

บันทึกการปฏิบัติงาน

เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2561 ได้หารือภายในกับเจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดแนวทางการการปฏิรูปองค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาบุคลากรของกรมให้ มีศักยภาพรองรับการขับเคลื่อนภารกิจหลักด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมการ ปฏิรูปองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง โดยองค์กรควรมีขนาดเล็กแต่มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง ตลอดจน สนับสนุนการปรับบทบาทกรมทั้ง 4 ด้าน (3 เพิ่ม 1 ลด) โดยเฉพาะการปรับบทบาทด้านการส่งเสริมการสร้าง เครื่องมือพัฒนาฝีมือแรงงาน การกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและการดำเนินการเองที่เหมาะสม ในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้ได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อคิดเห็นและประสบการณ์ต่างๆร่วมกัน

ประเด็น

- สภาพปัญหาการบริหารจัดการองค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- แนวทางการพัฒนาองค์กร หรือปฏิรูปองค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สรุป

- สภาพปัญหาการบริหารจัดการองค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีขนาดกลางซึ่งมีอัตรากำลังข้าราชการเกิน 1,000 คน การ ดำเนินการด้านการให้บริการการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมายังดำเนินการเองเป็นส่วนใหญ่โดยเฉพาะกับ กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นคนระดับล่าง ทำให้มีขีดสมรรถนะในการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานทำได้จำนวนจำกัด ภายใต้ปัจจัยทรัพยากรงบประมาณเท่าที่มีอยู่ของแต่ละปี มีศักยภาพในการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ปี ละไม่เกิน 3 แสนคน ในขณะที่รัฐบาลมีนโยบายด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนให้แก่ประชาชน โดยกำหนด เป้าหมายเป็นจำนวนมาก (6 แสนคน) หากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ปฏิรูปองค์กรก็จะเป็นปัญหาในการ บริหารจัดการองค์กรในอนาคตได้ และไม่อาจจะดูแลกำลังแรงงานของประเทศซึ่งมีอยู่ประมาณ 38 ล้านคนได้ อย่างทั่วถึง

- แนวทางการพัฒนาองค์กร หรือปฏิรูปองค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีการปรับบทบาทและพัฒนาหน่วยงานใหม่ ดังนี้

1. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร
2. กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและดำเนินการควบคุมไปกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ

แรงงานตามงบประมาณประจำปีผ่านกลไก กพร.ปจ.หรือแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

3. พัฒนาปรับปรุงหน่วยงานรองรับการขับเคลื่อนภารกิจตามกฎหมายและบทบาทใหม่ให้เห็นเป็น รูปธรรมและกำหนดวิธีการประเมินหน่วยงานในพื้นที่ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาปรับปรุงกฎ ระเบียบที่ เกี่ยวข้องให้สามารถให้บริการได้คล่องตัวยิ่งขึ้น (ลดกระบวนการให้สิ้นกระชั้น)

4. พัฒนาบุคลากรและจัดทำคู่มือ แนวทางปฏิบัติ

คำอธิบายประกอบ

1. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร

-กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ในเบื้องต้นควรมี 2 กลุ่มหรืออาจมากกว่านี้ ได้แก่ สถานประกอบการกิจการ และ กลุ่มอาชีพหรือวิสาหกิจชุมชน (โดยไม่รวมองค์กรของรัฐแห่งอื่น)

-กำหนดกิจกรรม/ส่งเสริมการฝึกอบรมให้แก่กลุ่มเป้าหมาย เช่น หัวหน้างานในสายการผลิต ผู้นำกลุ่ม อาชีพหรือผู้ประสานงานในกลุ่มอาชีพที่สามารถรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ โดยจัดให้มีแผนงานโครงการ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรองรับในการฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น

1) การฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการสอนงานและการวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ” เพื่อฝึกอบรมให้หัวหน้างาน/ผู้นำกลุ่มอาชีพหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (ม.33(2)/ให้ความช่วยเหลือการฝึกอบรมหัวหน้างาน) ให้มีองค์ความรู้ในการสอนงานและวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ความปลอดภัยในการทำงาน, ขั้นตอนผลิต, การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์, การลดรอบระยะเวลา, การเลือกใช้วัสดุ, การตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานประณีตสวยงาม) เพื่อลดต้นทุนการผลิต เพิ่มกำไร หรือการสร้างมูลค่าเพิ่มและรองรับการขยายภารกิจของกรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างครบวงจรต่อไป

(เป็นการปรับบทบาทการดำเนินการจากกลุ่มเป้าหมายคนระดับล่างเป็นคนระดับกลางมากขึ้น)

2) กำหนดหลักสูตรเบื้องต้นให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามข้อ 1) ไปดำเนินการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต หรือในสมาชิกกลุ่มอาชีพ ในหลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน” โดยนำผลการวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไปฝึกอบรม เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ทักษะ (KSA) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดเป้าหมายการผลิตและผลการผลิตเพื่อประเมินมูลค่าเพิ่มและวัดศักยภาพ KSA ตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ภาพตัวอย่างการประเมินผลการฝึกอบรมอิงประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แบบประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงานและมูลค่าเพิ่มเบื้องต้น/รายบุคคล							
บริษัท ส.วิ.เด็กดี จำกัด /ประเภทกิจการ ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลประเมินการปฏิบัติงานของ นส.ศิลา ไปสบาย ตำแหน่ง พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยนายเดช พังใจ หัวหน้างานสายผลิตชิ้นส่วน							
หัวข้อประเมินผล โดยอิงเกณฑ์วัดตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้/ทักษะ/ทัศนคติ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติตามอย่างน้อยเพียงใด	ผลประเมิน/ระดับ					มูลค่าเพิ่ม	
	5 เห็น ค่า	4 ก้าวหน้า	3 พอได้	2 เต็ม เต็ม	1 เต็ม เต็ม	(1) เป้าหมาย	(2) ผลทำ ได้จริง
1.ความปลอดภัยในการทำงาน		✓				1,000	1,500
2.การปฏิบัติตามขั้นตอนถูกต้อง		✓					
3.การลดขั้นตอน/รักษาระยะเวลาที่เหมาะสม		✓					
4.การประหยัดวัสดุ-เลือกวัสดุที่เหมาะสม		✓					
5.การใช้ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์			✓				
6.คุณภาพชิ้นงาน-ผลสำเร็จ/ชิ้นงานประณีต (Q.C)		✓					
7.การรักษานิสัยอุตสาหกรรม	✓						
8.การรักษาสิ่งแวดล้อม	✓						
รวมคะแนน/ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือลดลง (2) - (1) = ?	10	20	3	-	-	1,500-1,000	
ผลประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงาน / ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือลดลง	33 (82.5 %)					= 500 ชิ้น	
ผลมูลค่าเพิ่ม จำนวนชิ้นละ 100 บาท	100 บาท × 500 ชิ้น					= 50,000 บาท	
เกณฑ์ประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน /คะแนน							
ระดับ 5 = ดีเลิศ(100%)/ไม่มีตามสุขอนามัย ระดับ 4 = ดีมาก(90%) /แทบไม่มีการสุขอนามัย ระดับ 3 = ดี (80%) /มีการสุขอนามัยบ้างเล็กน้อย							
ระดับ 2 = พอใช้(70%) ต้องพัฒนาอีกเล็กน้อย/มีสุขอนามัย ระดับ 1 = ต้องปรับปรุงแก้ไข (60%) /มีสุขอนามัยค่อนข้างมาก							
หมายเหตุ : จำนวนชิ้นงานกับเวลาที่ใช้ตรงกำหนดในแนบสมกับระยะเวลาที่ใช้ฝึกโดยอิงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อศักยภาพแรงงาน							
สรุปประเมิน เป็นรายการฝึก/ผลการฝึกปฏิบัติงานเปรียบเทียบมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ภายในระยะเวลาปฏิบัติงานเท่านั้น)							
1.ผลสำเร็จค่าใช้จ่ายก่อนมีค่ารวมเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯที่คำนวณโดยเฉลี่ยต่อคนเปรียบเทียบกับผลสำเร็จค่าใช้จ่ายหลังมีค่ารวมเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯที่กำหนดโดยเฉลี่ยต่อคน ผลลดค่าใช้จ่าย/ประหยัดได้ = ผลสำเร็จก่อนฝึก/บาท - ผลสำเร็จหลังฝึก/บาท = บาท							
2.ผลประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือฯของผู้ฝึกทั้งหมด โดยตัดค่าเฉลี่ยระดับฝีมือ = ผลรวมคะแนนของทุกคน ÷ จำนวนผู้ฝึกการฝึก = / คิดเป็นร้อยละตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯ (%) = ผลค่าเฉลี่ยระดับฝีมือ × 100 ÷ 40 (คะแนนเต็ม) = ผลเฉลี่ยระดับฝีมือโดยรวม % ในระดับ							
3.ผลประสิทธิภาพการผลิต = จำนวนผลผลิต ÷ จำนวนเป้าหมาย = / คิดเป็นร้อยละ = จำนวนผลผลิต × 100 ÷ จำนวนเป้าหมาย = %							
4.ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น = จำนวนเป้าหมายผลิตที่กำหนด - จำนวนผลผลิตที่ทำได้จริง = / คิดมูลค่าเพิ่ม = ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น × ราคาผลผลิตต่อชิ้น =บาท							
5.ผลิตภาพแรงงาน(อัตราส่วนผลผลิตกับจำนวนแรงงาน) = จำนวนผลผลิตรวมผู้ฝึกการฝึก ÷ จำนวนผู้ฝึกการฝึก = / คิดเป็นร้อยละ = %							
ณ วันที่.....							

การสร้างหัวหน้างานหรือผู้นำกลุ่มอาชีพให้เป็นแม่ไก่ (จะไม่เอาปลาไปแจก แต่จะสอนวิธีจับปลา) ซึ่งจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้สถานประกอบการและกลุ่มอาชีพสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ประเทศ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และรองรับการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

ภาพตัวอย่างการวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวอย่าง วิเคราะห์งานเพื่อสืบค้นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป									
วิเคราะห์งานเพื่อสืบค้นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป									
ฝ่ายผลิตในสายงานผลิต.. (ผู้ปฏิบัติงานในสายงานมีความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติ ได้ตรงตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสายงานผลิตที่กำหนดแล้วหรือยัง ? /ตรง-ไม่ตรงตามกรอบในเรื่องใดบ้าง) การวิเคราะห์งานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จ งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป๋าลือ									
ที่	งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป๋าลือ	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้		ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถ		ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะ		ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติ-ต้องปรับพฤติกรรมการทำงาน	
		ตรงตาม..ร.ที่กำหนด	ไม่ตรงตาม..ร.ที่กำหนด	ตรงตาม..ร.ที่กำหนด	ไม่ตรงตาม..ร.ที่กำหนด	ตรงตาม..ร.ที่กำหนด	ไม่ตรงตาม..ร.ที่กำหนด	ตรงตาม..ร.ที่กำหนด	ไม่ตรงตาม..ร.ที่กำหนด
๑	พับหนังผ้าเย็บตัวขอบปากกระเป๋าลือ	✓ ครบทั้ง ๘ ประการ	-	-	✗ มี ๔ ประการ	-	✗ มี ๔ ประการ	-	✗ มี ๔ ประการ
๒	รีดพับชิ้นรูปทรงกระเป๋าลือ	✓ ครบทั้ง ๘ ประการ	-	-	✗ มี ๔ ประการ	-	✗ มี ๔ ประการ	-	✗ มี ๔ ประการ
๓	นำกระเป๋าลือวางลงบนตัวเสื้อ ขึ้นหน้าด้วยขั้วตรงจุด/ ตำแหน่งที่กำหนด	✓ ครบทั้ง ๘ ประการ	-	-	✗ มี ๔ ประการ	-	✗ มี ๔ ประการ	-	✗ มี ๔ ประการ
๔	เย็บตัวริมขอบกระเป๋าลือด้วย เข็มเย็บจากปากกระเป๋าลือให้เป็นมุม สามเหลี่ยม เย็บโดยรอบ กระเป๋าลือ	✓ ครบทั้ง ๘ ประการ	-	-	✗ มี ๔ ประการ	-	✗ มี ๔ ประการ	-	✗ มี ๔ ประการ
สรุปผลวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ สรุปผลวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพของงานหลัก- งานย่อย - ขั้นตอนสำคัญ/วิธีการทำที่ถูกต้อง..เทียบเคียงกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายงานผลิตที่กำหนดแล้วพบว่าผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ (งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป๋าลือ) ดังนี้									
๑	พับหนังผ้าเย็บตัวขอบปากกระเป๋าลือ	ในการวิเคราะห์งานตามกรอบมาตรฐานพบว่า ในส่วนที่ ๑.ขั้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต ส่วนที่ ๒.การใช้ระยะเวลา ส่วนที่ ๓. ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และส่วนที่ ๔ การปรับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดแล้ว แต่ยังคงขาดความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ยังไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานที่กำหนดและเป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ โดยผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติในส่วนของการเย็บตัวขอบปากกระเป๋าลือไม่สม่ำเสมอ ขาดความแม่นยำ ความรอบคอบทำให้สูญเสียวัตถุดิบสูง และใช้ระยะเวลาปฏิบัติงานมากเกินไป จึงต้องได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเย็บความกว้างปากกระเป๋าลือ และการใช้ระยะเวลาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ตลอดจนการปรับพฤติกรรมการทำงานในมีความละเอียด รอบคอบ และมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความประณีตของชิ้นงานและลดการสูญเสียวัตถุดิบ-ความสิ้นเปลือง							
๒	รีดพับชิ้นรูปทรงกระเป๋าลือ	ในการวิเคราะห์งานตามกรอบมาตรฐานพบว่า ในส่วนที่ ๑.ขั้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต ส่วนที่ ๒.การใช้ระยะเวลา ส่วนที่ ๓. ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และส่วนที่ ๔ การปรับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดแล้ว แต่ยังคงขาดความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานที่กำหนดและเป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ ผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติในส่วนของการปรับระดับความรีดตัว และการใช้รูปทรงกระเป๋าลือ ขาดความประณีตและความรอบคอบทำให้สูญเสียวัตถุดิบสูง และใช้ระยะเวลาปฏิบัติงานมากเกินไป จึงต้องได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับระดับความรีดตัวและการขึ้นรูปทรงกระเป๋าลือ และปรับพฤติกรรมการทำงานในมีความละเอียด รอบคอบ และมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความประณีตของชิ้นงานและลดการสูญเสียวัตถุดิบ-ความสิ้นเปลือง							
๓	นำกระเป๋าลือวางลงบนตัวเสื้อ ขึ้นหน้าด้วยขั้วตรงจุด/ ตำแหน่งที่กำหนด	ในการวิเคราะห์งานตามกรอบมาตรฐานพบว่า ในส่วนที่ ๑.ขั้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต ส่วนที่ ๒.การใช้ระยะเวลา ส่วนที่ ๓. ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และส่วนที่ ๔ การปรับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดแล้ว แต่ยังคงขาดความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานที่กำหนดและเป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ ผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติในส่วนของการวางกระเป๋าลือในตรงจุด/ตำแหน่งที่กำหนดไม่อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ขาดความประณีตและความรอบคอบทำให้สูญเสียวัตถุดิบสูง และใช้ระยะเวลาปฏิบัติงานมากเกินไป จึงต้องได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวางกระเป๋าลือในตรงจุด/ตำแหน่งที่กำหนด และปรับพฤติกรรมการทำงานในมีความละเอียด รอบคอบ และมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความประณีตของชิ้นงานและลดการสูญเสียวัตถุดิบ-ความสิ้นเปลือง							
๔	เย็บตัวริมขอบกระเป๋าลือด้วย เข็มเย็บจากปากกระเป๋าลือให้เป็นมุม สามเหลี่ยม เย็บโดยรอบ กระเป๋าลือ	ในการวิเคราะห์งานตามกรอบมาตรฐานพบว่า ในส่วนที่ ๑.ขั้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต ส่วนที่ ๒.การใช้ระยะเวลา ส่วนที่ ๓. ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และส่วนที่ ๔ การปรับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดแล้ว แต่ยังคงขาดความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานที่กำหนดและเป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ ผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติในส่วนของการเย็บตัวริมขอบกระเป๋าลือไม่สม่ำเสมอและฝีเข็มเดินไม่เรียบ ขาดความสวยงาม ชิ้นงานสำเร็จยังไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ขาดความประณีตและความรอบคอบทำให้สูญเสียวัตถุดิบสูง และใช้ระยะเวลาปฏิบัติงานมากเกินไป จึงต้องได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเย็บตัวริมขอบกระเป๋าลือให้สม่ำเสมอ และฝีเข็มให้เดินราบเรียบ เพิ่มความประณีตสวยงาม ชิ้นงานสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และปรับพฤติกรรมการทำงานในมีความละเอียด รอบคอบ และมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความประณีตของชิ้นงานและลดการสูญเสียวัตถุดิบ-ความสิ้นเปลือง							

3) การฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน” เป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการหรือกลุ่มอาชีพจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน(ม.26) โดยจะทำการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่หัวหน้างาน/ผู้นำกลุ่มอาชีพได้ไม่ยากมากนัก เพราะกลุ่มเป้าหมายผ่านการเรียนรู้การวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมาแล้ว เป็นการส่งเสริมให้นายจ้างในสถานประกอบการหรือกลุ่มอาชีพมีเกณฑ์วัดระดับฝีมือผู้ปฏิบัติงานและ ท้ายที่สุดจะเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติงานในสถานประกอบการของตนหรือสินค้าและบริการนั้นๆผลิตจากผู้มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กลุ่มอาชีพได้อีกทางหนึ่งและเป็นการส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจนให้แก่ชาวบ้านตามนโยบายรัฐบาลเพราะมีสินค้าหรือบริการนั้นๆผลิตจากผู้ที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ให้การรับรองทักษะฝีมือ

4) การฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ” เป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้แก่หัวหน้างาน/ผู้นำกลุ่มอาชีพโดยนำมาตรฐานฝีมือแรงงานมาประกอบการวิเคราะห์หา GAP ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานของตนเอง (ม.33(2))ให้ความช่วยเหลือการจัดทำ

หลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตร) และส่งเสริมการรับรองหลักสูตรฐานสมรรถนะและค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมของสถานประกอบการกิจการตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและเป็นการจัดระบบการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมได้อีกทางหนึ่งด้วย

5) การฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” เป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้แก่หัวหน้างาน/ผู้นำกลุ่มอาชีพโดยให้สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง(ม.23/ส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) ซึ่งขยายผลไปสู่ภารกิจส่งเสริมสถานประกอบการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (ม.39(7)/เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)

6) การฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผล” เป็นการให้องค์ความรู้ด้านการจัดการฝึกอบรมและประเมินผลแก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ(HR) หรือ ผู้ประสานงานของกลุ่มอาชีพ เพื่อสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ/กลุ่มอาชีพ โดยสามารถนำข้อมูลความต้องการดังกล่าวของภาคเอกชนหรือชาวบ้านไปเข้าสู่ระบบการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดและผ่านตามกลไกของ กพร.ปจ เพื่อประกอบการพิจารณาคำของบประมาณประจำปี

ภาพตัวอย่างการฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน



เมื่อผ่านการจัดสรรงบประมาณประจำปีแล้ว หน่วยงานสามารถเข้าไปส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกำกับเชิงคุณภาพเป็นไปตามหลักประกันการฝึกอบรมหรือประกันการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ รองรับการปฏิรูปองค์กรได้อีกทางหนึ่ง

-ยกระดับสถานประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพที่มีความพร้อม โดยมีบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตาม กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานจนครบวงจรแล้วเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านกลไก กพร.ปจ.และเข้าไปกำกับดูแลเชิงคุณภาพต่อไป

ภาพตัวอย่างการบูรณาการเพื่อการสร้างเครือข่ายและบทบาท กพร.ปจ.



2. กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและดำเนินการควบคุมไปกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามงบประมาณประจำปีผ่านกลไก กพร.ปจ. หรือแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

เมื่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเรียบร้อยแล้ว มีครูฝึกต้นแบบประจำโรงงานหรือครูฝึกประจำกลุ่มอาชีพ(แม่ไก่)เป็นจำนวนมาก จะส่งผลให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปรับบทบาทจากการดำเนินการเองมาเป็นส่งเสริมให้ภาคเอกชนหรือกลุ่มอาชีพดำเนินการแทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะให้การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและเข้าไปกำกับดูแลเชิงคุณภาพตามงบประมาณประจำปีที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนในแต่ละปีหรือกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริม เป็นต้น

3. พัฒนาปรับปรุงหน่วยงานรองรับการขับเคลื่อนภารกิจตามกฎหมายและบทบาทใหม่ให้เห็นเป็นรูปธรรมและกำหนดวิธีการประเมินหน่วยงานในพื้นที่ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สามารถให้บริการได้คล่องตัวยิ่งขึ้น (ลดกระบวนการให้สิ้นกระชับ/การให้บริการประชาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรสร้างกลไกการประเมินหน่วยงานในระดับพื้นที่(สพร./สนพ.) ให้สามารถวัดระดับการสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานได้ จะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและตบโจทย์ในสังคมได้ว่า งบประมาณในแต่ละปีได้นำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศชาติมีมูลค่ามหาศาล

ภาพตัวอย่างการประเมินหน่วยงาน

ตัวอย่าง การประเมินผลขีดความสามารถของหน่วยงานตามบทบาทใหม่							
ที่	หน่วยงาน	งบประมาณประจำปี	ประมาณการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่จำเป็น/ค่าบริหารจัดการ	เกณฑ์มาตรฐานมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานโดยเฉลี่ย 3 ปีอยู่ในระดับ/ปี	ผลสำเร็จเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานมูลค่าเพิ่มของหน่วยงาน		หมายเหตุ
					ผลสำเร็จ/มูลค่าเพิ่ม (บาท)	ร้อยละ	
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ...ก...	5,000,000 บาท	ค่าวิทยากรสนับสนุนเครื่องช่าง 10,000 บาท/รุ่น มีเป้าหมายฝึก 100 รุ่น = 1,000,000 และค่าบริหารจัดการอีก 4,000,000 บาท	10,000,000 บาท	11,000,000 บาท (อยู่ในระดับเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 1,000,000 บาท)	110 %	หน่วยงานนี้ควรได้รับรางวัลตอบแทน
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ...ข...	5,000,000 บาท	ค่าวิทยากรสนับสนุนเครื่องช่าง 10,000 บาท/รุ่น มีเป้าหมายฝึก 100 รุ่น = 1,000,000 และค่าบริหารจัดการอีก 4,000,000 บาท	10,000,000 บาท	10,000,000 บาท (อยู่ในระดับเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน 1,000,000 บาท)	100 %	หน่วยงานนี้ควรได้รับรางวัลตอบแทน
3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ...ค...	3,000,000 บาท	ค่าวิทยากรสนับสนุนเครื่องช่าง 10,000 บาท/รุ่น มีเป้าหมายฝึก 80 รุ่น = 800,000 และค่าบริหารจัดการอีก 2,200,000 บาท	5,000,000 บาท	4,000,000 บาท (อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 1,000,000 บาท)	80 %	หน่วยงานนี้ควรมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไข
4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ...ง...	1,000,000 บาท	ค่าวิทยากรสนับสนุนเครื่องช่าง 10,000 บาท/รุ่น มีเป้าหมายฝึก 50 รุ่น = 500,000 และค่าบริหารจัดการอีก 500,000 บาท	1,500,000 บาท	1,000,000 บาท (อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 500,000 บาท)	66.66 %	หน่วยงานนี้ควรมีผู้เชี่ยวชาญเข้าไปให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

ตามที่กล่าวแล้วข้างต้น การประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงานและการสร้างมูลค่าเพิ่มดังกล่าว

แบบประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงานและมูลค่าเพิ่มเบื้องต้น/รายบุคคล							
บริษัท ส.นิลฉัตร จำกัด /ประเภทกิจการ สนิลชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลประเมินการปฏิบัติงานของ ส.นิลฉัตร ปลอดภัย							
ท่านหนึ่ง พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยนายเดช มีใจ หัวหน้างานสายผลิตชิ้นส่วน							
หัวข้อประเมินผล โดยอิงเกณฑ์วัดตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้/ทักษะ/ทัศนคติ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานน้อยเพียงใด	ผลประเมิน/ระดับ					มูลค่าเพิ่ม	
	5	4	3	2	1	(1)	(2)
	เห็นค่า	ก้าวหน้า	พอได้	เต็ม	เต็ม	เต็ม	ผลทำ
						เป้าหมาย	ได้จริง
1.ความปลอดภัยในการทำงาน		✓					1,000
2.การปฏิบัติงานขั้นตอนถูกต้อง		✓					1,500
3.การลดขั้นตอน/รักษาระยะเวลาที่เหมาะสม		✓					
4.การประหยัดวัตถุดิบ-เลือกวัตถุดิบที่เหมาะสม		✓					
5.การใช้ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์			✓				
6.คุณภาพชิ้นงาน-ผลสำเร็จ/ชิ้นงานประณีต (Q.C)			✓				
7.การรักษานิสัยอุตสาหกรรม	✓						
8.การรักษาสิ่งแวดล้อม	✓						
รวมคะแนน/เฉลี่ยเพิ่มขึ้นหรือลดลง (2) - (1) = ?	10	20	3	-	-	1,500-1,000	
ผลประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงาน / ผลเฉลี่ยเพิ่มขึ้นหรือลดลง	33 (82.5 %)					= 500 ชิ้น	
ผลมูลค่าเพิ่ม จำนวนชิ้นละ 100 บาท	100 บาท x 500 ชิ้น					= 50,000 บาท	
เกณฑ์ประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน/คะแนน							
ระดับ 5 = ดีเลิศ(100%) /ไม่มีความสูญเสียเลย ระดับ 4 = ดีมาก(90%) /แทบไม่มีการสูญเสียเลย ระดับ 3 = ดี (80%) /มีการสูญเสียบ้างเล็กน้อย ระดับ 2 = พอได้(70%) /ต้องคอยระวัง/สังเกต/มีผู้คอยเตือน ระดับ 1 = ต้องปรับปรุงแก้ไข (60%) /มีผู้คอยเตือนบ้าง							
หมายเหตุ : จำนวนชิ้นงาน/ค่าเวลาที่ชำระกับเวลานับตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโดยอ้างอิงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน							
สรุปผลประเมิน เป็นรายงานการฝึก/ผลการปฏิบัติงานจึงประเมินตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ภายในระยะเวลาปฏิบัติงานเท่านั้น)							
1.ผลสำรวจค่าใช้จ่ายต่อปีตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานมีอะไรบ้างโดยเฉลี่ยต่อคน/ปีงบประมาณ.....บาท							
ค่าใช้จ่าย/ประเมินได้ = ผลสำรวจได้/จำนวนผู้ฝึกงาน = ผลสำรวจได้/จำนวนผู้ฝึกงาน =บาท							
2.ผลประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงานมีอะไรบ้างโดยเฉลี่ยต่อคน/ปีงบประมาณ.....บาท							
/ คิดเป็นร้อยละตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน (%) = ผลสำรวจได้/จำนวนผู้ฝึกงาน x 100 + 40 (คะแนนเต็ม) = ผลสำรวจได้/จำนวนผู้ฝึกงาน x 100 + 40 =% ในชั้นปี							
3.ผลประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงานมีอะไรบ้างโดยเฉลี่ยต่อคน/ปีงบประมาณ.....บาท							
/ คิดเป็นร้อยละ = จำนวนประเมินได้/จำนวนประเมิน = / คิดเป็นร้อยละ = จำนวนประเมินได้ x 100 / จำนวนประเมิน =%							
4.ผลเฉลี่ยเพิ่มขึ้น = จำนวนประเมินได้ทั้งหมด - จำนวนประเมินได้ครั้งก่อน = / คิดเฉลี่ยเพิ่มขึ้น = ผลเฉลี่ยเพิ่มขึ้น x จำนวนประเมินได้ก่อน =บาท							
5.ผลค่าแรงงาน(ค่าจ้างของผลผลิตชิ้นงานหรือแรงงาน) = จำนวนประเมินได้ของปริมาณการผลิต + จำนวนผู้รับการฝึก = / คิดเป็นร้อยละ =%							

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะทราบผลเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระหว่างที่มีการจัดฝึกอบรมกับหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานอยู่ในระดับใด (ระดับ 1-2 /ต้องเติมเต็ม KSA ในเรื่องหรือประเด็นใดบ้าง ระดับ 3 /พอได้ ระดับ 4 /ก้าวหน้า ระดับ 5 สร้างค่าไร) และกำหนดให้มีเป้าหมายในการผลิตเป็นจำนวนเท่าใด และเมื่อจบฝึกสามารถผลิตได้จริงเป็นจำนวนเท่าใด โดยสิ้นค่านั้นสามารถประเมินเป็นมูลค่าทั่วไปได้ประมาณเท่าใด เช่น จัดจำหน่ายในท้องตลาด ชิ้นละ 100 บาท ผลิตได้จริงเกินเป้าหมายที่กำหนด 1,000 ชิ้น คิดเป็นมูลค่าเพิ่ม 100,000 บาท เป็นต้น

หน่วยงานนำมูลค่าเพิ่มนี้จัดเก็บเป็นสถิติผลงานของหน่วยงาน และรวบรวมไว้ เมื่อครบ 3 ปีแรกสามารถหาค่าเฉลี่ยกำหนดเป็นมาตรฐานกลางของหน่วยงานว่าในรอบปีหนึ่งๆ หน่วยงานสามารถสร้างมูลค่าได้เท่าใดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานกลาง(ค่าเฉลี่ย) แล้วสะท้อนผลเป็นอย่างไร ผู้บริหารหน่วยงานนั้นควรมีการพัฒนาปรับปรุงในเรื่องใด และกำหนดลำดับความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายในของผู้บริหารหน่วยงานต่อไป

การสร้างกลไกการประเมินหน่วยงานใหม่นี้จะสนับสนุนการปฏิรูปองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงยิ่งขึ้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำแล้วประเทศไทยและประชาชนจะได้ประโยชน์อะไร

ภาพตัวอย่างประโยชน์การพัฒนาฝีมือแรงงานต่อประเทศและประชาชน



อนึ่ง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีการปรับหน่วยงานบางหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในเชิงรุก เช่น กลุ่มงานตรวจสอบผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพ ควรปรับเป็นหน่วยงานระดับกองขึ้นเป็นการภายใน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดแผนงานโครงการตรวจใน 3 ระบบ คือ ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อจัดระบบให้กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่ระบบ ส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพหรือสถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำกับดูแลสถานประกอบการที่อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการควบคุมที่อยู่นอกระบบเข้าสู่ระบบรับรองความรู้ความสามารถ โดยแผนงาน

โครงการรองรับการขับเคลื่อนให้ชัดเจนและจัดทำคู่มือ แนวทางปฏิบัติและฝึกอบรมให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในพื้นที่

4. พัฒนาบุคลากรและจัดทำคู่มือ แนวทางปฏิบัติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของกรมโดยกระจายตัวไปตามแผนงานโครงการ
ของแต่ละหน่วยงาน ยังขาดการบริหารจัดการรวบศูนย์การพัฒนาบุคลากรของกรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจหลักตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพและ
คุณภาพสูง ตั้งหน่วยงานกองบริหารทรัพยากรบุคคลควรรับหน้าที่เป็นหน่วยงานกลาง ประสานการพัฒนา
บุคลากรจากทุกหน่วยงาน โดยมีคณะทำงานร่วมกัน เป็นต้น พร้อมทั้งจัดระบบการบันทึกข้อมูลรายบุคคล
ด้านการฝึกอบรม เพื่อใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและการพิจารณาแต่งตั้งให้เลื่อนระดับสูง
ขึ้น เป็นต้น ตามตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลรายบุคคลด้านการฝึกอบรม ดังแนบ
