

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต ตามแนวคิดแบบ MYSKILLFUTURE

ภาวิณี อมรประภาธีรกุล
นิติกรชำนาญการ
กรมสรรพสามิต

What I Learn From Singapore

เมื่อวันที่ 26 มีนาคม – 2 เมษายน 2561 ข้าพเจ้าได้รับโอกาสให้เข้าร่วมศึกษาดูงาน ณ ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ในหลักสูตรการเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS Capability Development Program) โดยในการศึกษาดูงานในครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ว่า ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ หรือ “สิงคโปร์” ได้มีการวางนโยบายในการพัฒนาประเทศให้เป็น “Smart Nation” ซึ่งลักษณะสำคัญของ Smart Nation คือ การทำให้ประเทศสิงคโปร์ก้าวสู่การเป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจระดับโลก เป็นประเทศที่น่าอยู่อาศัยประเทศหนึ่งของโลก ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้เชื่อมโยงและขับเคลื่อนทุกสิ่งทุกอย่าง ทั้งในภาคธุรกิจหรือเอกชน ภาครัฐบาล และภาคประชาชน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน สร้างสังคมและชุมชนให้น่าอยู่และปลอดภัย

และที่สำคัญคือสร้างโอกาสทางธุรกิจและส่งเสริมความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจให้ประเทศ โดยปัจจัยสำคัญประการหนึ่งเพื่อสามารถพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายของการเป็น Smart Nation ของประเทศสิงคโปร์ คือการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของประชาชน ให้เป็น Smart Citizens โดยการพัฒนาและยกระดับการศึกษาให้กับประชากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเยาวชนและนักศึกษา ซึ่งแนวคิดที่โดดเด่นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศสิงคโปร์ คือ การส่งเสริมให้ประชาชนสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามสโลแกนที่ว่า “Shape your own future : Make informed Choices in career development and lifelong learning through the use of career related tools and information” โดยมีวัตถุประสงค์ให้ประชาชนแต่ละคนมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้เต็มความสามารถ ซึ่งจากการศึกษาเพิ่มเติมทำให้ทราบว่าในปี 2560 ชาวสิงคโปร์ทุกคนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา

จะมีข้อมูลการเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นของตัวเอง เพื่อการประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล และช่วยแนะนำ วางแผน การศึกษา การประกอบอาชีพ รวมทั้งการอบรมต่าง ๆ เพื่อฝึกทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และในการเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่ประชากรของประเทศสิงคโปร์ ได้มีการสร้างแหล่ง ข้อมูลออนไลน์ที่ครบวงจรขึ้นมา ในชื่อว่า MYSKILLFUTURE เพื่อช่วยให้ ประชากรของประเทศสิงคโปร์สามารถทำ แผนภูมิอาชีพและเส้นทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตของตนเองได้ผ่านการเข้าถึงข้อมูลทาง อาชีพโดยการค้นหาโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อสร้างและฝึกฝนทักษะให้ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังจะรวบรวมแหล่งข้อมูลของงานต่าง ๆ ไว้ด้วย โดยใน www.myskillsfuture.sg จะนำเสนอ ฐานข้อมูลแบบครบวงจรสำหรับผู้ใช้ในการ เข้าถึงทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษา และการฝึกอบรมทักษะ ซึ่งรูปแบบของ MYSKILLFUTURE จะประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1. SELF-ASSESSMENT TOOL

เป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการค้นหาตัวตนของ ตนเองด้วยการประเมินตนเองเพื่อค้นหาสิ่งที่ ตนเองสนใจและสิ่งที่เป็จุดแข็งของตนเอง โดยใน SELF-ASSESSMENT TOOL มีการ ประเมินออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) CAREER INTERESTS เป็นการประเมินตนเองเพื่อ

ค้นหาระดับความสนใจของตนเองในอาชีพ การงานต่าง ๆ (2) SKILLS CONFIDENCE เป็นการประเมินตนเองเพื่อค้นหาระดับความ เชื่อมั่นของตนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และ (3) WORK VALUES เป็นการประเมิน ตนเองเพื่อค้นหาคุณค่าของงานที่สำคัญกับ ตนเอง

2. INDUSTRY INSIGHT เป็นการ รวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับข้อมูลปัจจุบัน ของตลาดธุรกิจต่าง ๆ และตลาดแรงงาน และรวบรวมข้อมูลใหม่ ๆ เกี่ยวกับอาชีพ ที่ตนเองสนใจ พร้อมทั้งช่วยสำรวจโอกาส ทางอาชีพที่หลากหลายเพื่อให้ได้เรียนรู้ อาชีพที่หลากหลายเพื่อเป็นการสร้างโอกาส ในการหางานที่เหมาะสมกับตนเอง

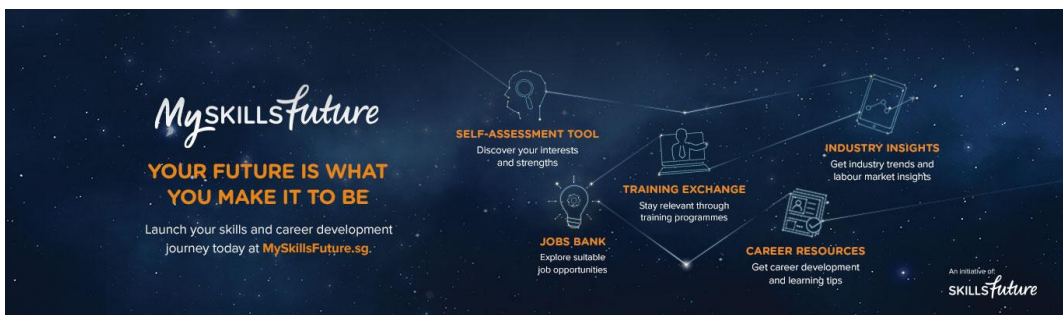
3. CAREER RESOURCES เป็นการ รวบรวมเกร็ดความรู้ของอาชีพต่าง ๆ ในรูปแบบของบทความหรือวีดิทัศน์ต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบ อาชีพนั้น ๆ ต่อไป รวมทั้งวิธีการเขียน ประวัติการสมัครงาน การเตรียมความพร้อม ในการสอบสัมภาษณ์ เป็นต้น ซึ่งข้อมูล เหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้มีการวางแผนและ สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ต่าง ๆ มากขึ้น

4. TRAINING EXCHANGE เป็นการ รวบรวมหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ โดยใน การเลือกหลักสูตรเพื่อเข้ารับการศึกษาจะ

ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสนใจของแต่ละบุคคล หน้าที่ในการทำงานและความก้าวหน้าในทางอาชีพของแต่ละบุคคล โดยจะเป็นการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นทั้งหมดของผู้ให้บริการฝึกอบรม และหากสนใจหรือต้องการลงทะเบียนหรือเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรใด ผู้ที่สนใจต้องติดต่อผู้ให้บริการฝึกอบรมเอง

5. JOB BANKS เมื่อต้องการเปลี่ยนงานหรืออาชีพ ในส่วนนี้จะเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานหรืออาชีพทั้งหมด โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลของแต่ละบุคคล เพื่อสะดวกในการค้นหาหรืออาชีพอื่นที่เหมาะสมกับบุคคลนั้นต่อไป

ต้องการควบคุมการบริโภค หรือสินค้าและบริการที่ได้รับผลประโยชน์จากรัฐ และเพื่อให้กรมสรรพสามิตสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ “ผู้นำการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน” และพันธกิจที่ได้วางไว้ ปัจจัยหลักสำคัญประการหนึ่งคือบุคลากร ดังนั้น กรมสรรพสามิตจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมุ่งบริหารจัดการองค์ความรู้ พัฒนาเครือข่าย และศูนย์กลางเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการของกรมสรรพสามิตเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ โดยในการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรที่จะพัฒนาทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่ง



ที่มา :

<http://www.skillsfuture.sg/myskillsfuture>

How to Apply in Excise Department

ด้วยกรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงการคลังทำหน้าที่จัดเก็บภาษีจากสินค้าและบริการเฉพาะอย่างของรัฐ

ของแต่ละสายงาน ระดับ รวมทั้งความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

จากการแนวคิดในการสร้างแหล่งข้อมูลในการฝึกทักษะและการเรียนรู้ให้กับประชากรของประเทศสิงคโปร์ หรือ MYSKILLFUTURE ข้าพเจ้าได้เล็งเห็นการนำเอาแนวความคิดดังกล่าวมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่

การพัฒนาข้าราชการของกรมสรรพสามิต
ดังนี้

1. การผสมผสานแนวคิดจาก INDUSTRY INSIGHT, CAREER RESOURCE และ JOB BANK โดยการทำฐานข้อมูลที่เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลตำแหน่งงานทุกตำแหน่งในกรมสรรพสามิต โดยในแต่ละตำแหน่งจะเป็นการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เช่น ข้อมูลทั่วไปของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติที่จำเป็นต่อตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งงาน รวมทั้งแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการแต่ละรายได้ทราบว่าในตำแหน่งหน้าที่ของตนนั้น ตนได้รับมอบหมายให้ทำภารกิจใดบ้าง และในเส้นทางความก้าวหน้าของตน จะต้องเรียนรู้อะไรบ้าง ซึ่งเมื่อข้าราชการได้รับรู้ถึงสิ่งจำเป็นที่ตนเองต้องเรียนรู้แล้ว จะได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับตนเองต่อไป

2. SELF-ASSESSMENT TOOL คือ การนำระบบการประเมินตนเองเพื่อประเมินศักยภาพหรือความสามารถของข้าราชการแต่ละราย โดยรูปแบบของการประเมินตนเองนี้จะแบ่งแยกออกตามตำแหน่งและระดับของข้าราชการ ซึ่งจะมีการประเมินให้เป็นไปตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งงานของ

ข้าราชการ เช่น สมรรถนะหลักที่จำเป็นในงาน สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ที่จำเป็นในงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และทักษะที่จำเป็นในงาน เพื่อให้ข้าราชการแต่ละรายได้ประเมินตนเองและรับรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตน เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาตนเองหรือเพื่อประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาที่จะวางแผนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป นอกจากการประเมินตนเองที่เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งงานของตัวข้าราชการแต่ละรายแล้ว ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ประเมินตนเองในตำแหน่งงานอื่นด้วย ทั้งนี้ เพื่อสร้างความสนใจในเบื้องต้นเกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานอื่น

ตัวอย่างการสร้าง SELF-ASSESSMENT TOOL เช่น การประเมินความรู้เกี่ยวกับภาษีสรรพสามิต ซึ่งมีการจัดเก็บภาษีจากสินค้าและบริการหลายชนิด ดังนั้น การประเมินอาจจะอยู่ในรูปแบบของการถามตอบ และเมื่อได้ทำแบบประเมินและปรากฏผลการประเมิน ระบบจะสร้างคำแนะนำเพื่อให้ผู้เข้ารับการประเมินนำคำแนะนำที่ได้ไปวางแผนพัฒนาตนเองต่อไป หรือการสร้างแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับมาตรฐานทางทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณ และการจัดการข้อมูล ในการสร้างแบบประเมิน

ต้องมีการกำหนดระดับทักษะของแต่ละระดับตำแหน่งไว้ เพื่อทดสอบว่าข้าราชการที่อยู่ในระดับนั้นมีทักษะได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งเมื่อได้ผลการประเมินแล้วไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐาน จะได้มีการวางแผนหรือกำหนดให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการอบรมเพื่อฝึกทักษะต่อไป เป็นต้น

3. TRAINING EXCHANGE ในส่วนนี้ก็จะเป็นการรวบรวมหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ได้มีการออกแบบมาเพื่อรองรับการพัฒนาหรือเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งงานเฉพาะของข้าราชการรายนั้น โดยการรวบรวมและกำหนดหลักสูตรที่เป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อภารกิจของกรมสรรพสามิต โดยในการจัดการฝึกอบรมอาจเป็นการจัดขึ้นโดยหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องและใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญของกรมสรรพสามิต และอาจเป็นการจัดฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอกซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้เชิงการฝึกฝนหรือเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการจัดการฝึกอบรมนี้ นอกจากการให้ความรู้แก่บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งงานนั้นแล้ว จะต้องไม่ปิดกั้นบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งงานอื่นด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ข้ามสายตำแหน่งงาน

ในการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความสามารถของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งงาน นอกจากความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่สอดคล้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานนั้น ๆ แล้ว ต้องมีการออกแบบหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ด้วย ซึ่งในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของข้าราชการนั้น ไม่ควรเพียงแต่จัดฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว เพราะในบางครั้งอาจมีข้อจำกัดบางประการเช่น จำนวนที่สามารถรองรับผู้เข้าอบรม วัน เวลา และสถานที่จัดฝึกอบรม เป็นต้น ดังนั้นควรมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม เช่น การสร้างหลักสูตร E-learning เพื่อเป็นการสร้างโอกาสการเรียนรู้ด้วยตนเองให้แก่ข้าราชการ และเป็นการเพิ่มทางเลือกในการเรียนรู้ให้มากขึ้น

นอกจากนี้ เมื่อข้าราชการได้รับการอบรมในหลักสูตรที่ตนควรได้รับการพัฒนาตามแบบการประเมินตนเอง (SELF-ASSESSMENT TOOL) แล้ว เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ต้องมีการประเมินตนเองหลังการเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งการประเมินต้องออกมาในรูปแบบในเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำผล

ประเมินที่ได้ไปปรับปรุงการทำงานต่อไปได้
อย่างแท้จริง

รูปแบบของการนำ MYSKILLFUTURE
มาปรับใช้ควรออกมาในลักษณะของการใช้
เทคโนโลยีเข้ามาช่วยคือการทำในรูปแบบ
ของเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันที่บุคลากร
สามารถเข้าถึงการใช้งานได้จากเครื่อง
คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
ทั่วไป โดยในการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าว ต้องมี
การสร้างบัญชีส่วนบุคคลของผู้ใช้งานโดย
หน่วยงานที่รับผิดชอบ และในเบื้องต้นควรมี
การใส่ข้อมูลเฉพาะตัวบุคคลของข้าราชการ
เช่น วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงานต้น
สังกัด ภารกิจหน้าที่ ประวัติการดำรง
ตำแหน่ง และความสามารถพิเศษหรือความ
เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อใช้
เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหรือเพิ่ม
ทักษะแก่ตัวข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ
สูงสุด