วัดซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้มีการปฏิรูปองค์การรอบที่ ๒ ซึ่งทุกส่วนราชการ จะต้องทำส่งทางสำนักงาน ก.พ.ร. การปฏิรูปองค์การเน้นในเรื่องการปรับบทบาทภารกิจแล้วจะเชื่อมโยงไปถึงโครงสร้างด้วย การปรับโครงสร้างซึ่งจริงๆ แล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความประสงค์ปรับให้สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค ให้เป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงถือเป็นเป้าหมายสูงสุดในการปฏิรูปองค์การ แต่ก่อนทีจะไปปรับโครงสร้าง

ต้องปรับ...

ต้องปรับบทบาทภารกิจก่อน ซึ่งขณะนี้การปรับบทบาทที่เสนอไป สำนักงาน ก.พ.ร. ยังเห็นว่าไม่เป็นการ Big Change หลักเกณฑ์การ Big Change ที่ท่านอธิบดีกล่าวไว้ สำนักงาน ก.พ.ร. เห็นด้วยกับการถ่ายโอนภารกิจในเรื่องของการทดสอบมาตรฐานฯ โดยถ่ายโอนให้กับเอกชนเป็นหลักภารกิจที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เน้นมาตั้งแต่ ๕ - ๖ ปีที่แล้ว สำนักงาน ก.พ.ร. จะเน้นเรื่องการถ่ายโอนภารกิจเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐเล็กลง เพราะถ้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็น Operator ก็จะมีแต่ใหญ่ขึ้นๆ ทุกวันนี้ก็เป็นลักษณะการ Outsource ออกไป การถ่ายโอนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่สมัย ๑๐ ปีที่แล้วที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เริ่มเน้นเรื่องการถ่ายโอน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเริ่มมีการถ่ายโอนภารกิจตั้งแต่ยังไม่มี พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่เรื่องของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยออกเป็นระเบียบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการถ่ายโอนภารกิจ ณ ขณะนั้น ภารกิจที่สำคัญคือ เรื่อง การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้สถานประกอบการมาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนถือเป็นการสมัครใจ แต่ถ้าสถานประกอบการมีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป เป็นไปในลักษณะเชิงบังคับ คือ จะต้องจัดการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ของลูกจ้างทั้งหมด โดยสถานประกอบการจัดส่งหลักสูตรและค่าใช้จ่ายมาให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา ตรงนี้ถือว่าเป็นการถ่ายโอนในเรื่องของการฝึกอบรม ในเรื่องของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ คือ การอนุญาตให้ภาครัฐและเอกชนสามารถจัดตั้งเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้ รวมไปถึงสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็เป็นหน่วยงานในการทดสอบ แล้วยังเปิดโอกาสให้ภาครัฐและเอกชนอื่นเป็นสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ เพราะฉะนั้นในส่วนนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถ่ายโอนไปแล้ว มาถึง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับที่ ๒ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเรื่องของ e-license กรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็มาถ่ายโอนเรื่อง e-license ด้วย ในเรื่องของการเป็นศูนย์ประเมินรับรองความรู้ความสามารถ ที่ผ่านมากการถ่ายโอนเรื่องของการมาตรฐานฝีมือแรงงานกับ e-license ยังไม่เด่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็ไม่สามารถถ่ายโอนออกไปได้เต็มที่ แต่ทางสำนักงาน ก.พ.ร. อยากให้เราถ่ายโอนออกไปในลักษณะส่งเสริมอำนวยความสะดวก ท่านอธิบดีได้ให้แนวคิดมาให้ดูว่าสาขาไหนที่ภาคเอกชนทำได้เต็มที่และมีความพร้อม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงถ่ายโอน ๑๐๐% และนี่ถือเป็นเรื่อง Big Change เพราะถือเป็นหลักการดั้งเดิมของสำนักงาน ก.พ.ร. ส่วนการรับรองหลักสูตรที่จะถ่ายโอนให้ภาคเอกชนรับรองจะมีผลเชื่อมโยงไปในเรื่องสิทธิประโยชน์ ต้องมีหลักการอย่างเคร่งครัดว่าจะไม่มีการทำเพื่อผลประโยชน์กับบริษัทที่สนิทสนม โดยจัดหาเจ้าหน้าที่ลงไปตรวจสอบ

นายสันติพงศ์ สนิธิ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวว่า Big change อย่างเป็นระบบควรเริ่มต้นจากถ่ายทอดความรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการที่จะเป็นเครือข่ายหรือส่งเสริมให้เป็นเครือข่าย SMEs กลุ่มอาชีพ โดยให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีการให้ความรู้ตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้มีศักยภาพหรือความสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนตามยุทธศาสตร์ชาติ (มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน) ต่อเมื่อกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวมีความพร้อมแล้ว โดยมีแผนปฏิบัติการ กำหนดระยะเวลาตามแผนการสร้างเครือข่าย ยกกระดับให้เป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้การส่งเสริมและกำกับดูแลของกรม เพื่อทำหน้าที่แทนเราในเรื่องการฝึกอบรม เป็นศูนย์การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฯ เป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีศักยภาพในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนตามมาตรา ๒๖ การประเมินความรู้ฯ เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ปรับบทบาทเราเป็นผู้กำกับดูแลเชิงคุณภาพ โดยมีระบบประกันคุณภาพ พร้อมกับจัดตั้งหน่วยงานให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจและให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด ปรับแก้ไขกฎหมายที่เป็น

อุปสรรค...

อุปสรรคต่อการสร้างเครือข่ายและสิทธิประโยชน์เพื่อรองรับการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน มีสิทธิประโยชน์ในฐานะเครือข่ายฯ มีความสะดวกรวดเร็วในการขอเป็นเครือข่ายการขอคำปรึกษาแนะนำ กรมต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพในการฝึกอบรมให้บุคลากรของสถานประกอบกิจการ-กลุ่มอาชีพที่จะเป็นเป้าหมายเครือข่ายมีศักยภาพตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น เทคนิคการสอนงานและวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลผลิตภาพตามประเด็นรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน เทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ เทคนิคการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เทคนิคการเป็นเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรมและประเมินผล บุคลากรของกรมต้องทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน การตรวจและการให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดและอื่นๆ ปรับโครงสร้างให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ตรวจคุณภาพ และให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น

เลขาธิการฯ กล่าวว่า ในส่วนของท่านสันติพงศ์ มีไว้อยู่แล้วในส่วนพัฒนาบุคลากร ได้แจ้งทางสำนักงาน ก.พ.ร. ไปแล้ว เรื่องนี้ถือเป็นเรื่องที่ดีแต่ยังไม่ใช่ Big Change นโยบายของรัฐมนตรีสั่งการมาว่าต้องฝึกคนจนเราปฏิเสธไม่ได้ ฉะนั้นในเรื่องนี้จึงไม่ได้ใส่ไปให้ทางสำนักงาน ก.พ.ร. การที่จะพัฒนาคนต่อยอดให้มากขึ้นเป็นกระบวนการภายใน ส่วนท่านผู้ตรวจการฯ กล่าวว่า เบื้องต้นแล้วว่า ในเรื่องการฝึกอบรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ภาคเอกชนมีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้ครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด ก็ถือเป็นการถ่ายโอนงานไปให้ในระดับหนึ่งอยู่แล้วสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เสนอมาว่าถือเป็นงานที่ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังทำอยู่ไม่ถือว่าเป็นการ Big Change

นายสันโตษ เต็มแสงเลิศ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวว่า สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอมาเรื่องการวิเคราะห์บทบาทของรัฐ รัฐควรมีบทบาทอะไร เช่น บทบาทความมั่นคง บทบาทยุติธรรม แต่งานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นงานเศรษฐกิจ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทอะไรที่เป็นหลักจริงๆ มาดูว่าอะไรคือเอกชน บริษัท สมาคม หอการค้า สภาอุตสาหกรรม ถือว่าเป็นเอกชน สำนักงาน ก.พ.ร. เอาแม่แบบนี้มาจากยุโรปและอเมริกา รัฐบาลกลางไม่มี มีแต่พลเมืองเพราะฉะนั้นสำนักพลเมืองเกิดก่อนสำนักของรัฐ คนในเศรษฐกิจมีความแข็งแกร่ง เพราะรู้ว่าถ้าคนมีความสามารถในการทำงานก็สร้างอาวุธได้ เพราะฉะนั้นพัฒนาการของยุโรปและอเมริกาภาคพลเมืองและช่างฝีมือเข้มแข็งมาก่อน ส่วนไทยรัฐบาลกลางมาก่อนภาคพลเมืองพัฒนาขึ้นมาช้า อย่างเช่น วัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง ARDA เพื่อฝึกแรงงานเฉพาะเรื่องของชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งประเทศไทยมีสมาคมชิ้นส่วนยานยนต์อยู่แล้ว ต่อไปอนาคตสมาคมควรนำไปบริหารเองทั้งหมด หรือศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากลมีลักษณะพิเศษคือต้องจ่ายค่าธรรมเนียมให้กับ RIW ซึ่งมีตัวแทนอยู่ที่พระนครเหนือ คือ WIT และมีข้อกำหนดว่าครูต้องมีใบรับรองด้านช่างเชื่อมสากล ควรทำองค์กรให้มีลักษณะเฉพาะ สำหรับในเรื่องการฝึกอบรมที่เป็นนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งมีแนวโน้มที่ตลาดแรงงานมีความต้องการสูงเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ในขณะเดียวกันกรมเองมีข้อจำกัดในหลายๆ ด้าน อาทิเช่น กรมไม่มีเครื่องมือเครื่องจักรที่จะดำเนินการฝึกอบรมได้เอง ครูฝึกในสาขาเหล่านี้มีจำนวนน้อย ดังนั้น เราควรส่งเสริมให้เอกชนที่มีความพร้อมทั้งด้านเครื่องมือเครื่องจักร และครูฝึก เป็นศูนย์ฝึกอบรมเฉพาะด้าน โดยที่กรมอาจจะสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบางส่วน

นางสุทัศน์ สืบวงศ์แพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวว่า ถ้าเราจะ Big change เราต้องไปเชิญผู้ที่มีความรู้มาร่วมกันวิเคราะห์ด้วย เพราะการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีรูปแบบ ขั้นตอน คือจะต้องไปวางขั้นตอนว่าคุณจะต้องทำอะไร ต้องมีบทบาท มีกรอบ ถ้าจะทำทุกคนต้องให้ความร่วมมือ เพราะต้องมานั่งคิดขั้นตอน เช่น ปีนี้ทำเท่าไร ปีหน้าทำเท่าไร และต้องมีคนมารับภารกิจ ต้องมีผู้รู้มาช่วยคิด เพราะภารกิจจะเพิ่มมากขึ้น ต้องกลับไปดูต้องกลับไปทบทวนแก้ไขต้องมีรายงานมากขึ้น ไม่ควรเพิ่มสถานที่ ต้องรักษาความสมดุล ยิ่งแบ่งหน่วยงานเยอะยิ่งทำให้ขาดการสั่งสมประสบการณ์อันควรจะได้เกิดจากการทำงาน ปัญหาที่จะเกิดการสอบสวน สมัยนี้ทำอะไรก็รวดเร็ว สมัยก่อนต้องวางฎีกาส่งตรวจไปกรมบัญชีกลาง ปัจจุบันแค่ใส่รหัสเงินออกมาแล้ว แต่ถามว่าเอกสารครบไหมไม่มีใครรู้หรือก ไบตรวจการจ้างก็ยังไม่ได้เซ็น ถ้าเร็วขนาดนี้ slow down ลงมาบ้าง แล้วเอาคนเก่งๆ เข้าไปช่วย จะทำให้เกิดทำงานตามวัตถุประสงค์

ผู้ช่วยเลขาธิการฯ กล่าวว่า สรุปคือ เราจะมี ๒ Big Change ใหญ่ๆ ก็คือให้ศูนย์ทดสอบเอกชนเป็นผู้ดำเนินการทดสอบในสาขาที่มีความพร้อม ๔ สาขา คือ ๑. ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ๒. ช่างเครื่องปรับอากาศ ๓. ช่างเชื่อม ๔. ผู้ประกอบอาหารไทย แผนดำเนินการทั้งหมด ๓ ปี ในปีแรกเป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลว่าสาขาใดที่เราจะผลักดัน ๑๐๐% ที่จะให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ ปีที่สองเป็นแผนคร่าวๆ ในระยะ ๓ ปี เมื่อได้ข้อมูลมาก็จะเริ่มดำเนินการ ต้องมีการวางแผน ซึ่งตรงนี้ก็ต้องมาประชุมอีกทีหนึ่งโดยในช่วงแรกฝ่ายเลขานุการจะเขียนเป็นแผนผังคร่าวๆก่อน และการ Big Change ลำดับที่ ๒ คือ การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายให้หน่วยงานเอกชนที่ได้รับการยอมรับเป็นผู้ดำเนินการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่าย แต่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้อนุมัติค่าใช้จ่าย

มติที่ประชุมเห็นชอบการ Big change ตามแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ เรื่อง คือ

๑. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการทดสอบฯ และถ่ายโอนการทดสอบฯ ให้ภาคเอกชนดำเนินการ และมอบหมายให้สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเป็นผู้ให้ข้อมูลว่าศูนย์ทดสอบเอกชนมีกี่แห่งมีความพร้อมในการดำเนินการเองในสาขาใดบ้าง และสาขาใดที่ยอดผู้เข้ารับการทดสอบฯ เป็นจำนวนมาก

๒. การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม โดยการจ้างบริษัท (Outsource) ให้เป็นผู้ตรวจรับรองหลักสูตรฯ และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้อนุมัติ

๔.๒ ประเด็นการปรับปรุง ๔ ด้าน ที่ต้องดำเนินการ ระหว่างปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เลขานุการฯ กล่าวว่า สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดการปฏิรูปองค์การเป็นตัวชี้วัดของอภิปดี แผนงานที่เสนอไปในปีแรกเรื่องของการวิเคราะห์ว่าสิ่งที่จะ Big Change สามารถทำได้หรือทำไม่ได้ ทำแล้วจะมีผลกับประชาชนอย่างไรเพราะสุดท้ายแล้วเพื่อไม่ให้เสียหายต่อประโยชน์ของประเทศชาติ

นายสุภพ ปิงตา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวว่า ในขณะนี้เรากำลังคุยประเด็นการปรับปรุง ๔ ด้าน ที่ต้องดำเนินการ คือ โครงสร้าง กระบวนงาน บุคลากร และกฎหมาย ตอนนี้เราคุยด้านที่ ๑ เรื่องกระบวนงาน ด้านที่ ๒ เรื่องกฎหมาย ซึ่งหากจะทำมาตรฐานกฎหมายไม่รองรับ คือต้องแก้กฎหมายร่างกฎหมายคู่กันไปให้สอดคล้องกับภารกิจที่จะ Big change ด้านที่ ๓ คือโครงสร้างต้องมีโครงสร้างที่จะมารองรับภารกิจที่เปลี่ยนไป เช่น ARDA ในเรื่องชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ก็ให้เอกชนทำซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่เราจะปรับ ด้านที่ ๔ บุคลากร จะเพิ่ม จะลด จะพัฒนาอย่างไร จะมีแผนที่จะพัฒนาคนที่จะรองรับภารกิจในอีก ๔ - ๕ ปีข้างหน้าอย่างไร ต้องเขียนให้เห็นชัดเจน

เลขานุการฯ...

เลขานุการฯ กล่าวว่า ตามหลักการต้องปรับกระบวนการก่อน คือเอากระบวนการมาเป็นแผนงาน พอมีแผนงานต้องปรับกฎหมาย เราก็จะทำการปรับแผนงานว่าเราจะปรับช่วงไหน พอแผนงานเสร็จพอเรื่องกฎหมายเสร็จก็จะเป็นเรื่องของบุคลากรก็จะดูว่าเราจะพัฒนาอะไรบุคลากรให้สอดคล้องกับแผน ซึ่งจะอยู่ในของกระบวนการใหม่ เราอยากพูด big change แล้วเราจะรู้แล้วว่าปรับกฎหมายแล้วปรับอะไรตามคือบุคลากรสุดท้ายเรามาดูการปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกัน คือที่กล่าวมาทั้ง ๔ ด้านอาจจะไม่จำเป็นต้องทั้ง ๔ ด้าน โดยเราดูว่าในกระบวนการที่ปรับว่าจะต้องปรับอะไรบ้าง บางครั้งปรับกระบวนการอาจจะไม่ต้องปรับกฎหมายก็ได้ อยู่ที่กระบวนการจะสัมพันธ์กับกฎหมายหรือไม่

นางสุทัศนีย์ สืบวงศ์แพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวว่า หลังจากที่ Big change แล้วเราต้องมาดูว่าเหมาะกับโครงสร้างหรือไม่ แต่เมื่อเราทำ Big change แล้ว ทุกส่วนต้องช่วยกัน เพราะกลุ่มพัฒนาระบบบริหารไม่สามารถทำได้ด้วยหน่วยงานเดียวในการเสนอลดกฎหมาย เพิ่มขั้นตอน ตั้งกองใหม่ ต้องมีการตรวจเข้มข้นก็จะนำไปสู่โครงสร้างในที่สุด

นางวราวรรณ ภาปราษฎ์ ผู้ตรวจราชการกรม กล่าวว่า แต่ละกรมก็จะมีรายละเอียด ซึ่งจะมีข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันไปจากที่สำนักงาน ก.พ.ร. เข้าใจ เช่น สำนักงาน ก.พ.ร. อยากให้เราปรับบทบาทภารกิจให้ทันสมัย ต้องปรับตรงนี้เพื่อเชื่อมโยงไปสู่โครงสร้าง อย่าไปเน้นโครงสร้างแล้วอยากจะได้อะไรใหม่ๆ แสดงให้เห็นว่าเราต้องการส่วนนั้นมากกว่าที่เราจะต้องปรับบทบาทของเราให้ดี และหน่วยงานของเราที่ต่างจังหวัดที่พื้นที่ เราไม่ได้ขยายอะไร งานมีแล้ว เงินมีแล้ว คนมีแล้ว เราไม่ได้มีการขอใหม่ เรามีทุกอย่างเพียงแต่ยกฐานะให้ถูกต้องตามกฎหมายปรากฏในกฎกระทรวงเท่านั้นเอง ตรงนี้ต้องชี้แจงให้ทางสำนักงาน ก.พ.ร. เข้าใจ เราไม่ได้ขออะไรเพิ่ม เราขอในสิ่งที่ควรได้มากกว่า

นายชาติกรเดช ผู้ตรวจราชการกรม กล่าวว่า สิ่งที่เราต้องได้คือ Big change เป็นคำตอบเรามากกว่า คือเรื่องที่คุณกันชัดเจนแล้ว ๒ เรื่อง คือ เรื่องเอกชนให้เอกชนทดสอบ และต้องกำหนดสาขาต้องดูว่าสาขาอะไรบ้างลำดับ ๑ ๒ และ ๓ แล้วไปกระทบอะไรบ้างค่อยว่าในรายละเอียด เช่น ไฟฟ้า ประกอบอาหาร ช่างเชื่อม เป็นต้น คือต้องคุณนำร่อง ๓ สาขานี้แล้วค่อยไปไล่ดูเป็นไปได้ไหมมีข้อมูลอะไรบ้าง เราต้องกำหนดไปก่อนได้ไม่ได้เราค่อยไปใช้รายละเอียดกันอีกที

นายอนุกุล นำหน้าวงษ์สุข ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง กล่าวว่า ถ้าจะ Big change ก็แบ่งเป็นระยะ คือ ระยะที่ ๑ สำรองสถานทดสอบที่ดำเนินการในสาขาไหนให้สาขานั้นไปก่อน ระยะที่ ๒ ถ้าเป็นสาขาไหนที่จะส่งเสริมสามารถใช้เงินกองทุนไปจัดตั้งศูนย์ทดสอบสนับสนุนเอกชนเลย การทดสอบฯ ปัจจุบันมีไม่เกิน ๒๐ สาขา การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่าย จะต้องดูรูปแบบของหลักสูตร กำหนดกรอบค่าใช้จ่ายให้ชัดเจน ตอนนี้เราไม่มีกรอบค่าใช้จ่าย การฝึกที่มีค่าใช้จ่ายเป็นหลักถ้าเป็นไปได้ถ้าเรากำหนดกรอบค่าใช้จ่ายจะต้องเป็นไปตามที่เรากำหนดกับอีกประเด็นเป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะไม่รับรองค่าใช้จ่าย ก็ไปดูเรื่องกฎหมาย ถ้าเรารับรองเฉพาะหลักสูตร หลังจากที่ได้เรื่องนี้มาเสร็จ เราก็จ้างคน แล้วก็จ้างที่ปรึกษาออกไปตรวจ แล้วเราก็เซ็นรับรองเสร็จ ๓ กระบวนการ

นางเอี่ยมพร โศจิพลกุล ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวว่า จริงๆ แล้วกฎหมายก็ไม่ได้ให้รับรองหลักสูตร เห็นชอบรายละเอียดหลักสูตร ไม่ได้บอกให้รับผิดชอบบงเงิน เพียงแต่เรารับรองกันด้วยจารีตประเพณี

มติที่ประชุมเห็นชอบ ประเด็นการปรับปรุง ๔ ด้าน ที่ต้องดำเนินการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ โดยต้องพิจารณาตามลำดับดังนี้

๑. ด้านกระบวนการ
๒. ด้านกฎหมาย
๓. ด้านบุคลากร
๔. ด้านโครงสร้าง

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.



(นางสาวณัฐธยาน์ จันทร์หอม)
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ผู้จัดรายงานการประชุม