



รายงานการศึกษา
แนวทางการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดย
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ซึ่งในอนาคต โดยปัจจุบันมีกลุ่มเป้าหมายเป็นกำลังแรงงานจำนวน 40 ล้านคนมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับภารกิจการพัฒนาที่กำลังแรงงานที่จะเติบโตเพิ่มขึ้นในระยะ 2 ปีข้างหน้า กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงได้ศึกษาแนวทางการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ให้สอดคล้องกับการพัฒนา ฝีมือแรงงานในอนาคต โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลถึงแนวทางความเป็นไปได้จากหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ กำหนดตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อวางแผนทางการปรับภารกิจ หน้าที่ และอำนาจ ของหน่วยงาน ส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจน เตรียมความพร้อม ศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินงานรองรับภารกิจ กลุ่มเป้าหมายกำลังแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคต

ในการศึกษาแนวทางการปรับบทบาทภารกิจ และหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้รับการสนับสนุนข้อมูลอย่างดียิ่งจาก สำนักงาน ก.พ.ร. และกองบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อม ทั้งด้านข้อมูลและแนวทางการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
พฤษภาคม 2567

บทสรุปผู้บริหาร

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ศึกษาการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางและความเป็นไปได้จากหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์บทบาทภารกิจ และโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อวางแนวทางการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการปรับระดับตำแหน่งของสำนักงานเลขานุการกรมซึ่งเป็นหน่วยงานในการปฏิบัติงานสนับสนุนให้สูงขึ้น ตลอดจนเตรียมความพร้อม ศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินงานรองรับภารกิจ กลุ่มเป้าหมายกำลังแรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคต

กรอบแนวทางการในรายงานการศึกษาฉบับนี้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จำแนกประเภทของหน่วยงาน ออกเป็น 3 ประเภท โดยวิเคราะห์จากบทบาทภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อศึกษาและวางแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับหน่วยงานแต่ละประเภท ได้แก่ 1.) การปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของสถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง 2.) การปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค และ 3.) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขานุการกรมซึ่งเป็นหน่วยงานในการปฏิบัติงานสนับสนุนให้สูงขึ้น เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานรองรับภารกิจของกรมในอนาคต โดยในเบื้องต้นกรมควรเตรียมความพร้อมของหน่วยงานด้วยการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินงานปรับบทบาทฯ ที่ผ่านมา ได้แก่ การปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 เทคนิคและวิธีการประเมินค่างานของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งผลลัพธ์ตัวชี้วัดความสำเร็จจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 10 ตัวชี้วัด ระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2568 เพื่อถอดบทเรียนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน และเตรียมการรองรับบทบาทภารกิจใหม่ โดยทบทวนบทบาทภารกิจใหม่ของหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจกรมทั้ง 4 ด้าน จากนั้นจึงวางแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับหน่วยงานแต่ละประเภทโดยพิจารณาบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน สำหรับแนวทางทางการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ และปรับระดับตำแหน่งผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. สำหรับหน่วยงานที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีกลุ่มเป้าหมายเป็นกำลังแรงงานที่คาดการณ์ในอนาคตว่ามีอัตราการเติบโตสูง ในระยะ 2 ปี ข้างหน้า ได้แก่ สถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง ต้องดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อน เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าว ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อผ่านการพิจารณาจากสำนักงาน ก.พ.ร.และ ผ่านมติคณะรัฐมนตรี ในขั้นนี้แล้ว ขั้นตอนต่อไป จึงจะดำเนินการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ของสำนักงาน ก.พ. โดยหน่วยงานที่ขอปรับปรุงโครงสร้าง ต้องดำเนินการจัดทำข้อมูลเนื้อหางานของหน่วยงานตนเองตามเกณฑ์ดังกล่าว

2. สำหรับหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคหากไม่นับรวมสถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง ตามข้อ 1 มี 37 ที่มีสถานะเป็นกองภายในและยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 เมื่อนำมาพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของหน่วยงาน โดยเลือกปรับจากหน่วยงานที่มีความเป็นไปได้จากเกณฑ์การเป็นหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมายหลักตามภารกิจของกรมและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจของกรมในอนาคต หน่วยงานที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 32 แห่ง โดยมีแนวทางและขั้นตอนการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ เช่นเดียวกับ สถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง

3. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการกรม ซึ่งเป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2565 โดยเป็นหน่วยงานในภารกิจงานสนับสนุนต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจงานด้านสนับสนุนตำแหน่งเลขาธิการกรม เมื่อวิเคราะห์จากภารกิจปัจจุบันของสำนักงานเลขาธิการกรม กับเกณฑ์ภารกิจที่ส่วนราชการต้องมีการดำเนินการตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. พบว่าภารกิจปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเกณฑ์เพียง 4 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านบริหารทั่วไป 2.ด้านอำนวยการ/ประสานราชการ 3.ด้านประชาสัมพันธ์ และ 4. ด้านอื่น ๆ เป็นภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ (งานห้องสมุด) จาก 11 ด้าน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ คือ 6 ด้าน ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ยากในการปรับระดับตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการกรมซึ่งเป็นหน่วยงานในภารกิจงานสนับสนุนให้สูงขึ้น หากกรมจะดำเนินการ มีความจำเป็นต้องยุบรวมกองภายในอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพิ่มเข้ามาอยู่ภายใต้สำนักงานเลขาธิการกรม

ผลการศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มความเป็นไปได้ในการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ พบว่าดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง เป็นหน่วยงานที่มีกลุ่มเป้าหมายที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ ดังนั้นเรื่องน่าจะมีคุณค่าในการประเมินค่างานมากกว่ากลุ่มอื่น รองลงมา คือ กลุ่มที่เป็นหน่วยงานที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถเป็นหน่วยงาน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเป็นผลกระทบในวงกว้างต่อประชาชน และมีแนวโน้มในขยายตัวของกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นในอนาคต ในขณะเดียวกันหน่วยงานที่เป็นสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 32 แห่ง อาจมีความเป็นไปได้ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับคุณภาพของงานและบริบทในแต่ละพื้นที่ และส่วนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการกรม นั้นมีความเป็นไปได้ยาก เนื่องจากภารกิจปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. เพียง 4 ด้าน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ประเมินระยะเวลาในการดำเนินการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ดังกล่าว พบว่า กรอบระยะเวลาอาจใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานตามขั้นตอนจำนวน 6 ปี โดยจัดทำเป็นแผนการขับเคลื่อนระหว่าง ปี 2568 – 2573 และได้ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญในการปรับปรุงตัวชี้วัดในภารกิจให้เข้มข้น และมีความท้าทายมากขึ้น สามารถกำกับผลลัพธ์ในระดับ Outcome และ Impact นอกจากนั้นหน่วยงานที่ขอปรับปรุงควรมีส่วนร่วม

ในการจัดทำข้อมูล ทั้งงานตามภารกิจที่ท้าทายตลอดจนการเก็บข้อมูลเชิงสถิติ ข้อมูล Data ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ สำหรับการนำมาใช้เป็นหลักฐานประกอบการประเมินและยกระดับหน่วยงานได้

ทั้งนี้การแตกโครงสร้างของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เป็นข้อควรระวังที่ควรพิจารณาอย่างถี่ถ้วนเนื่องจากอยู่ภายใต้ของกองแผนงานและสารสนเทศ หากมีการปรับโครงสร้างอาจทำให้กองแผนงานและสารสนเทศถูกปรับตำแหน่งเป็นอำนวยการ ระดับต้นและต้องทำการประเมินค่างานใหม่เพื่อกลับเข้าสู่ตำแหน่งอำนวยการ ระดับสูง อีกครั้งหนึ่งเนื่องจากกองที่ดำเนินการภารกิจสนับสนุน และหากมีการประเมินค่างานใหม่กองแผนงานและสารสนเทศอาจทำค่างานได้ไม่ถึง

.....

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
สารบัญ	จ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา	2
1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.4 วิธีการศึกษา	2
1.5 กรอบแนวทางการศึกษา	
1.6 ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล	4
1.7 ดำเนินการรับรอง	6
1.8 จำแนกประเภทของหน่วยงาน	6
1.9 วางแผน กำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินงาน	6
บทที่ 2 แนวทางการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของสถาบันเฉพาะทางทั้ง 7 แห่ง	
2.1 ขั้นตอนการดำเนินการ	7
2.2 แนวโน้มความเป็นไปได้	13
บทที่ 3 ประเภทที่ 2 สำหรับหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งผู้ในภูมิภาค	15
3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน	15
3.2 แนวโน้มความเป็นไปได้	17
บทที่ 4 ประเภทที่ 3 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขานุการกรม	19
4.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน	19
4.2 แนวโน้มความเป็นไปได้	21
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	
5.1. การเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน	23
5.2. ดำเนินงานแนวทางการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ และปรับตำแหน่ง	23
5.3. แผนดำเนินงาน ระยะ 6 ปี	25
บรรณานุกรม	28

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	แสดงเกณฑ์การประเมินค่างานตามองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน	7
ตารางที่ 2	แสดงคำถามในโปรแกรมประเมินค่างานภายใต้องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน 8 องค์ประกอบย่อย และการวัดความสัมพันธ์ในการประเมินค่างาน	10
ตารางที่ 3	แสดงหน่วยงานที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการกิจกรรมในอนาคต	16
ตารางที่ 4	แสดงภารกิจที่หน่วยราชการต้องดำเนินการตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ.ร. เปรียบเทียบกับภารกิจปัจจุบันของสำนักงานเลขาธิการกรม	19

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 สรุปแผนภาพขั้นตอนดำเนินงาน	14
ภาพที่ 2 สรุปแผนภาพขั้นตอนดำเนินงาน	18
ภาพที่ 3 สรุปแผนภาพขั้นตอนดำเนินงาน	22

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ โดยปัจจุบันมีกลุ่มเป้าหมายเป็นกำลังแรงงานจำนวน 40 ล้านคน ที่เป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ อย่างไรก็ตามด้วยบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างก้าวกระโดด ทำให้กรมต้องเร่งพัฒนากำลังแรงงานให้ครอบคลุมกำลังแรงงานแรงงานทั้ง 40 ล้านคนดังกล่าว โดยการปรับบทบาทภารกิจใหม่ให้รองรับภารกิจในอนาคต

ในปัจจุบันกรมอยู่ระหว่างการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ปี พ.ศ. 2566 – 2568 ตามมติ กพร. เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2565 และมติ ครม. เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2565 พร้อมนี้มติ ก.พ.ร.ได้กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ 4 ด้าน คือ 1.ด้านการเสนอแนะนโยบาย (Policy Advisor) 2. ด้านการกำกับดูแลตามกฎหมาย (Smart Regulator) 3.ด้านการส่งเสริมสนับสนุน (Facilitator, Enabler) 4. ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ทั้งนี้ โดยดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาองค์กร แผนพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับ การทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ (ปี พ.ศ. 2566 – 2568)

จากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการดังกล่าว ทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องดำเนินการตามตัวชี้วัดสำคัญ เพื่อวัดความสำเร็จจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ จำนวน 20 หน่วยงานเป็นส่วนราชการเพิ่มเติมโดยเป็นราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาคพร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดผลงาน จำนวน 10 ตัวชี้วัด เมื่อครบรอบการรายงานความก้าวหน้าและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.พ.ร. กำหนด ทั้งนี้สำนักงาน ก.พ.ร. จะมีการประเมินผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของส่วนราชการที่มีการจัดตั้งใหม่ตามแนวทางและเงื่อนไขที่ ก.พ.ร.กำหนด โดยหากผลประเมินไม่เกิดผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าต่อส่วนราชการให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรียุบส่วนราชการดังกล่าว

เพื่อรองรับภารกิจการพัฒนากำลังแรงงานที่จะเติบโตเพิ่มขึ้นในระยะ 2 ปีข้างหน้า กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงได้ศึกษาแนวทางการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลถึงแนวทางความเป็นไปได้จากหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อวางแผนทางการปรับภารกิจ หน้าที่ และอำนาจ ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนเตรียมความพร้อม ศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินงานรองรับภารกิจกลุ่มเป้าหมายกำลังแรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาแนวทางการปรับบทบาทภารกิจ และหน้าที่ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค รวมถึงการปรับระดับตำแหน่งของสำนักงานเลขานุการกรมซึ่งเป็นหน่วยงานในการปฏิบัติงานสนับสนุนให้สูงขึ้น จากรายงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ และแนวทางการเตรียมการในอนาคตสำหรับการปรับบทบาทภารกิจ และหน้าที่ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

1.2.3 เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงาน และหน่วยงานรับผิดชอบในการขับเคลื่อนการปรับบทบาทภารกิจ และหน้าที่ ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

1.3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ได้แนวทางการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค รวมถึงการปรับระดับตำแหน่งของสำนักงานเลขานุการกรมซึ่งเป็นหน่วยงานในการปฏิบัติงานสนับสนุนให้สูงขึ้น

1.3.2 ทราบแนวโน้มความเป็นไปได้ และแนวทางการเตรียมการในอนาคตสำหรับการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

1.3.3 แผนการดำเนินงาน และหน่วยงานรับผิดชอบในการขับเคลื่อนการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

1.4 วิธีการศึกษา

1.4.1 เป็นการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาแนวทางในการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตจากรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

1.4.2 ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาแนวโน้มความเป็นไปได้ และแนวทางการเตรียมการในอนาคตสำหรับการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคโดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

1.5 กรอบแนวทางในการศึกษา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จำแนกประเภทของหน่วยงาน ออกเป็น 3 ประเภท โดยวิเคราะห์จากบทบาทภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อศึกษาและวางแผนทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับหน่วยงานแต่ละประเภท ดังนี้

1.5.1 การปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของสถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DISDA) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยี

อัตโนมิติและเมคคาทรอนิกส์ (AMA) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ และสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม (WelDA)

1.5.2 การปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและรองรับการขยายตัวของกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนากำลังแรงงาน ได้แก่ สำนัก กอง และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ไม่ปรากฏในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2565

1.5.3 ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขานุการกรมซึ่งเป็นหน่วยงานในการปฏิบัติงานสนับสนุนให้สูงขึ้น เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานรองรับภารกิจของกรมในอนาคต

ทั้งนี้ในการประเมินความเป็นไปได้ในการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ รวมถึงการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจะพิจารณาจากบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ประกอบกับเกณฑ์ของการประเมินค่างานของสำนักงาน ก.พ. โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้สรุปรายงานการศึกษาลำดับนี้ออกเป็น 5 บท ได้แก่บทที่ 1 บทนำนำเสนอภาพรวมของขั้นตอนการดำเนินงานและข้อมูลสำคัญที่ควรต้องศึกษาวิเคราะห์ บทที่ 2 ถึงบทที่ 4 นำเสนอแนวทางดำเนินงานโดยจำแนกเป็นประเภทดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ง่ายต่อการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ และบทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ นำเสนอสรุปผลการศึกษา ความเป็นไปได้ แผนปฏิบัติการและข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนในอนาคต

1.6 ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงานปรับภารกิจและหน้าที่ ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค จากรายงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องรวมทั้งศึกษาแนวทางการดำเนินงานการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อปี พ.ศ. 2565 ที่สำนักงาน ก.พ.ร. เห็นชอบการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2565 ให้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 26-45 เป็นส่วนราชการเพิ่มใหม่ โดยเป็นราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาค ได้แก่ ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด สระแก้ว มุกดาหาร นครพนม หนองคาย ตาก กาญจนบุรี ระนอง สระบุรี สมุทรสาคร เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ จันทบุรี บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ กระบี่ ร้อยเอ็ด และนนทบุรี ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินงานรายงานความก้าวหน้า และประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดสำคัญ 10 ตัวชี้วัด

จากการศึกษาดังกล่าว กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้สรุปเป็นขั้นตอนการดำเนินงานเบื้องต้น ในการดำเนินงานปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ที่กรมควรเตรียมความพร้อมในอนาคตตามขั้นตอนดังนี้

1.6.1 ศึกษาการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 ตามมติ ก.พ.ร. และมติคณะรัฐมนตรี ดังนี้

1) การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการประชุมครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2565 และการกำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่

2) การยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2560 กรณีการจัดตั้งราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาคเพิ่มใหม่ และให้ข้อเสนอการถ่ายโอนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ภาคส่วนอื่นรับไปดำเนินการเป็นข้อเสนอแทนการยุบเลิกหรือยุบรวมหน่วยงานที่มีอยู่ (One-in, X-out) ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2565 เฉพาะหน่วยงานที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.

1.6.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการประเมินค่างานของสำนักงาน ก.พ. (JETHRO) ทั้งนี้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้สรุปจากรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีสาระสำคัญได้ดังนี้

1) เทคนิคและวิธีการที่ ก.พ. ใช้ในการดำเนินการประเมินคุณภาพของงานแต่ละตำแหน่งนั้นใช้วิธีการเปรียบเทียบงานกับตำแหน่งที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานก่อน (Job Classification Method หรือ Grading Method) โดยพิจารณาเปรียบเทียบโครงสร้างการบังคับบัญชา ก.พ. ได้มีการกำหนดมาตรฐานวัดหรือเกณฑ์ในการประเมินค่างานแบบ CSC Guide Charts ในลักษณะการเปรียบเทียบ องค์ประกอบการประเมิน 3 ด้าน และมีการให้ค่าคะแนนเป็น CSC Point ซึ่งนับว่า เป็นเทคนิคการประเมินค่างานแบบการให้คะแนนองค์ประกอบ หรือ Point Rating System โดยมีขั้นตอนการประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งระดับสูง หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.

กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง โดยมีกระบวนการขั้นตอนและกลไกประเมินค่างาน ดังนี้

1.1) ขั้นตอนการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นการศึกษาภารกิจ ทิศทาง ลักษณะ งาน ขอบเขต และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น ๆ รายละเอียดส่วนนี้จะมีการบันทึกไว้ในบันทึกวิเคราะห์ของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่ง ระดับสูงพิจารณาประเมิน

1.2) พิจารณาประเมินค่างาน เป็นการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพของงานตาม หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหนึ่งๆ เทียบกับเกณฑ์ในการประเมินค่างานแบบ CSC Guide Charts โดย ให้พิจารณาองค์ประกอบของงานที่ละองค์ประกอบ ว่างานของตำแหน่งนั้นมีคุณภาพความยุ่งยากของ งาน ตรงกับเกณฑ์การวัดในองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งการกำหนดระดับตำแหน่ง ด้วยวิธีการประเมินคุณภาพของงานโดยใช้แบบ CSC Guide Charts นี้เป็นวิธีที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ค่อนข้างมาก ก.พ. จึงกำหนดเป็นโปรแกรมประเมินค่างาน และให้มีการพิจารณาประเมินแบบ 20 ข้อคำถาม แล้วโปรแกรมจะประมวลผลตามองค์ประกอบที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้แล้ว และรายงานผลว่าผ่านหรือไม่ผ่าน การประเมินค่างานว่าได้ตามระดับตำแหน่งที่จะกำหนดหรือไม่

1.3) กลไกการประเมินค่างาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีมาตรฐาน และมีความ เชื่อมั่น ในการประเมินค่างาน ในส่วนราชการต่างๆ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ได้กำหนดให้แต่ละ กระทรวงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง เพื่อเป็นคณะผู้ประเมินอันประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการประเมินค่างาน มาพิจารณาประเมินคุณภาพงานเพื่อประกอบ การ พิจารณากำหนดตำแหน่งของ อ.ก.พ. กระทรวงต่อไป ทั้งนี้ เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่าย เลขาธิการของคณะกรรมการฯ ที่จะต้องมีการวิเคราะห์ประเมินค่างานเบื้องต้น แล้วนำเสนอในที่ประชุม ของ คณะกรรมการดังกล่าวเพื่อให้ความเห็นชอบการประเมินในแต่ละข้อคำถามในแบบประเมินค่างาน

1.4) ผู้ประเมิน ประกอบด้วย 1) ผู้ประเมินเบื้องต้น ได้แก่ ฝ่ายเลขานุการในคณะกรรมการ การกำหนดตำแหน่งระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง เป็นเลขานุการ ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเจ้าของเรื่อง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการผู้ที่ได้รับมอบหมายจากส่วนราชการให้เป็นเจ้าของ เรื่องจะจัดทำบันทึกการวิเคราะห์และประเมินค่างานเบื้องต้น พร้อมด้วยเหตุผลในการประเมินแต่ละข้อคำถาม และนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง 2) คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่ง ระดับสูงของกระทรวง พิจารณาจากการวิเคราะห์และการประเมินค่างานของฝ่ายเลขานุการที่เสนอมา ทั้งนี้การเลือกข้อคำตอบเป็นการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการ การพิจารณาเลือกข้อคำตอบของคณะกรรมการ การกำหนดตำแหน่งระดับสูงถือเป็นที่สุด

1.6.3 การศึกษาปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนากำลังแรงงานในอนาคต เช่น บุคลากรเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ประชากรศาสตร์ ฯลฯ

1.6.4 ศึกษาผลลัพธ์ตัวชี้วัดความสำเร็จจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 10 ตัวชี้วัด ระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2568 เพื่อนำผลความสำเร็จจากการดำเนินงานมาต่อยอดในการปรับภารกิจ หน้าที่ และอำนาจ ของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคในรอบต่อไป

1.7 ดำเนินการเตรียมการรองรับ ดังนี้

1.7.1 ทบทวนบทบาทภารกิจใหม่ของหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค 32 แห่ง ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสนอแนะนโยบาย (Policy Advisor) ด้านการกำกับดูแลตามกฎหมาย (Smart Regulator) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน (Facilitator, Enabler) ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

1.7.2 เพิ่มคุณค่า (Value Added) ของภารกิจหน่วยงานที่จะปรับปรุงบทบาทภารกิจ ให้ตอบสนองและมีคุณค่าต่อภารกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากการประเมินผลจะเป็นการประเมินจากหน่วยงานที่ขอปรับปรุงโดยตรง

1.8 จำแนกประเภทของหน่วยงานโดยวิเคราะห์จากบทบาทภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อวางแผนทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับหน่วยงานแต่ละประเภท จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1.8.1 ประเภทที่ 1 สำหรับหน่วยงานที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและมีกลุ่มเป้าหมายเป็นกำลังแรงงานที่คาดการณ์ในอนาคตว่าจะมีอัตราการเติบโตสูงในระยะ 2 ปี ข้างหน้า ควรมีการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ซึ่งต้องมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงานและวางกลยุทธ์การดำเนินงานในพื้นที่เพื่อรองรับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง ประกอบด้วยสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DISDA) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (AMA) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม (Welda)

1.8.2 ประเภทที่ 2 สำหรับหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ หน่วยงานส่วนกลาง ที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและรองรับการขยายกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนากำลังแรงงาน โดยการปรับปรุงบทบาทและกระบวนการภายในให้รองรับกับภารกิจของกรมในอนาคต

1.8.3 ประเภทที่ 3 สำหรับปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขานุการกรมซึ่งเป็นหน่วยงานในการสนับสนุนให้สูงขึ้น เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานรองรับภารกิจของกรมในอนาคต

1.9 วางแผน กำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินงาน และกำหนดหน่วยงานขับเคลื่อนให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทั้งนี้หน่วยงานที่ขอปรับปรุง มีความจำเป็นต้องปรับบทบาทภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ให้เพิ่มมากขึ้น โดยให้มีความสอดคล้องต่อภารกิจกรมในอนาคตทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 2

แนวทางการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของสถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง

รายงานการศึกษาส่วนนี้เป็น แนวทางการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของสถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DISDA) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (AMA) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม (WeLDA) สรุปเป็นขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

2.1 ขั้นตอนดำเนินการ

2.1.1 ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้สถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง อยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยเสนอขอความเห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.ต่อ สำนักงาน ก.พ.ร. โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบ

2.1.2 เมื่อหน่วยงานอยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานแล้ว สามารถปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของบทบาทภารกิจและหน้าที่ ได้โดยดำเนินการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตามตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบ ดังนี้

1) ประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน โดยหน่วยงานที่ขอปรับปรุงโครงสร้าง ต้องดำเนินการจัดทำข้อมูลลักษณะเนื้อหาของงานของหน่วยงานของตนเอง ตามเกณฑ์ดังกล่าว และมีกองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับดูแล ตรวจสอบการจัดทำข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงเกณฑ์การประเมินค่างานตามองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	รายละเอียด
1) องค์ประกอบหลักด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นในงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่จะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และความชำนาญ	หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่จะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	รายละเอียด
และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ การทำงาน และการฝึกฝน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต้องมีเป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ		ลู่วงไปได้ โดยพิจารณาจาก สภาพงานของตำแหน่งนั้น
	องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ	หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการที่ ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ โดยพิจารณาจาก ลักษณะงาน และการบริหารจัดการในการวางแผน กำกับตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีม
	องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ และทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการให้ผู้อื่นร่วมทำงานให้ โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญ
2) องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ระดับและขอบเขตของการใช้ ความคิดและการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการขั้นตอนที่ตำแหน่งนั้นจะต้องนำความรู้มาใช้ ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์	องค์ประกอบที่ 4 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด	หมายถึง ระดับและขอบเขตของความคิดเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาในงานของตำแหน่ง โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานนั้นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามกฎหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	รายละเอียด
ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 2 องค์ประกอบ		
	องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา	หมายถึง ระดับของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามความรับผิดชอบหรือตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน สภาพงาน รูปแบบ ของการคิด และกระบวนการจัดการข้อมูลของตำแหน่ง
3) องค์ประกอบหลักด้านการะรับผิดชอบต่อ หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงาน ความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึงความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งนั้น ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ	องค์ประกอบที่ 6 อิสระในการปฏิบัติงาน	หมายถึง ระดับและขอบเขตของการวินิจฉัยหรือ ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และการบังคับบัญชาภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน
	องค์ประกอบที่ 7 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของส่วนราชการ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ ของตำแหน่งงานต่อหน่วยงาน กรม กระทรวง และประเทศ
	องค์ประกอบที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง	หมายถึง ลักษณะสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	รายละเอียด
		หน่วยงาน โดยพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นของตำแหน่งนั้นต่อภารกิจ โดยรวมของส่วนราชการ

2) ดำเนินการประเมินค่างานโดยใช้โปรแกรมประเมินค่างาน

ประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้ “โปรแกรมประเมินค่างาน” เป็นเครื่องมือช่วยในการ พิจารณากำหนดตำแหน่งของส่วนราชการเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ภายใต้องค์ประกอบหลักในการ ประเมินค่างาน 3 ด้าน 8 องค์ประกอบย่อย และการวัดความสัมพันธ์ในการประเมินค่างาน ซึ่งประกอบด้วย คำถาม รวม 20 ข้อ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับดูแล ตรวจสอบการจัดทำข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงคำถามในโปรแกรมประเมินค่างานภายใต้องค์ประกอบหลักในการ ประเมินค่างาน 3 ด้าน 8 องค์ประกอบย่อย และการวัดความสัมพันธ์ในการประเมินค่างาน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย/คำถาม
1. องค์ประกอบหลักด้านความรู้ที่จำเป็นในงาน	1.1 ความรู้และความชำนาญ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ ข้อ 1 ระดับการศึกษา เป็นการประเมินค่างานจากระดับการศึกษาที่ตำแหน่งนั้น ต้องการหรือจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อ 2 ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง เป็นการประเมินค่างานจากประสบการณ์ในงาน ที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ข้อ 3 ความรู้ที่จำเป็นในงาน เป็นการประเมินค่างานจากระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงานและความเชี่ยวชาญ ที่จำเป็นต้องใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ข้อ 4 ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค เป็นการประเมินค่างานจาก ระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรอบรู้และความชำนาญงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นต้องใช้ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง
	1.2 การบริหารจัดการ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ ข้อ 5 การบริหารจัดการ เป็นการประเมินค่างานจากระดับและขอบเขตของความสามารถ ในการดำเนินการที่จะทำให้เกิดกิจกรรมหรือเกิดการ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย/คำถาม
	ปฏิบัติอันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรตามที่ กำหนดไว้ภายใต้ ทรัพยากรที่มี ข้อ 6 ลักษณะของการทำงานในทีม เป็นการประเมินค่างานจากระดับ และบทบาท การมีส่วนร่วมของตำแหน่งต่อผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่ กำหนด ข้อ 7 การวางแผน เป็นการประเมินค่างานจากกระบวนการบริหารงาน โดยมีแนวทาง ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม แผนงาน/โครงการภายใต้ ระยะเวลาที่กำหนด 1.3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 2 ข้อ ดังนี้ ข้อ 8 มนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน เป็นการประเมินค่างานจาก ลักษณะของ ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ซึ่งจะก่อให้เกิด ความเข้าใจอันดีต่อกัน ข้อ 9 การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน เป็นการประเมินค่างานจาก ลักษณะการติดต่อสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน อันจะนำไปสู่การยอมรับ การเห็น พ้อง การให้ความร่วมมือ และให้การสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน
2. องค์ประกอบหลักด้าน ความสามารถในการแก้ปัญหา	2.1 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 2 ข้อ ดังนี้ ข้อ 10 กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา เป็นการประเมินค่างาน จากแนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความ รับผิดชอบของตำแหน่ง ภายใต้กรอบแนวคิด เป้าหมาย และนโยบาย ของส่วนราชการ ข้อ 11 อิสระในการคิด เป็นการประเมินค่างานจากระดับของการคิด หรือการตัดสินใจ ที่จะพิจารณาดำเนินการตามกรอบและแนวทางที่มีอยู่ หรือกำหนดแนวทาง ทิศทางหรือ นโยบายในการปฏิบัติงานของส่วน ราชการ
	2.2 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 2 ข้อ ดังนี้ ข้อ 12 ความท้าทายในงาน เป็นการประเมินค่างานจากลักษณะงาน ที่ต้องการการแก้ไขหรือการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของตำแหน่ง ให้ลุล่วงไปได้ด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย/คำถาม
	ข้อ 13 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการประเมินค่างานจากลักษณะงานที่ต้องใช้ กระบวนการคิด พิจารณา จำแนก สังเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายและนโยบายของส่วนราชการ
3. องค์ประกอบหลักด้านการะ รับผิดชอบ	3.1 อีสาระในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ข้อ 14 อีสาระในการทำงาน เป็นการประเมินค่างานจากระดับของการวินิจฉัยหรือ ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดเชิงนโยบายของส่วนราชการ ข้อ 15 การได้รับอำนาจในการทำงาน เป็นการประเมินค่างานจากการปฏิบัติงาน ตามระดับของการควบคุม กำกับ ตรวจสอบและบังคับบัญชา หรือมีอำนาจในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ ในการปฏิบัติงาน ข้อ 16 อำนาจในการตัดสินใจ เป็นการประเมินค่างานจากระดับของการใช้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของส่วนราชการ
	3.2 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่างานจากระดับและขอบเขตผลกระทบที่เกิดขึ้นดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน กรม กระทรวงและประเทศ
3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของ ตำแหน่ง	ข้อ 18 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง เป็นการประเมินค่างานจากบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งตามภารกิจของส่วนราชการ
4. การตรวจสอบผลการประเมินค่างาน	ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 2 ข้อ ดังนี้ ข้อ 19 วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง เป็นการตรวจสอบผลการประเมินค่างาน โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่งที่ประเมิน ข้อ 20 ประเภทและระดับตำแหน่ง เป็นการตรวจสอบผลการประเมินค่างานโดย พิจารณาจากประเภทและระดับของตำแหน่งที่ประเมิน เกณฑ์การตัดสิน 1. ค่าคะแนนในการประเมินค่างาน 1.1 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ได้คะแนน 725 – 1,035 คะแนน - ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน 631 - 900 คะแนน

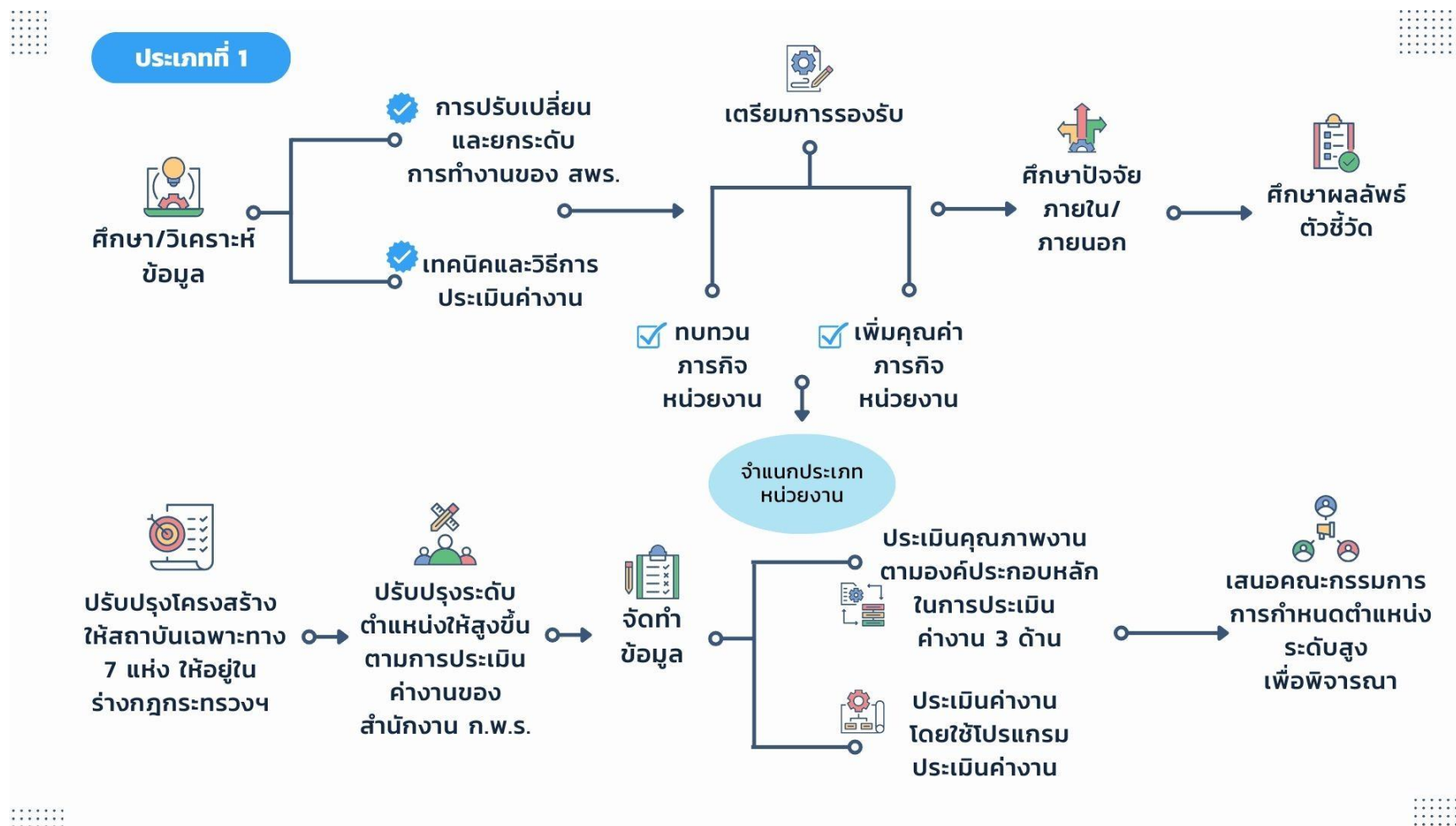
องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย/คำถาม
	- ระดับทรงคุณวุฒิ ได้คะแนน 901 – 1,240 คะแนน 2. ผลการประเมินของแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน

2.1.3 ดำเนินการจัดทำข้อมูล เพื่อพิจารณาการประเมินค่างานตามองค์ประกอบหลัก ในการประเมินค่างาน 3 ด้านตามตารางที่ 1 เกณฑ์การประเมินค่างานตามองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน และตามตารางที่ 2 คำถามในโปรแกรมประเมินค่างานภายใต้องค์ประกอบหลักในการ ประเมินค่างาน 3 ด้าน 8 องค์ประกอบย่อย และการวัดความสัมพันธ์ในการประเมินค่างาน **เสนอต่อคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่ง ระดับสูงเพื่อพิจารณาประเมินคุณภาพงานเพื่อประกอบ การพิจารณากำหนดตำแหน่งของ อ.ก.พ.** กระทรวงต่อไป โดยหน่วยงานที่ขอปรับปรุงต้องเป็นผู้ดำเนินงานจัดทำข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่าย เลขานุการของคณะกรรมการฯ คือ **กองบริหารทรัพยากรบุคคล** ที่จะต้องมีการวิเคราะห์ประเมินค่างานเบื้องต้น แล้วนำเสนอในที่ประชุม ของคณะกรรมการดังกล่าวเพื่อให้ความเห็นชอบ การประเมินในแต่ละข้อคำถามในแบบประเมินค่างาน

2.2 แนวโน้มความเป็นไปได้

ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง มีความจำเป็นต้องพัฒนางานให้มีคุณค่าในเชิง Outcome และ Impact มากยิ่งขึ้น ซึ่งกลุ่มหน่วยงาน ดังกล่าวนี เป็นหน่วยงานที่มีกลุ่มเป้าหมายที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ ดังนั้นเนื้องานน่าจะมีคุณค่า ในการประเมินค่างานมากกว่ากลุ่มอื่น

2.3 สรุปแผนภาพขั้นตอนการดำเนินงาน



ภาพที่ 1 สรุปแผนภาพขั้นตอนการดำเนินงาน

บทที่ 3

ประเภทที่ 2 สำหรับหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

รายการศึกษาส่วนนี้เป็นการศึกษา แนวทางการปรับภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ หน่วยงานส่วนกลาง และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและรองรับการขยายกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนากำลังแรงงาน

ปัจจุบันหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีจำนวนทั้งสิ้น 100 หน่วยงาน หากไม่นับรวมสถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง และ 20 สถาบันจัดตั้งใหม่ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.พ.ร. กำหนด มี 37 หน่วยงานซึ่งมีสถานะเป็นกองภายในที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ดังนี้

- 1) สำนักงานผู้ตรวจราชการกรม
- 2) กองสื่อสารองค์กร
- 3) กองวิเทศสัมพันธ์
- 4) สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ
- 5) ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 6) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 32 แห่ง

3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน

3.1.1 พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของหน่วยงาน

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร การขับเคลื่อนภารกิจ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการพัฒนากำลังแรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ดังนั้น การปรับปรุงโครงสร้างกรมควรพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของหน่วยงาน โดยเลือกปรับจากหน่วยงานที่มี **ความเป็นไปได้ที่จะได้รับการพิจารณาจาก สำนักงาน ก.พ.ร.** โดยควรเป็นหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมายหลักตามภารกิจของหน่วยงาน และมีแนวโน้มในการเติบโตหรือขยายตัวของกลุ่มเป้าหมายในอนาคต

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว พบว่ามีหน่วยงานที่สมควรปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงหน่วยงานที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการกิจกรรมในอนาคต

หน่วยงาน	หน้าที่ความรับผิดชอบของ หน่วยงาน	เหตุผล
1.สำนักงานรับรอง ความรู้ความสามารถ	ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาระบบและรูปแบบการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถ จัดให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการรับรองความรู้ความสามารถ	เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งมีผลกระทบในวงกว้างต่อประชาชน และมีแนวโน้มในขยายตัวของกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เนื่องจากจะมีการขยายสาขาอาชีพเพิ่มขึ้น
2.สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงาน 32 แห่ง	จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงานของจังหวัดในเขตพื้นที่และประสานแผนการฝึกอาชีพของ ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน พัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งจัดทำ มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบ อาชีพในเขตพื้นที่รับผิดชอบ	เป็นหน่วยงานที่รองรับการขับเคลื่อนภารกิจ การพัฒนากำลังคนในเชิงพื้นที่ (Area Based) เพื่อให้กรมบรรลุลวิสัยทัศน์และพันธ กิจด้านการพัฒนากำลังแรงงาน

3.1.2 ให้ดำเนินงานตามแนวทางและขั้นตอน เดียวกับหน่วยงานประเภทที่ 1 ในบทที่ 2 ดังนี้

1) ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ หน่วยงานส่วนกลาง ที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.

2) เมื่อหน่วยงานอยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯ แล้วจึงจะสามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของบทบาท ภารกิจได้ โดยดำเนินการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตามตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบดังนี้

2.1) การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน ตามตารางที่ 1 โดยหน่วยงานที่ขอปรับปรุงโครงสร้างต้องดำเนินการจัดทำข้อมูลลักษณะเนื้อหาของงานของหน่วยงาน ตามเกณฑ์ดังกล่าว และมีกองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับดูแล ตรวจสอบการจัดทำข้อมูล

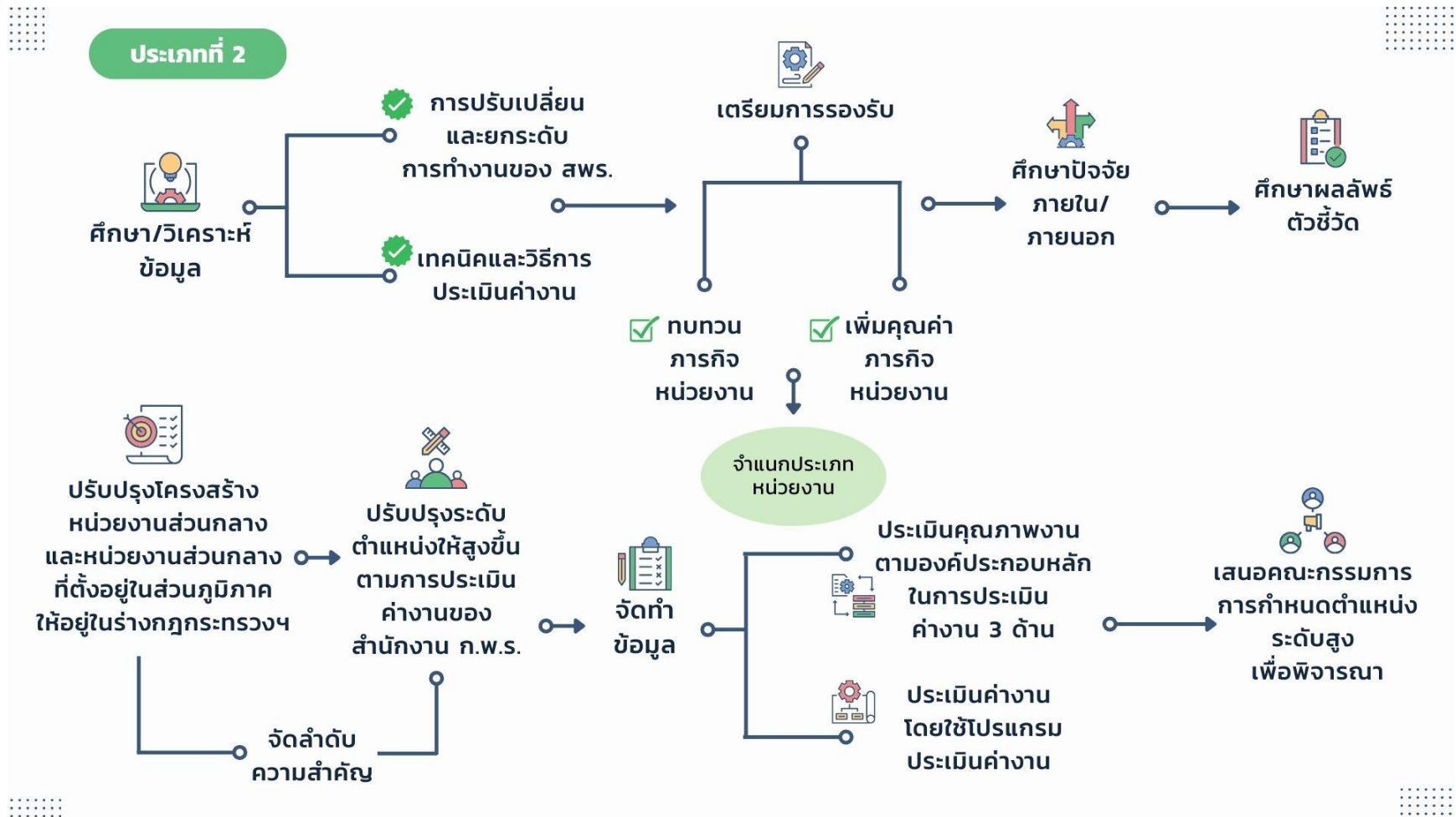
2.2) ประเมินค่างานโดยใช้โปรแกรมประเมินค่างาน ประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้ “โปรแกรมประเมินค่างาน” เป็นเครื่องมือช่วยในการ พิจารณากำหนดตำแหน่งของส่วนราชการเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ภายใต้โครงสร้างองค์ประกอบหลักในการ ประเมินค่างาน 3 ด้าน 8 องค์ประกอบย่อย และการวัดความสัมพันธ์ในการประเมินค่างาน ซึ่งประกอบด้วย คำถาม รวม 20 ข้อ ตามตารางที่ 2 แสดงคำถามในโปรแกรมประเมินค่างานภายใต้โครงสร้างองค์ประกอบหลักในการ ประเมินค่างาน 3 ด้าน 8 องค์ประกอบย่อย และการวัดความสัมพันธ์ในการประเมินค่างาน

3.1.3 ดำเนินการจัดทำข้อมูล เพื่อพิจารณาการประเมินค่างานตามองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้านตามเกณฑ์การประเมินค่างานตามองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน และตามคำถามในโปรแกรมประเมินค่างานภายใต้โครงสร้างองค์ประกอบหลักในการ ประเมินค่างาน 3 ด้าน 8 องค์ประกอบย่อย และการวัดความสัมพันธ์ในการประเมินค่างาน **เสนอต่อ คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงเพื่อพิจารณาประเมินคุณภาพงานเพื่อประกอบ** การพิจารณากำหนดตำแหน่งของ อ.ก.พ. กระทรวงต่อไป ทั้งนี้ เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่าย เลขานุการของคณะกรรมการฯ (กองบริหารทรัพยากรบุคคล) ที่จะต้องมีการวิเคราะห์ประเมินค่างานเบื้องต้นแล้วนำเสนอในที่ประชุม ของคณะกรรมการดังกล่าวเพื่อให้ความเห็นชอบการประเมินในแต่ละข้อคำถามในแบบประเมินค่างาน

3.2 แนวโน้มความเป็นไปได้

การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ของหน่วยงานส่วนกลาง และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 สำนักงาน ก.พ.ร. จะมีเกณฑ์การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการระดับกรม หน่วยงานที่ขอปรับปรุงจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินดังกล่าว ซึ่งในจำนวนหน่วยงานที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดลำดับความสำคัญนั้น สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ เป็นหน่วยงานที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดเนื่องจาก มีลักษณะงานเป็นภารกิจหลักในการรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ และมีผลกระทบในวงกว้างต่อประชาชน และมีแนวโน้มในขยายตัวของกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นในอนาคต ในขณะเดียวกันหน่วยงานที่เป็นสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 32 แห่ง อาจมีความเป็นไปได้ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับคุณภาพของงานและบริบทในแต่ละพื้นที่

3.3 สรุปแผนภาพขั้นตอนการดำเนินงาน



ภาพที่ 2 แผนภาพขั้นตอนการดำเนินงาน

บทที่ 4

ประเภทที่ 3 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขานุการกรม

รายการศึกษาส่วนนี้เป็นแนวทางการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ภารกิจ ของหน่วยงานประเภทที่ 3 คือการปรับระดับตำแหน่งของสำนักงานเลขานุการกรมซึ่งเป็นหน่วยงานในภารกิจงานสนับสนุนให้สูงขึ้น เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานรองรับภารกิจของกรมในอนาคต

สำนักงานเลขานุการกรม เป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2565 โดยเป็นหน่วยงานในภารกิจงานสนับสนุน ในการดำเนินการ อำนาจการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสาน และติดตามการบริหารจัดการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย งานอำนาจการผู้บริหารของกรมฯ (อธิบดี, รองอธิบดี) ด้านงานสารบรรณของกรมฯ ด้านงานประชุมของกรมฯ งานด้านงานพิธีการต่าง ๆ ของกรมฯ งานด้านงานสวัสดิการให้แก่ข้าราชการของกรมฯ งานด้านอำนาจการด้านอาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม

4.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน

4.1.1 ศึกษา หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง และประเมินสถานะของหน่วยงาน

4.1.2 การปรับระดับตำแหน่งของสำนักงานเลขานุการกรมซึ่งเป็นหน่วยงานในภารกิจงานสนับสนุนให้สูงขึ้นนั้น จากการศึกษาหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่าต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจงานด้านสนับสนุน ตำแหน่งเลขานุการกรม หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่รับผิดชอบภารกิจหลักในงานด้านสนับสนุนของส่วนราชการ ต้องดำเนินการตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งเลขานุการกรม ตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ตามหนังสือที่ นร. 1008/ ว2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง กำหนดให้เลขานุการกรมต้องมีการการดำเนินการอย่างน้อย 6 ด้าน จากภารกิจ 11 ด้าน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงภารกิจที่ส่วนราชการต้องมีการดำเนินการตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. เปรียบเทียบกับภารกิจปัจจุบันของสำนักงานเลขานุการกรม

ลำดับ ที่	ภารกิจ	ภารกิจปัจจุบันของสำนักงาน เลขานุการกรม
1	ด้านบริหารทั่วไป ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ รับส่ง บริการ ค้นหา/จัดเก็บ รวบรวมข้อมูล ร่าง-พิมพ์หนังสือและเอกสารราชการ	😊
2	ด้านอำนาจการ/ประสานราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดประชุม เลขานุการ ผู้บริหาร ติดต่อประสานส่วนราชการหรือหน่วยงานภายนอก รวบรวมสรุปและประมวลเรื่องรายงานต่าง ๆ ติดตามผลการปฏิบัติงาน รายงานผลความก้าวหน้าของโครงการตามหน่วยงานต่าง ๆ	😊

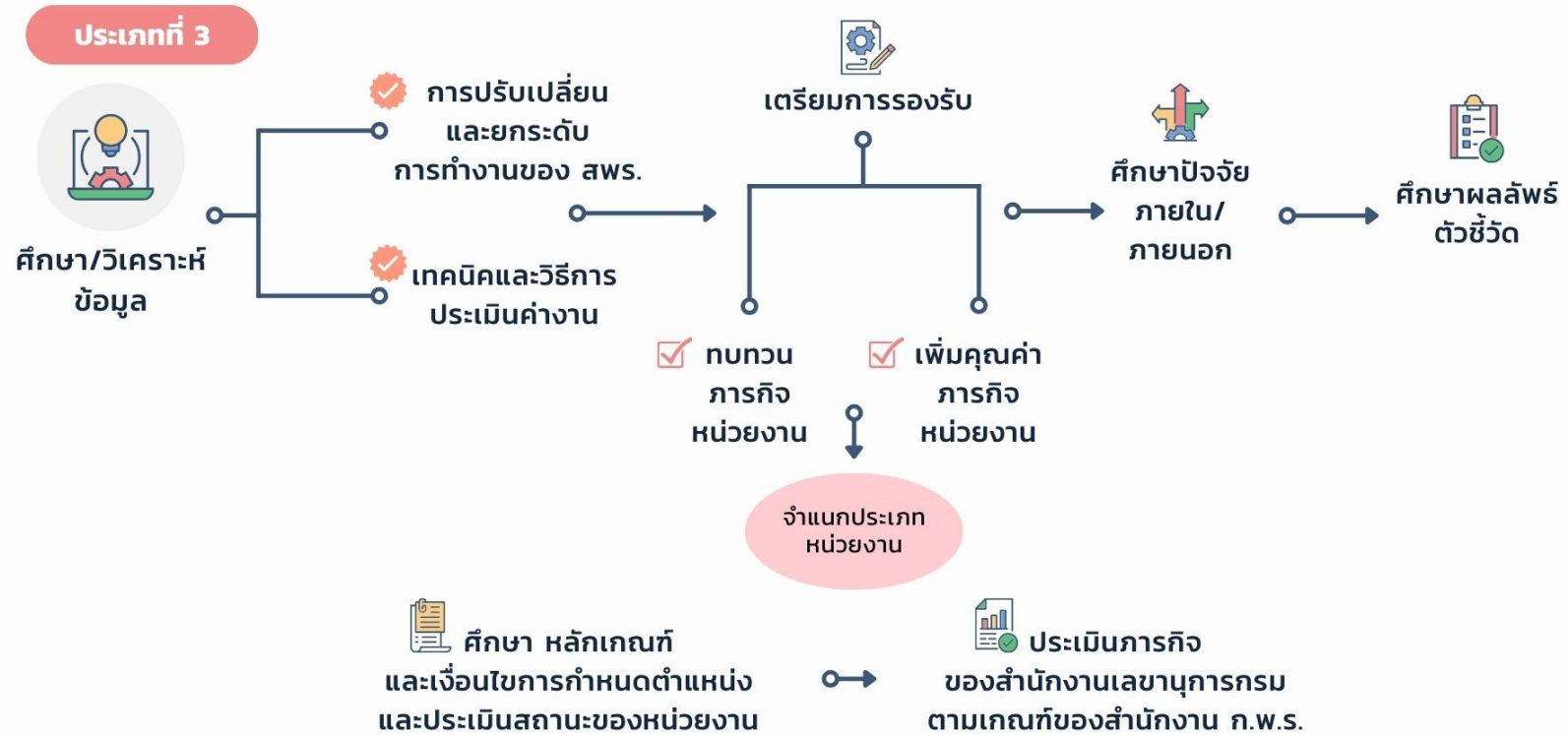
ลำดับ ที่	ภารกิจ	ภารกิจปัจจุบันของสำนักงาน เลขานุการกรม
3	ด้านพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ เช่น จัดหา จัดซื้อ เบิกจ่าย เก็บรักษา ซ่อมแซมและบำรุงรักษา จัดทำทะเบียน จำหน่าย จัดทำ/เปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อ หรือจ้าง เป็นต้น	☹️
4	ด้านการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บริหารตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประเมินผล การปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร เสริมสร้าง วินัยและระบบคุณธรรม	☹️
5	ด้านประชาสัมพันธ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานและสร้างความเข้าใจ จัดทำ/เผยแพร่ กิจกรรมความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของส่วนราชการ สสำรวจ รวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของประชาชน	😊
6	ด้านการคลัง/งบประมาณ ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการงบประมาณ เช่น จัดทำบัญชี จัดเก็บ เบิก/จ่ายเงิน จัดทำงบประมาณ จัดทำรายงานแสดงฐานะการเงิน เป็นต้น	☹️
7	ด้านกฎหมาย ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายต่าง ๆ เช่น ร่าง หรือดำเนินการ ตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรม สัญญา วินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เป็นต้น	☹️
8	ด้านแผนงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานและประมวลแผน กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบาย จัดทำแผนงานหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	☹️
9	ด้านฝึกอบรม ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ส่งเสริม สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	☹️
10	ด้านวินัย ดำเนินการเกี่ยวกับวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์	☹️
11	ด้านอื่น ๆ เป็นภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ สำคัญ และจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการ ซึ่งไม่อยู่ในภารกิจตามข้อ ๑-๑๐ โดยต้องเป็นภารกิจ ที่มีความต่อเนื่องในการดำเนินการและการใช้อัตรากำลัง เช่น งานวิเทศสัมพันธ์ งานห้องสมุด งานโรงพิมพ์ เป็นต้น (การนับกรณีลักษณะงานด้านอื่น ๆ ต้องเป็นลักษณะงานด้านอื่น ๆ ที่มี ความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงจึงจะสามารถนับเป็นอีกลักษณะงานด้านอื่น ๆ)	😊

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้วิเคราะห์ภารกิจปัจจุบันของสำนักงานเลขาธิการกรม กับเกณฑ์ภารกิจ ที่ส่วนราชการต้องมีการดำเนินการตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ดังตารางที่ 4 พบว่าภารกิจปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเกณฑ์เพียง 4 ด้าน คือ 1.ด้านบริหารทั่วไป 2.ด้านอำนวยการ/ประสานราชการ 3.ด้านประชาสัมพันธ์ 4. ด้านอื่น ๆ เป็นภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ (งานห้องสมุด) จาก 11 ด้าน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ คือ 6 ด้าน ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ยากในการปรับระดับตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการกรมซึ่งเป็นหน่วยงานในภารกิจงานสนับสนุนให้สูงขึ้น หากกรมจะดำเนินการ มีความจำเป็นต้องบูรณาการรวมกองภายในอื่นๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพิ่มเข้ามาอยู่ภายใต้สำนักงานเลขาธิการกรม ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบสำนักงานเลขาธิการกรมในกระทรวงแรงงานทั้งหมดพบว่า เป็นระดับอำนวยการต้นทั้งหมด ยกเว้นกรมจัดหางานที่เป็นระดับอำนวยการสูงเนื่องจากมีภารกิจเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

4.2 แนวโน้มความเป็นไปได้

มีความเป็นไปได้ยากเนื่องจากภารกิจปัจจุบันของสำนักงานเลขาธิการกรมไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้

4.3 สรุปแผนภาพขั้นตอนการดำเนินงาน



ภาพที่ 3 แผนภาพขั้นตอนการดำเนินงาน

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ สถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการกรม โดยอ้างอิงจากหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สามารถสรุปแนวทางการดำเนินงานได้ดังนี้

5.1. การเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน

5.1.1 การดำเนินงานบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของหน่วยงาน ควรเริ่มต้นจากขั้นตอน การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินงานปรับบทบาทฯ ที่ผ่านมา ได้แก่ การศึกษาการปรับเปลี่ยน และยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 ตามมติ ก.พ.ร. และมติคณะรัฐมนตรี เทคนิคและวิธีการประเมินค่างานของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งผลลัพธ์ตัวชี้วัดความสำเร็จ จากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 10 ตัวชี้วัด ระหว่าง พ.ศ. 2566 – 2568 เพื่อถอดบทเรียนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน

5.1.2 เตรียมการรองรับบทบาทภารกิจใหม่โดยทบทวนบทบาทภารกิจใหม่ของหน่วยงาน ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจกรม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสนอแนะนโยบาย (Policy Advisor) ด้านการกำกับดูแลตามกฎหมาย (Smart Regulator) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน (Facilitator, Enabler) ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development) **โดยเน้นการเพิ่มคุณค่า (Value Added) ของ ภารกิจหน่วยงาน** ให้ตอบสนองและมีคุณค่าต่อภารกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

5.1.3 จำแนกประเภทของหน่วยงานเพื่อวางแผนทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับหน่วยงาน แต่ละประเภทโดยพิจารณาตามบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ได้แก่

ประเภทที่ 1 สำหรับหน่วยงานที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน และมีกลุ่มเป้าหมายเป็นกำลังแรงงานที่คาดการณ์ในอนาคตว่ามีอัตราการเติบโตสูง ในระยะ 2 ปี ข้างหน้า ได้แก่ สถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง

ประเภทที่ 2 สำหรับหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ หน่วยงานส่วนกลางและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วน ราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเภทที่ 3 สำหรับปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการกรมซึ่งเป็น หน่วยงานในการกิจสนับสนุนให้สูงขึ้น เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานรองรับภารกิจของกรมในอนาคต

5.2 ดำเนินงานแนวทางการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ และปรับระดับตำแหน่ง ดังนี้

5.2.1 สำหรับหน่วยงานที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีกลุ่มเป้าหมายเป็นกำลังแรงงานที่คาดการณ์ในอนาคตว่ามีอัตราการเติบโตสูง ในระยะ 2 ปี ข้างหน้า **ได้แก่ สถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง** ต้องดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อน เพื่อให้สถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง อยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบ เมื่อผ่านการพิจารณาจากสำนักงาน ก.พ.ร.และ ผ่านมติคณะรัฐมนตรี ในขั้นนี้แล้ว ขั้นตอนต่อไป จึงจะดำเนินการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน สำนักงาน ก.พ. โดยหน่วยงานที่ขอปรับปรุงโครงสร้าง ต้องดำเนินการจัดทำข้อมูลเนื้อหาของงานของหน่วยงานตนเอง ตามเกณฑ์ดังกล่าว และมีกองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับดูแล ตรวจสอบการจัดทำข้อมูล

5.2.2 สำหรับหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมี 37 หน่วยงานที่มีสถานะเป็นกองภายในและยังไม่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 เมื่อนำมาพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของหน่วยงาน โดยเลือกปรับจากหน่วยงานที่มีความเป็นไปได้จากเกณฑ์การเป็นหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมายหลักตามภารกิจของกรมและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจของกรมในอนาคต พบว่าสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 32 แห่ง มีแนวโน้มความเป็นไปได้สูงกว่าหน่วยงานอื่นๆ โดยมีแนวทางและขั้นตอนการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ เช่นเดียวกับ สถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง ตามข้อ 5.2.1 คือต้องดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อน ขั้นตอนต่อไป จึงจะดำเนินการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

5.2.3 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการกรม ซึ่งเป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2565 โดยเป็นหน่วยงานในภารกิจงานสนับสนุน ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจงานด้านสนับสนุนตำแหน่งเลขาธิการกรม เมื่อวิเคราะห์จากภารกิจปัจจุบันของสำนักงานเลขาธิการกรม กับเกณฑ์ภารกิจที่ส่วนราชการต้องมีการดำเนินการตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. พบว่าภารกิจปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเกณฑ์เพียง 4 ด้าน คือ 1.ด้านบริหารทั่วไป 2.ด้านอำนวยการ/ประสานราชการ 3.ด้านประชาสัมพันธ์ 4. ด้านอื่น ๆ เป็นภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ (งานห้องสมุด) จาก 11 ด้าน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ คือ 6 ด้าน ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ยากในการปรับระดับตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการกรมซึ่งเป็นหน่วยงานในภารกิจงานสนับสนุนให้สูงขึ้น หากกรมจะดำเนินการ มีความจำเป็นต้องยุบรวมกองภายในอื่นๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพิ่มเข้ามาอยู่ภายใต้สำนักงานเลขาธิการกรม

5.2.4 แนวโน้มความเป็นไปได้ในการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง เป็นหน่วยงานที่มีกลุ่มเป้าหมายที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ ดังนั้นเนื้องานน่าจะมีคุณค่า ในการประเมินค่างานมากกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาคือ กลุ่มที่เป็นหน่วยงานส่วนกลาง และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ปรากฏอยู่

ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 โดยกลุ่มที่หน่วยงานส่วนกลางนั้น สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ เป็นหน่วยงานที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด เนื่องจาก เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจผลกระทบในวงกว้างต่อประชาชน และมีแนวโน้มในขยายตัวของกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นในอนาคต ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานที่เป็นสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 32 แห่ง อาจมีความเป็นไปได้ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับคุณภาพของงานและบริบทในแต่ละพื้นที่ ส่วนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการกรมนั้นมีความเป็นไปได้ยากเนื่องจากภารกิจปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. เพียง 4 ด้าน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

5.2 แผนการดำเนินงาน ระยะ 6 ปี

แผนการปรับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ของสถาบันเฉพาะทาง 7 แห่ง และหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

ตารางที่ 5 แผนการดำเนินงาน ระยะ 6 ปี

กิจกรรม	ปีงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ
	68	69	70	71	72	73	
1. ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้หน่วยงานที่ขอปรับปรุงเป็นหน่วยงานที่อยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการฯ							
1.1 ทหาหรือเรื่องการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกับ สำนักงาน ก.พ.และศึษาวิเคราะห์ข้อมูล	↔						กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
1.2 เสนอขอความเห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.ต่อ สำนักงาน ก.พ.ร		↔					กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
1.3 ดำเนินงานรายงานความก้าวหน้าและประเมินผลการ			↔				กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/หน่วยงานที่ขอปรับปรุง

กิจกรรม	ปีงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ
	68	69	70	71	72	73	
ดำเนินการตามตัวชี้วัดสำคัญตามที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนด							
2. ปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของบทบาท ภารกิจ โดยดำเนินการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน							
2.1 จัดทำข้อมูลเพื่อประเมินคุณภาพงานและประเมินค่างานของตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ.ร.						↔	กองบริหารทรัพยากรบุคคล/หน่วยงานที่ขอปรับปรุง
2.2 เสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงเพื่อพิจารณาประเมินคุณภาพงานเพื่อประกอบ การพิจารณากำหนดตำแหน่งของ อ.ก.พ. กระทรวง						↔	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการกรมยังไม่สามารถกำหนดแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งได้เนื่องจากภารกิจปัจจุบันยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ.

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 กรมควรปรับปรุงตัวชี้วัดให้เข้มข้นและมีความท้าทายให้มากขึ้น โดยต้องเป็นตัวชี้วัดที่กำกับผลลัพธ์ในระดับ Out come และ Impact

5.3.2 กรมศรรหรือเรื่องการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกับ สำนักงาน ก.พ. ในเบื้องต้นก่อนเริ่มดำเนินการเพื่อหาแนวทางการทำงานร่วมกัน

5.3.3 หน่วยงานที่ขอปรับปรุงควรมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก ทั้งในเรื่องการจัดทำข้อมูล การดำเนินงานตามภารกิจที่ท้าทายตลอดจนการเก็บข้อมูลเชิงสถิติ ข้อมูล Data ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ สำหรับการนำมาใช้เป็นหลักฐานประกอบการประเมิน และยกระดับหน่วยงาน

5.3.4 การแตกโครงสร้างของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติและศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นข้อควรระวังที่ควรพิจารณาอย่างถี่ถ้วนเนื่องจาก อยู่ภายใต้กองแผนงานและสารสนเทศ หากมีการปรับโครงสร้างอาจทำให้กองแผนงานและสารสนเทศถูกปรับตำแหน่งเป็นอำนวยการ ระดับต้นและต้องทำการประเมินค่างานใหม่เพื่อกลับเข้าสู่ตำแหน่งอำนวยการ ระดับสูงอีกครั้งหนึ่งเนื่องจากเป็นกองที่ดำเนินการภารกิจสนับสนุน และหากมีการประเมินค่างานใหม่กองแผนงานและสารสนเทศอาจทำค่างานไม่ถึง

บรรณานุกรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน . รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจ้างที่ปรีกษาศึกษาวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ และ
โครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. กรุงเทพมหานคร ,2563
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง
กรุงเทพมหานคร ,2558