

ตัวอย่าง

เอกสารหมายเลข ๔

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สำนัก/กอง.....

๑.เรื่อง “การส่งเสริมการสร้างอัตตลักษณ์การพัฒนาฝีมือแรงงานให้เด่นชัดเพื่อสร้างการรับรู้และการยอมรับอัตตลักษณ์ของกรมกับทุกภาคส่วน”

๒.หลักการและเหตุผล (สะท้อนสภาพปัญหาและความจำเป็น)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒๕ ปีแล้ว มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชน แต่มีอยู่บ่อยครั้งที่คนรุ่นใหม่จะไม่เข้าใจว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจอะไรกันแน่ เพราะในภาพลักษณ์ที่พบเห็นในหน่วยงานระดับจังหวัดจะเป็นภาพลักษณ์ของการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน ลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งไม่มีความแตกต่างจากหลายภาคส่วนราชการในระดับจังหวัดที่ดำเนินการฝึกอบรมอาชีพกันอยู่ เช่น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงอุตสาหกรรม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น จนดูประหนึ่งว่า กรมทำงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานราชการภาคส่วนอื่น

หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัดบางส่วนยังเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางที่มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่และไม่ปรากฏชื่อในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ มีภารกิจด้านส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้กลไกการฝึกอบรมเป็นตัวขับเคลื่อนภารกิจส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้มีความเข้าใจไปในทำนองว่ามีการฝึกอบรมที่ซ้ำซ้อนกับภาคส่วนราชการอื่นๆในระดับจังหวัดด้วยกัน ประกอบกับหน่วยงานพื้นที่เป็นหน่วยงานที่มีขนาดเล็กและมีจำนวนงบประมาณไม่มากนักเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นระดับจังหวัด ตลอดจนบุคลากรของกรมต้องส่งเสริมให้มีองค์ความรู้เชิงวิชาการอย่างมืออาชีพให้มากยิ่งขึ้น

ภารกิจส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกลไกการฝึกอบรมเลยไม่โดดเด่นเท่าที่ควร ไม่อาจสร้างอัตตลักษณ์ความเป็นตัวตนด้านการฝึกอบรมอย่างมืออาชีพให้โดดเด่นยิ่งกว่าหน่วยงานส่วนราชการอื่นในระดับจังหวัด

เพื่อให้เกิดการส่งเสริมอัตตลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ชัดเจน จึงควรมีการทบทวนบทบาทส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำกิจกรรมที่สำคัญๆที่ไม่มีปรากฏในภาคส่วนราชการอื่นหรือไม่ได้ดำเนินการหรือไม่อาจจะทำได้มาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมในเชิงรุกให้เด่นชัดยิ่งกว่าการฝึกอบรม โดยการนำกิจกรรมต่างๆตามกฎหมายที่ไม่มีความซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่น เช่น ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ส่งเสริมการใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและอื่นๆตามกฎหมาย เป็นต้น มาส่งเสริมให้เป็นอัตตลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความชัดเจนต่อไป

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

ตามหลักการและเหตุผลข้างต้น การส่งเสริมอัตลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้โดดเด่นและดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ เราสามารถนำกิจกรรมต่างๆตามภารกิจที่กฎหมายกำหนดมา ทบทุนบทบาทส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยวิเคราะห์ได้ ดังนี้

๑. Environment

ในที่นี้ ขอเน้นเรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานในพื้นที่ให้สามารถปฏิบัติการได้คล่องตัวรวดเร็วยิ่งขึ้น

-บทบาทด้านส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.๒๖) ถ้าจะส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบการหรือกลุ่มอาชีพอย่างกว้างขวาง รวดเร็ว และนำไปใช้ประโยชน์ในการวัดระดับฝีมือจริงจัง เพื่อการพัฒนาทักษะฝีมือให้แรงงานมีผลิตภาพสูงขึ้น สามารถทำงานเพิ่มกำไรสร้างมูลค่าสินค้าและบริการได้ เห็นควรนำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายให้หน่วยงานระดับจังหวัดดำเนินการให้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน(ม.๒๖)ได้ (เขาทำเขาใช้เรารับรอง) และรายงานให้คณะกรรมการทราบ เป็นการปรับบทบาทการทำงานในเชิงรุกและสร้างการยอมรับบทบาทกรมและเป็นที่รู้จักแพร่หลายในกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว เมื่อใดที่กล่าวถึงมาตรฐานฝีมือแรงงานก็ต้องคิดถึงบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

-การรับรองความรู้ความสามารถ ในที่นี้ ขอเน้นด้านการทำงานในเชิงรุก กำหนดเป็นนโยบายโดยเป้าหมายการให้บริการการรับรองความรู้ความสามารถที่เข้าถึงประชาชนและมีมาตรการเชิงรุกประการหนึ่ง ได้แก่ การตรวจตราเยี่ยมเยียนกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพควบคุมหรือกลุ่มอาชีพ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องและผลกระทบต่อประชาชนที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ควบคู่ไปพร้อมกับส่งเสริมผู้ประกอบการจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ แนะนำการใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและอื่นๆตามกฎหมาย เป็นต้น

๒. Input

ในที่นี้ ขอเน้นด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ มีความแม่นยำในการกิจ การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้ ช่วยสร้างภาพลักษณ์ให้กรมมีความโดดเด่นและยอมรับในความเป็นมืออาชีพของบุคลากร สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ ควรจัดทำหลักสูตร “นักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ” เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมต่อไป

๓. Process

ในที่นี้ ขอเน้นด้านการจัดทำแผนงานโครงการ โดยปรับแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาทการส่งเสริมอัตลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดกิจกรรม เป้าหมาย ในภารกิจที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ส่งเสริมการใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและอื่นๆตามกฎหมาย และการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ ควรมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละกิจกรรมไปปรับเปลี่ยนแผนงานโครงการให้เหมาะสมต่อไป

๔. Output-Outcome

ในที่นี้ ขอเน้นด้านการติดตามประเมินผลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อประเมินความพึงพอใจและการรับรู้การส่งเสริมอัตลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การยอมรับบทบาทและอัตลักษณ์ใหม่ของกรม เพื่อนำไปประมวลผลและดำเนินการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อไป

๕. Feedback

ในที่นี้ ขอเน้นด้านผลการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ดำเนินการไปแล้ว บรรลุผลหรือไม่ มีสิ่งใดบ้างที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จซึ่งอาจจะต้องกำหนดเป็นมาตรการเพิ่มเติมอีก เห็นควรให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสรุปเสนอรายงานพร้อมข้อเสนอแนะให้กรมทราบ

๔.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑.ภาพลักษณ์ของกรมจะเปลี่ยนแปลงจากการถูกมองว่า ทำงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานภาครัฐส่วนราชการอื่นเป็นหน่วยงานที่มีอัตลักษณ์ของตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น ถ้าเมื่อใดกล่าวถึงมาตรฐานฝีมือแรงงานจะต้องนึกถึงกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ในอนาคตอาจปรับเปลี่ยนชื่อกรมใหม่/ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานก็ได้)

๒.อาจจัดให้มีการทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในแต่ละกิจกรรมใหม่ เพื่อส่งเสริมการทำงานของหน่วยงานพื้นที่ให้มีความคล่องตัวสูงขึ้น

๓.อาจมีการทบทวนโครงสร้างส่วนราชการของกรมใหม่ เพื่อให้หน่วยงานต่างๆมีบทบาทที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของกรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้นก็ได้ ตลอดจนเป็นการปรับบทบาทด้านการกำกับควบคุมดูแลให้เด่นชัดขึ้นและปรับเปลี่ยนภารกิจของหน่วยงานพื้นที่จากที่เคยถูกมองว่าเป็นหน่วยงานให้บริการด้านวิชาการไปเป็นด้านบริการประชาชนตามกฎหมาย เช่น มีการอนุมัติ การอนุญาต การให้การรับรอง การให้ความเห็นชอบ การกำกับควบคุมคุณภาพมากขึ้น ตลอดจนส่งเสริมสร้างรองรับการปรับโครงสร้างหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้หน่วยงานในพื้นที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคได้ง่ายขึ้น

๔.ภาคเอกชน กลุ่มอาชีพจะให้การยอมรับกรมและบุคลากรของกรมในความเป็นมืออาชีพและเป็นที่พึ่งของประชาชนที่แท้จริง

๕.ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมอัตลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ครบถ้วนทุกกิจกรรม หรือร้อยละของกิจกรรมที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น มีการจัดทำแผนงานโครงการรองรับตามกิจกรรมที่ส่งเสริมอัตลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ

เป็นต้น

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

...../...../.....

หมายเหตุ กรณีประสงค์เข้ารับการคัดเลือกมากกว่า ๑ สายงานให้จัดทำเอกสารนี้ตามจำนวนสายงานที่ประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือก