

การบริหารจัดการองค์กรที่มีสมรรถนะ

สภาพปัญหาที่สำคัญๆ

- 1.องค์กรมีศักยภาพจำกัดด้านปัจจัยของทรัพยากรที่มีอยู่
- 2.การดำเนินการในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นการตั้งรับ/ขาดกลยุทธ์และแผนงานโครงการในการทำงานเชิงรุกอย่างเป็นระบบ/ส่วนกลางไม่มีหน่วยงานระดับกองรองรับโดยตรง (กองตรวจฯ)
- 3.กระบวนการในรูปแบบการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นระบบแบบยั่งยืนและสอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดไม่ชัดเจนเท่าที่ควร/ควรมีกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินหน่วยงานพื้นที่เชิงการสร้างมูลค่าสินค้าและบริการเพิ่มตามมาตรฐานการสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงาน
- 4.รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาความยากจน/มอบเป้าหมายให้ดำเนินการเป็นจำนวนมาก(6 แสนคน) /เกินศักยภาพที่จะรองรับในการดำเนินการได้(ถ้าไม่ปรับตัว)
- 5.การพัฒนาบุคลากรของกรม มีหลายหน่วยงานดำเนินการอยู่ในลักษณะต่างฝ่ายต่างทำ/ไม่มีการรวมศูนย์ข้อมูลหรือหน่วยงานกลางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

สภาพที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

- 1.กรมดำเนินการเอง ภายใต้งบประมาณในแต่ละปีสามารถให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่เกิน 3 แสนคน (ไม่รวมการดำเนินการตามพรบ.ของภาคเอกชน)
- 2.ไม่มีแผนงานโครงการเพื่อการตรวจตราเยี่ยมเยียนให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ/เปิดโอกาสให้มีการลี้ลับในระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน(ยังมีสถานประกอบกิจการที่อยู่ในเกณฑ์ไม่เข้าระบบกองทุน/ผู้ประกอบการอาชีพควบคุมยังไม่เข้าสู่ระบบรับรองความรู้ความสามารถ/การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ/สถานประกอบกิจการให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานทำได้ไม่ทั่วถึง)
- 3.กระบวนการสร้างเครือข่ายมีเพียงการทำ MOU แต่ยังไม่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด/ไม่มีรูปแบบกลไกการสร้างเครือข่ายที่ยั่งยืน/ตัวชี้วัดในการประเมินหน่วยงานพื้นที่เชิงการสร้างมูลค่าสินค้าและบริการเพิ่มตามมาตรฐานการสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงาน
- 4.นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนและเป้าหมายที่กำหนด กรมไม่อาจหลีกเลี่ยงได้
- 5.ไม่มีหน่วยงานกลางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

สิ่งที่ควรทำ

- 1.การปฏิรูปองค์กร /กรมควรมีการปรับบทบาทใหม่ใน 4 ด้าน เช่น
 - 1)ด้านนโยบาย ควรเพิ่มการทำงานในเชิงรุกให้มากขึ้น
 - 2)ด้านกำกับดูแล ควรจัดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายจริงจัง
 - 3)ด้านส่งเสริมประสาน ควรส่งเสริมการบริหารจัดการให้กับศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถให้มีความเข้มแข็ง เพื่อรองรับการขยายเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยั่งยืนโดยจัดให้มีแผนงานโครงการเพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เช่น จัดให้มีการฝึกครูฝึกต้นแบบประจำโรงงานหรือกลุ่มอาชีพ จัดให้มีการทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดให้มีการทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ จัดให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดให้มีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผล และการประเมินความรู้ความสามารถ เป็นต้น)
 - 4)ด้านดำเนินการเอง ควรปรับวิธีการและกลุ่มเป้าหมาย โดยส่งเสริมการฝึกอบรมครูฝึกต้นแบบประจำโรงงาน/ประจำกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างแม่ไก่(ไม่นำปลาไปแจกแต่จะสอนวิธีจับปลา/ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองได้แบบยั่งยืน/เน้นกลุ่มเป้าหมายจากคนระดับล่างเป็นคนระดับกลางหัวหน้างาน-ผู้นำกลุ่มอาชีพให้มากขึ้นเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และขยายภารกิจตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครบวงจร/รองรับการยกระดับขึ้นเป็นเครือข่าย/ส่งเสริมการฝึกอบรม-การทดสอบสอบโดยผ่านงบประมาณประจำปีตามกลไก กพร.ปจ.และกำกับดูแลการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฯในเชิงคุณภาพตามระบบที่เลี้ยง(ใกล้ชิด)
- 2.ควรจัดตั้งหน่วยงานภายในระดับกองทำงานในเชิงรุก “สำนักงานตรวจและการให้คำปรึกษาแนะนำ” เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบการตรวจตราเยี่ยมเยียน/การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการและกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชนตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและการตรวจตราผู้ประกอบการ/งานวิชาการ จัดให้มีการจัดทำแผนงานโครงการไว้รองรับการขับเคลื่อนบทบาทการตรวจ การให้คำปรึกษาแนะนำ การเปรียบเทียบคดี /จัดทำคู่มือ แนวทางปฏิบัติ-ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติ ฯลฯ
- 3.ควรจัดให้มีรูปแบบกลไกการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบที่ยั่งยืนโดยพัฒนาหัวหน้างาน-ผู้นำกลุ่มอาชีพตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานจนครบวงจรและยกระดับสถานประกอบกิจการ/กลุ่มอาชีพนั้นขึ้นเป็นเครือข่าย เพื่อให้การส่งเสริมการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฯโดยนำความต้องการ(ฝึก-ทดสอบ)เข้าบรรจุไว้ในแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดผ่านกลไก กพร.ปจ.เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมด้านงบประมาณและการกำกับดูแลเชิงคุณภาพ/การกำหนดฐานการสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานพื้นที่และหาค่าเฉลี่ยผลลัพธ์สร้างเป็นมาตรฐานกลางเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานพื้นที่และสะท้อนถึงรอบปีการก่อดอกออกผลในภาพรวมของกรม
- 4.ควรมอบหมายกองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานกลางด้านการพัฒนาบุคลากร ทำหน้าที่ประสานการพัฒนาบุคลากรกับทุกหน่วยงานและจัดเก็บข้อมูลรายบุคคลด้านการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบเพื่อวางทิศทางพัฒนาบุคลากรให้สมประโยชน์แก่ราชการ
- 5.ปรับกระบวนการ ควรเร่งรัดการสร้างแม่ไก่(ครูฝึกต้นแบบประจำกลุ่มอาชีพ/กำหนดหลักสูตรให้ครูฝึกใช้อบรม “การเพิ่มศักยภาพแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน”) เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจแก้ไขปัญหาค่าความยากจนตามนโยบายรัฐบาล

การพัฒนาบุคลากรของกรม

