

รองอธิบดี 2
เลขที่ พ.ค. ๒๕๖๑
วันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๑
เวลา ๑๑.๒๐ น.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก โทร ๘๑๑

ที่ รง ๐๔๐๗/พิเศษ

วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แนวทางการสร้างผลงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบยั่งยืนและมีความชัดเจน
เรียน อธิบดี

ด้วยคณะกรรมการสันติพงศ์ สนธิ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ขออนุญาตนำเรียนเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างผลงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบยั่งยืนและมีความชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในยุคใหม่ มีความโดดเด่นและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

สืบเนื่องจากการพัฒนาฝีมือแรงงานในอดีตและปัจจุบันมีจุดเน้นที่หลากหลาย โดยกรมต้องรับนโยบายหลายด้านจากผู้บริหารระดับสูงมาขับเคลื่อนในภารกิจต่างๆอย่างหลากหลายในคราวเดียวกัน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะฝีมือเชิงสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้สูงวัย ทหารก่อนปลดประจำการ ผู้ต้องโทษในเรือนจำ แรงงานทั่วไป (ไม่ชัดเจนว่าจะนำ KM ไปใช้ประกอบอาชีพจริงหรือไม่) แรงงานที่รับพัฒนาตามนโยบาย (เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนหรือได้รับสวัสดิการแห่งรัฐในระหว่างฝึกโดยไม่ต้องการ KM ไปประกอบอาชีพอย่างจริงจัง) ตลอดจนรูปแบบการฝึกอบรมที่ผ่านมามีส่วนหนึ่งยังไม่ถึงเป้าหมายการฝึกเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มมากนัก เมื่อพิจารณาระหว่างการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเชิงมูลค่าเพิ่มกับการพัฒนาทักษะฝีมือเชิงสังคมสงเคราะห์แล้วจะเห็นว่าการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเชิงมูลค่าเพิ่มดูดีไปกว่าด้านการพัฒนาทักษะฝีมือเชิงสังคมสงเคราะห์ ส่งผลให้การพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมไม่โดดเด่นหรือเป็นที่พึงพอใจ หรือตอบโจทย์ต่อสังคมหรือในสายตาของประชาชนได้ไม่ชัดเจนมากนัก

กระผมคิดว่า ในอนาคตข้างหน้า กำลังแรงงานส่วนหนึ่งจะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ และแรงงานใหม่จะนิยมประกอบอาชีพอิสระมากกว่าการใช้ชีวิตในโรงงานหรือเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรได้มีการทบทวนบทบาทและดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมและมีความชัดเจนให้มากขึ้น โดยกรมควรมุ่งเน้นด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเชิงมูลค่าเพิ่มให้มากขึ้น (ให้รองรับกับผู้ประกอบการอิสระได้ด้วย) พร้อมกับปรับลดบทบาทด้านการพัฒนาทักษะฝีมือเชิงสังคมสงเคราะห์ลงไป คงเหลือไว้เท่าที่จำเป็นหรือไม่ทำเลย และปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้ถึงระดับที่มีมูลค่าเพิ่ม หรือมีค่าฝีมือตามระดับความรู้ความสามารถ หรือเน้นสร้างแรงงานที่มีคุณภาพหรือมีทักษะฝีมือได้ตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน สถานประกอบการและกลุ่มอาชีพสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง หรือที่เรียกว่าการพัฒนาแบบยั่งยืน ควบคู่กับการปรับกระบวนการของพนักงานของเจ้าหน้าที่ในทุกระดับให้มุ่งสู่การฝึกตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ครบวงจร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและเพื่อประโยชน์ของประเทศไทยให้มากขึ้นซึ่งปรากฏรายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ศ.น. ส.พ.
พจนานันท์ ปุณณกันต์
ในนามอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(นายสันติพงศ์ สนธิ)
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(นายไพฑล พLOYยสุ)
รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน