กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

วิสัยทัศน์

พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบการให้มีผลิตภาพสูงสู่ Thailand 4.0

พันธกิจ

1. การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน และผู้ประกอบกิจการเพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐาน ในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
2. พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก
3. ควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ

ค่านิยม

1. มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)
2. ใฝ่เรียนรู้ (Life Long Learning)
3. มีจิตบริการ (Service Mind)
4. สานสร้างเครือข่าย (Networking)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจด้านการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่มุ่งเน้นสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบการให้มีผลิตภาพสูง ระบบการนำองค์การของผู้บริหารทุกระดับ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการกำหนดทิศทางการทำงานและมีการบริหารจัดการเพื่อการส่งมอบผลผลิตและบริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานให้ตรงกับความต้องการ ความคาดหวังของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน แต่ด้วยความท้าทายต่าง ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม องค์ความรู้ใหม่ในปัจจุบัน

ทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ทั้งการมีเครือข่ายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ครอบคลุมทุกจังหวัด บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน นำมาสร้างความสมดุลระหว่างโอกาสกับความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นบทบาทในการเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริม และประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เพิ่มมากขึ้น และลดบทบาทในการดำเนินการเองให้น้อยลง โดยมีการตั้งค่าเป้าหมายที่กำหนดเป็นตัวชี้วัดผลลัพธ์และมีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลในการเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาองค์การต่อไป

จากค่านิยม สั่งสม ไปสู่วัฒนธรรมองค์การ

ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการทำงานที่สอดคล้องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ผลการดำเนินการที่คาดหวัง โดยคำนึงถึงความมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงเสริมสร้างความสัมพันธ์และทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี ผ่านการปลูกฝังค่านิยมองค์การและเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นแบบอย่างการแสดงออกของค่านิยมนั้น ๆ โดยจะคอยแนะนำให้การสนับสนุน และมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยให้บุคลากรได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงในลักษณะการเป็นทีมงานทำให้บุคลากรเกิดกำลังใจมีแรงจูงใจ ในการทำงานให้ดีและสำเร็จด้วยตัวของพวกเขาเองโดยมีการสื่อสารถ่ายทอดด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น กำหนดให้ทุกหน่วยงานภายในกรม ติดประกาศเผยแพร่ค่านิยมทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค รวม 96 แห่ง และการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน เสียงตามสาย วิทยุ และเว็บไซต์กรม รวมถึงถ่ายทอดค่านิยมไปยังหน่วยงานพันธมิตรที่เกี่ยวข้อง และได้มีการประเมินการรับรู้ค่านิยมของบุคลากร ผู้รับบริการและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการค่อย ๆ ซึมซับจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่พึงจะต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ รวมถึงเป็นการสร้างมุมมองใหม่ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับในองค์การให้ทราบถึงวิธีการและวัฒนธรรมในการส่งต่อผลผลิตและบริการไปยังผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลจากการกำหนดค่านิยมทำให้บุคลากรมีการปรับตัว และการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี มีลักษณะของการเป็นบุคลากรที่พึงประสงค์ โดยผู้บริหารจะติดตามความสำเร็จและประเมินความเคลื่อนไหวจากผลการปฏิบัติงานว่า เกิดผลลัพธ์ตรงตามค่านิยมหรือไม่ มีการยกย่องชมเชยเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติตามค่านิยมจนกลายเป็นวัฒนธรรมหน่วยงาน

พลังแห่งเครือข่ายสร้างองค์การคุณภาพที่ยั่งยืน

ในการสร้างความยั่งยืน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เครือข่ายในทุกพื้นที่มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับประโยชน์อย่างสูงที่สุด มีการสร้างสโลแกนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน "สร้างเครือข่าย ใช้พื้นที่ วิถีประชารัฐ ขจัดคอร์รัปชั่น" มีการสร้างสภาพแวดล้อมและจัดหาปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมและเพียงพอ เช่น

1) การเตรียมความพร้อมของทรัพยากร ระบบงาน อาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักรกล และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการทำงาน

2) การนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในงานด้านการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งประกอบด้วย สมาคม สถานศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความพร้อมในด้านสถานที่ อุปกรณ์ และบุคลากร ร่วมกันทำงานเป็นเครือข่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการจัดตั้งเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้บริการแก่แรงงาน และนักศึกษา

3) การส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาโอกาสในการพัฒนา ปรับปรุงงานและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน

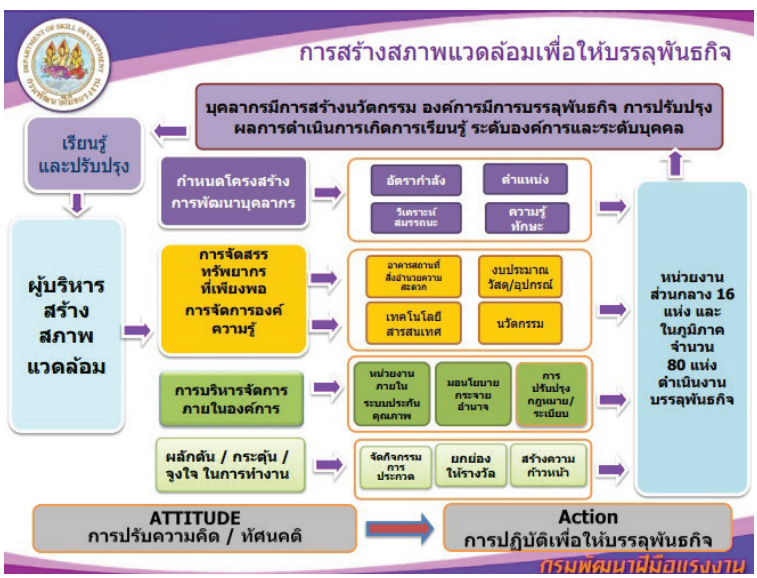
4) จัดให้มีที่ปรึกษาจากภายนอกมาติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานในโครงการสำคัญเพื่อทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความมั่นใจในคุณภาพของการให้บริการ

5) มีการส่งเสริมให้ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความทันสมัย เช่น การปรับปรุงการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ในกระบวนงานหลัก เช่น การยื่นรับรองหลักสูตรภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และรับรองความรู้ความสามารถผ่านระบบ e – Service การทดสอบมาตรฐานฯ ผ่านระบบ e – Testing การฝึกอบรมผ่านระบบ CBT

6) การทบทวน ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ ให้มีความเหมาะสมและทันสมัยโดยปรับปรุงกฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ให้สิทธิประโยชน์ด้านการลดหย่อนภาษีแก่สถานประกอบกิจการที่ได้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับบุคลากรของตนเอง เพื่อจูงใจให้สถานประกอบกิจการเห็นความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

7) การปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยม "มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก ใฝ่เรียนรู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย" โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใฝ่เรียนรู้ โดยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และนำไปขยายผลในการดำเนินการที่ประสบผลสำเร็จ โดยมีการส่งเสริม 2 ระดับ คือ

1. ในระดับองค์กร ได้ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาเพื่อตอบโจทย์และแสวงหาแนวทางที่สำคัญในการพัฒนางาน การแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงาน เช่น การวิจัยเพื่อขับเคลื่อนผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0 เพื่อศึกษาปัจจัย รวมทั้งแนวทางการจัดเก็บสถิติผลิตภาพแรงงาน การวัดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการผ่านกระบวนการฝึกอบรมและนำมาประกอบการกำหนดนโยบายของกรมฯ ซึ่งจากรายงานผล บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น



การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจ

2. ในระดับบุคคล ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีความสามารถที่หลากหลาย เช่น ดำเนินโครงการนักพัฒนาฝีมือแรงงานพันธ์ใหม่ เพื่อให้บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบกิจการ SMEs ในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน รวมทั้ง พัฒนาสมรรถนะบุคลากรตาม Career Path เช่น ข้าราชการในระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จะพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และในส่วนที่รองรับการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไป เพื่อเตรียมตัวเป็นผู้บริหารในอนาคต จัดระบบการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยกระบวนการใดมีผลการดำเนินการที่โดดเด่น จะเฟ้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศดังกล่าวมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผู้บริหารได้จัดระบบการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับองค์กรและในระดับบุคคล มีการมอบหมายภารกิจและการสนับสนุนอย่างเต็มที่ด้วยทรัพยากร ทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรสำหรับการสานสร้างเครือข่าย ผลจากการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ หรือ AHRDA โดยรัฐบาลญี่ปุ่นได้ส่งผู้เชี่ยวชาญมาฝึกฝีมือให้กับครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งสนับสนุนเทคโนโลยี และอุปกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรมได้ส่งมอบอุปกรณ์ในการฝึกและพัฒนาทักษะ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ได้จัดทำโครงการฝึกครูอาชีวศึกษากับครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีชั้นสูง จำนวน 12 แห่ง ให้เป็นหน่วยงานย่อยภายใต้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อตอบโจทย์ในเรื่องการพัฒนาคนให้ตรงกับความต้องการในพื้นที่ มีการกระตุ้นจูงใจ และมีการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการจูงใจในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทำให้สถานประกอบกิจการเห็นความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

และร่วมกันพัฒนาทักษะคนไทยเพื่อให้เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม และผลักดันเจ้าหน้าที่ของกรมฯ นำเสนอแนวคิดและประกวดสื่อการฝึกอบรมเพื่อเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยผู้บริหารจะมีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น รวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การมอบอำนาจให้ผู้บริหารในภูมิภาคสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคนให้ตรงกับความต้องการในพื้นที่

"การกำกับดูแลให้เป็นไปตามธรรมาภิบาล"

ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามหลักธรรมมาภิบาล ที่ชัดเจนและโปร่งใส โดยแสดงออกถึงความเป็นบุคคลต้นแบบ ประกาศเจตนารมย์ความโปร่งใสขององค์การ และสั่งการให้ทุกหน่วยงานของกรมขับเคลื่อนมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก โดยมีแนวทาง/มาตรการและระบบการตรวจสอบ แบ่งเป็น 3 มาตรการ ดังนี้

1. มาตรการด้านโครงสร้าง 1) จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม โดยมอบหมายให้รับผิดชอบในการดูแลและเสริมสร้างความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน 2) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) แต่งตั้งคณะกรรมการคณะทำงาน เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำกรมฯ

2. มาตรการสร้างความรู้ ความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน โดยจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงในกระบวนงานหลักของกรมฯ และผู้บริหารได้ร่วมกันวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจมีผลประโยชน์ทับซ้อน และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงเปิดเผยผลการดำเนินงานทางเว็บไซต์กรม

3. มาตรการด้านการบริหารจัดการองค์การ

1) มีระบบควบคุมภายในควบคุมความเสี่ยงองค์การ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการ “ความสำเร็จของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างทัศนคติและจิตสำนึกด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ” มีการกำหนดให้แต่ละหน่วยงานต้องมีกิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างในเรื่องดังกล่าว โดยตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม คือ โครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อสร้างโอกาสให้มีทักษะ มีอาชีพ และเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นโครงการระยะสั้นแต่มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณสูง ผู้บริหารได้สั่งการให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานและแนวปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการนำเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้นำชุมชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาเป็นพยานการจ่ายเงิน เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่มีข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ นอกจากนี้ยังได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดปัญหาความไม่โปร่งใสต่าง ๆ เช่น การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแบบใหม่ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Testing System) ทำให้มีความโปร่งใสและลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ เกิดความเป็นธรรมกับผู้เข้ารับการทดสอบฯ รวมถึง การคัดเลือกบุคคลเพื่อยกย่องเป็นผู้ประพฤติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์

“การกำกับดูแลให้เป็นไปตามธรรมาภิบาล”

กรมฯ มีพื้นฐานมาจากการพัฒนาสังคม รวมทั้งเล็งเห็นความสำคัญของชุมชนจึงได้กำหนดนโยบายส่งเสริมความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคม โดยให้หน่วยงานในภูมิภาค สร้างงานสร้างอาชีพให้กับชุมชน พร้อมกับรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการนำวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว เช่น ยางล้อรถยนต์ โฟม มาทำผลิตภัณฑ์เพื่อออกจำหน่ายสร้างรายได้ให้กับชุมชน รวมทั้ง ใช้จุดแข็งในสมรรถนะด้านงานช่างที่มีอยู่ มาพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้กับชุมชน รวมทั้งการประสานงานเป็นเครือข่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยได้ใช้พื้นที่ในชุมชนเป็นที่ฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน เพื่อสร้างรายได้และทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น

1) โครงการจังหวัดเคลื่อนที่ “หน่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุข สร้างรอยยิ้มให้ประชาชน” โดยได้ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานราชการ

ในพื้นที่โดยให้บริการงานซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า ตรวจเช็ครถจักรยานยนต์

2) โครงการศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชัน ซึ่งเป็นการฝึกอบรมความรู้ให้กับประชาชนเพื่อทำหน้าที่ให้บริการ เช่น ซ่อมเครื่องยนต์เพื่อการเกษตร ซ่อมรถจักรยานยนต์ ซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า ฯลฯ โดยเก็บค่าซ่อมราคาถูก

3) โครงการคลินิกช่าง เพื่อร่วมรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลปีใหม่/สงกรานต์ 7 วันอันตราย โดยให้บริการเกี่ยวกับการตรวจเช็ค/ซ่อมรถยนต์และรถจักรยานยนต์ การให้ความรู้ขับขี่อย่างปลอดภัย โดยให้บริการร่วมกับตำรวจทางหลวง

4) ร้านช่างประชารัฐ โดยผู้บริหารมีแนวคิดที่ตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาการขาดแคลนช่างฝีมือรายย่อย โดยให้บริการ ผ่านทางเว็บไซต์กรมฯ และ QR Code สำหรับอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ โดยใน Application ช่างประชารัฐ

การสนับสนุนชุมชนและสังคม

Application ช่างประชารัฐ

ด้วยระบบการนำองค์การโดยมุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยมจนเป็นวัฒนธรรมองค์การ ทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเครือข่ายด้านพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้มแข็ง ทำให้สามารถผลิตแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งผลการดำเนินการดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยดีขึ้น 4 อันดับ จากอันดับที่ 58 ในปี 2018 เป็นอันดับที่ 54 ในปี 2019 นับเป็นความสำเร็จของการนำองค์การ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณภาพ ทำให้กรมฯ เป็นที่รู้จักทั้งในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การสร้างงาน เพิ่มรายได้และสร้างความมั่นคงในชีวิตอย่างยั่งยืน