



เลขที่.....๒๓๖
วันที่ ๑๑ เม.ย. ๒๕๖๑
เวลา.....๑๐.๑๖ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก โทร ๘๑๑

ที่ รง ๐๔๐๗/พิเศษ

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง แนวทางการสร้างอัตลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรียน อธิบดี

ด้วยกระผม นายสันติพงศ์ สนิธิ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ขออนุญาตนำเรียนเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสืบเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มักจะมีคำถามในทำนองว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำอะไร ? อยู่เป็นเนืองนิตย์ (เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้ประสานงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ถึงแม้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะก่อตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๕ ปีแล้ว (๑๕ มีนาคม ๒๕๓๕) เปรียบเสมือนหนึ่งว่า ยังไม่มีความเข้าใจภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้าง กระผมอาจสันนิษฐานว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่มีอัตลักษณ์ (ลักษณะเฉพาะตัว) ของตนที่ชัดเจน อันเนื่องจากภารกิจที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการอยู่อย่างต่อเนื่องนั้นมุ่งเน้นการฝึกอบรมเป็นสำคัญซึ่งมีส่วนราชการอื่นหลายภาคส่วนดำเนินการอยู่เช่นเดียวกัน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงอาจถูกบดบังบทบาทหรือถูกกลืนจากกรมที่ใหญ่กว่า อีกทั้งหน่วยงานระดับจังหวัดหลายจังหวัดในสังกัดกรมไม่มีชื่อปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ในบางจังหวัดไม่ได้ให้ความสำคัญ/ผิดแผกจากหน่วยงานของส่วนราชการอื่นๆ) ประกอบกับผลผลิตของกรมยังไม่สะท้อนถึงผลลัพธ์ที่ชัดเจนแฉกเช่นกรมอื่นๆซึ่งสามารถวัดประเมินค่าการก่อดอกออกผลหรือการสร้างมูลค่าเพิ่มได้ชัดเจน (ทำแล้วตอบประชาชนได้ว่าจะได้ประโยชน์อะไร สามารถคิดเป็นจำนวนเงินมีมูลค่าเท่าใด เช่น กรมการจัดหางาน จัดส่งคนงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ สามารถส่งเงินกลับเข้าประเทศ เป็นเงินจำนวนแสนล้านหรือจัดหางานให้คนทำงานในประเทศได้กี่คน มีรายได้เดือนละเท่าใด รวมทั้งปีคิดเป็นจำนวนเงินได้เท่าใดชัดเจน)

ทำอย่างไร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจะมีอัตลักษณ์ของตนที่ชัดเจนและมีระบบการประเมินผลที่สะท้อนถึงผลลัพธ์ (สามารถวัดประเมินค่าการก่อดอกออกผลหรือการสร้างมูลค่าเพิ่ม) ได้ชัดเจน

กระผม จึงมีแนวความคิดว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรสร้างอัตลักษณ์ของตนให้ชัดเจน โดยพิจารณาจากภารกิจที่ไม่เหมือนหรือซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่นซึ่งดำเนินการอยู่ อาทิ มาตรฐานฝีมือแรงงาน แต่หน่วยงานพื้นที่ ควรสร้างความเข้าใจให้เข้าถึงคนในระดับรากหญ้าด้วยว่า มาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม (ค่าฝีมือ) หรือช่วยลดต้นทุน เพิ่มกำไรได้อย่างไร โดยกรมควรถือว่าการฝึกอบรมเสร็จสิ้น (สำเร็จการฝึกอบรม) เมื่อได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.๒๖ /ม.๒๒) แล้วเท่านั้น โดยทุกหลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรม ควรจะเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะซึ่งมีมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.๒๖) หรือแห่งชาติ (ม.๒๒) รองรับการฝึกอบรม สินค้าและบริการของกลุ่มอาชีพวิชาชีพชุมชนซึ่งผลิตจากสมาชิกกลุ่มที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ควรจำหน่ายในราคาเท่าเดิม ควรบวกค่าฝีมือ (โดยสามารถคิดเป็นมูลค่าหรือจำนวนเงินได้) พนักงานผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิต สามารถผลิตสินค้าในระหว่างฝึกอบรมในหน้างานได้เพิ่มขึ้นจำนวนกี่ชิ้น จำหน่ายชิ้นละเท่าใด และคำนวณเป็นจำนวนเงินได้เท่าใด (คิดเป็นมูลค่าเพิ่มได้เท่าใด) และประเมินระดับ KSA ตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้วอยู่ในระดับใด หากสามารถส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.๒๖) ในสายผลิตได้ยิ่งดี จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิตมีมาตรฐานฝีมือแรงงานและสะท้อนถึงการจ้างงานตามความรู้ความสามารถหรือนายจ้างจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการของตน (ม.๓๔(๓))

แนวทางการสร้างอัตลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากการนำมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาเป็นอัตลักษณ์ของกรม (สร้างลักษณะเฉพาะตัวที่มีความแตกต่างจากการฝึกอบรมในแบบเดิม/เพื่อพัฒนา คนให้มีทักษะฝีมือจริงๆได้ตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานและวัดมูลค่าฝีมือเป็นจำนวนเงินได้) โดยทุกครั้งที่ มีการฝึกอบรม ควรกำหนดให้การฝึกอบรมจะจบสิ้นเมื่อถึงระดับได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน แทนการออกวุฒิบัตรการฝึกอบรมในปัจจุบัน รวมทั้งสร้างการรับรู้ให้แก่คนในระดับรากหญ้าว่ามาตรฐานฝีมือ แรงงานสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม(มีค่าฝีมือ)ได้ กรมควรกำหนดมาตรการการประเมินหน่วยงาน(พื้นที่)รูปแบบ ใหม่ โดยจะประเมินหน่วยงานจากมาตรฐานการสร้างมูลค่าเพิ่มของแต่ละจังหวัดซึ่งคำนวณจากอัตราเฉลี่ย ๓ ปีของมูลค่าเพิ่มที่หน่วยงานนั้นๆทำได้ในแต่ละปีซึ่งปรากฏรายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑ ทั้งนี้ กรมควรจัด ให้มีคณะทำงานหรือเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงหรือ การปฏิรูปองค์กร เพื่อพิจารณาและดำเนินการร่วมกันอย่างจริงจัง

หากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถดำเนินการตามข้างต้นได้ กระผมเชื่อว่า จะเป็นการ ปฏิรูปองค์กรครั้งยิ่งใหญ่ และถือว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการปรับลักษณะการดำเนินการใหม่ซึ่งไม่ ขัดแย้งกับส่วนราชการอื่นใด สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากกลไกมาตรฐานฝีมือแรงงานและนำบริการให้เข้าถึง ประชาชนในระดับรากหญ้า โดยให้ถือว่า งานสร้างมูลค่าเพิ่มจากค่าฝีมือหรือค่าความรู้ความสามารถตาม มาตรฐานฝีมือแรงงาน (ทั้งม.๒๖หรือม.๒๒) เป็นงานบริการสาธารณะประเภทหนึ่งของกรม เพื่อใช้แก้ไข ปัญหาความยากจนของประชาชนตามนโยบายรัฐบาล หรือเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ให้แก่กลุ่มอาชีพ หรือ SMEs เพื่อช่วยลดต้นทุนการผลิต หรือเพิ่มกำไร ให้ได้รับบริการด้านพัฒนาทักษะฝีมือ จนถึงระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน (และรองรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการของกรมให้เป็นราชการส่วน ภูมิภาคในโอกาสต่อไปได้ด้วย) ทั้งแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงานและนอกระบบการจ้างงานได้เห็นประจักษ์ ถึงผลลัพธ์ที่ชัดเจน มีการสร้างภาพลักษณ์ใหม่ซึ่งแตกต่างจากยุคก่อนๆและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการคลังสินสงสัยและคงจะไม่มีคำถามในทำนองเช่นนี้อีกต่อไป

อนึ่ง กรณีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีนโยบายในการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ โดยเฉพาะการจัดตั้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกรม กระผมมีแนวความคิดว่า กรมควรมีคณะทำงานโดยให้ ทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้เสียเข้ามีส่วนร่วม มิเช่นนั้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงอาจจะไม่สำเร็จและทุกภาคส่วน ต้องมีแผนงานโครงการที่สนับสนุนการบริหารเปลี่ยนแปลง (เน้นการปรับบทบาทสะท้อนกิจกรรมที่สนับสนุน ภารกิจที่มีลักษณะงานเป็นงานบริการสาธารณะ ทำนองเดียวกันกับมหาดไทย คือ “บำบัดทุกข์บำรุงสุข” แต่ กระทรวงแรงงาน คือ “เป็นที่พึ่งของประชาชนหรือผู้ใช้แรงงาน”) และจัดให้มีแผนปฏิบัติการ เพื่อขับเคลื่อน การบริหารการเปลี่ยนแปลงและติดตามประเมินผลการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และใช้เป็นข้อมูล แสดงให้สำนักงาน ก.พ.ร. ยอมรับว่า กรมมีการปรับบทบาทและภารกิจเป็นงานบริการสาธารณะ เพื่อแก้ไข ปัญหาความยากจนของประชาชน โดยควรสะท้อนบทบาทใหม่ใน ๓ ประเด็นคือ

๑.การรักษา บังคับใช้กฎหมายและการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ให้เกิดความเรียบร้อย และเป็นธรรมในสังคม

กรมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องตามข้อ ๑ ดังนี้

-การรับรองความรู้ความสามารถ เป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่นายทะเบียนต้องให้บริการ แก่ประชาชนที่ประกอบอาชีพอันอาจจะเป็นอันตรายต่อสาธารณะ(ผู้ประกอบอาชีพควบคุม)ซึ่งต้องได้รับ อนุญาตจากนายทะเบียนก่อนจึงจะดำเนินการประกอบอาชีพดังกล่าวได้

-การกำกับดูแลผู้ประกอบการที่อยู่ในเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนด ให้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด กรณีที่ผู้ประกอบการจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้างผ่านทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตามที่กำหนด ผู้ประกอบการรายนั้นๆไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน

-การตรวจตราและให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพควบคุม เพื่อการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ให้เกิดความเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม (กิจกรรมนี้ควรจัดให้มีแผนงานโครงการรองรับโดยเร่งด่วนต่อไป)

-การอนุญาตให้เป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กิจกรรมนี้ ควรขยายจำนวนให้เพิ่มมากขึ้นกว่าปัจจุบัน)

-การอนุญาตให้เป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถ (ในอนาคต ถ้ามีการทบทวนเงื่อนไขหรือแก้ไขกฎหมายให้ภาคเอกชนมีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมได้ง่ายขึ้นก็จะดีมาก)

-การอนุญาตเป็นผู้ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (ยังไม่มีบทลงโทษ)

-การอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

-กรณี พบผู้กระทำความผิด กฎหมายได้กำหนดบทลงโทษ และให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบคดีได้ และหรือกรณีผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง (ไม่ส่งเงินสมทบ/ไม่ยอมชำระเงิน) อธิบดีสามารถบังคับได้ตามอำนาจของกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง(ยึด आयัด ขายทอดตลาด)

๒. ส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) เพื่อช่วยเหลือประชาชนและชุมชนให้สามารถดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

กรมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องตามข้อ ๒ ดังนี้

-ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มจากค่าฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างและแรงงานนอกระบบการจ้างงาน โดยถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนหรือของผู้ประกอบอาชีพ (ม.๒๖๗) ให้กลุ่มอาชีพชุมชน /SMEs และเทคนิคการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งจะเป็นการสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มอาชีพชุมชนหรือผู้ประกอบการใน SMEs มีมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเชื่อได้ว่า ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้วเป็นผู้ที่มีทักษะฝีมือ มีความรู้ความสามารถในอาชีพของตนหรือมีค่าฝีมือซึ่งสามารถคำนวณเป็นจำนวนเงินได้ โดยอาจกำหนดค่าฝีมือเป็นรายชิ้น เป็นรายชั่วโมงหรือเป็นรายวันก็ได้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะฝีมือควรได้รับรายได้เพิ่มขึ้นจากค่าฝีมือของตน (อนาคตระบบการจ้างงานจะกลายเป็นการจ้างตามความรู้ความสามารถมากขึ้น) กิจกรรมนี้สามารถนำไปแก้ไขปัญหาค่าความยากจนของประชาชนตามนโยบายรัฐบาลได้ เพื่อช่วยเหลือประชาชนและชุมชนให้สามารถดำรงชีวิตอย่างพอเพียง ตลอดจนสามารถนำผลลัพธ์ไปคำนวณเป็นมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานพื้นที่ได้

-ส่งเสริมการเป็นครูฝึกต้นแบบประจำโรงงานหรือประจำกลุ่มอาชีพ โดยถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนงานและการวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่หัวหน้างานในสายผลิตหรือผู้นำกลุ่มอาชีพ (หรือผู้ที่มีศักยภาพเพียงพอ) เพื่อนำองค์ความรู้ไปสอนงานผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตหรือสมาชิกกลุ่มอาชีพ ตามหลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตหรือกลุ่มอาชีพ” เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น สถานประกอบการหรือกลุ่มอาชีพสามารถลดต้นทุนการผลิต เพิ่มกำไร หรือเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจได้ ตลอดจนรองรับการส่งเสริมเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานในโอกาสที่ภาคเอกชน/กลุ่มอาชีพมี KM พร้อมแล้วต่อไป

-ส่งเสริมบุคลากรในสถานประกอบกิจการหรือผู้ประกอบการกลุ่มอาชีพให้สามารถจัดฝึกอบรมและประเมินผลได้ด้วยตนเอง โดยถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและประเมินผล เพื่อสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการและกลุ่มอาชีพ โดยหน่วยงานสามารถนำความต้องการฝึกอบรมหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้าสู่กระบวนการทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดและจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อสนับสนุนหรือให้การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยตนเอง ภายใต้การกำกับดูแลเชิงคุณภาพ (ระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรม/ระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) และในฐานะที่ปรึกษา (พี่เลี้ยง) อย่างใกล้ชิดต่อไป

๓.การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator) เข้าถึงอย่างเสมอหน้า รวดเร็ว และมีคุณภาพ โดยบริการดังกล่าวไม่ซ้ำซ้อนกับภารกิจขององค์กรปกครองท้องถิ่น

กรมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องตามข้อ ๓ ดังนี้

-การบริการให้ความช่วยเหลือหรืออุดหนุนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ ผู้รับการฝึกก๊วยมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการก๊วยมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และอื่นๆ

-การบริการรับรองหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

-การบริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

-การบริการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนหรือของผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มผู้ประกอบการ

-การบริการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพควบคุมหรือสาขาอาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

-ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน เป็นต้น

กิจกรรมข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างหนึ่งในอีกหลายกิจกรรมที่กรมดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ดีในกิจกรรมที่ไม่สะท้อนถึงงานบริการสาธารณะ กรมควรหลีกเลี่ยงในการดำเนินการ เช่น งานวิชาการ งานวิจัยและพัฒนา งานเทคนิคขั้นสูงซึ่งใช้วิชาชีพเฉพาะและให้ประโยชน์ต่อส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ รวมทั้งชื่อหน่วยงานที่สื่อสารถึงงานวิชาการ เช่น สถาบันหรือศูนย์ แต่ควรเน้นภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมีปริมาณงานที่ดำเนินการมาก เช่น แก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน เป็นต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

นางด้วยกรรพ หมคุณมก
นางภาศรีอภิน

(นายสันติพงศ์ สนธิ)

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

นายสุทธี

(นายสุทธี สุโกศล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑ เม.ย. ๒๕๖๑