

บทที่ ๔

บทบาทและสถานภาพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความเป็นมากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากอดีตถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญของงานด้านแรงงานเสมอมา เริ่มตั้งแต่การมีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับด้านแรงงานว่าด้วยเรื่องการบริการจัดหางานของรัฐและเอกชนในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ ในสมัยที่ยังเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย รัฐบาลสมัยต่อมา ได้พยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาต่างๆ ที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน ให้ทันยุคทันสมัยเหตุการณ์อยู่ อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ มีการโอนแผนกจัดหางานไปสังกัดกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐการ ด้วยเหตุผลว่าเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจ

ในปี พ.ศ. ๒๔๘๔ เป็นยุคที่รัฐบาล มุ่งเน้น ในเรื่องการสงเคราะห์ประชาชนให้มีอาชีพเพื่อความอยู่ที่ดี จึงโอนงานมาสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทยและในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๙๖-๒๕๐๕ มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหน่วยงานเพื่อดำเนินการด้านแรงงานเรื่อยมา และเริ่มให้ความสำคัญด้านการฝึกอาชีพโดยระยะแรกเป็นแผนกอาชีพศึกษาจนกระทั่งเป็นศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกองแรงงาน และสังกัดส่วนแรงงานในที่สุดแต่ยังคงอยู่กับกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย และในปีพ.ศ. ๒๕๐๘ มีการยกฐานะส่วน แรงงานขึ้นเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย ภารกิจหลักทางด้านการจัดหางาน การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการฝึกอาชีพ ในช่วง พ.ศ. ๒๕๑๑ มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้นโดยให้ปฏิบัติควบคู่ไปกับกองพัฒนาอาชีพ จนกระทั่ง พ.ศ. ๒๕๑๖ ได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยน กองพัฒนาอาชีพเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ตัดคำว่า"แห่งชาติ" ออก) ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๗-๒๕๓๔ ได้มีการขยายการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในภูมิภาคอีก ๘ แห่งคือ ที่จังหวัดราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่น สงขลา นครสวรรค์ อุบลราชธานี และสุราษฎร์ธานี และยังได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขึ้นด้วยอีก ๒ แห่ง คือ ที่จังหวัดปัตตานี และชัยภูมิ เพื่อขยายบริการการฝึกอาชีพให้เข้าถึงประชาชนในระดับพื้นที่มากขึ้น

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ คณะรัฐมนตรีมีมติยุบส่วนราชการ กรมแรงงาน พร้อมกับมีการจัดตั้งกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. ๒๕๓๖ รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น โดยโอนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทยไปสังกัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในเวลาเดียวกันได้มีการจัดตั้งกรมการจัดหางานขึ้น จึงได้โอนงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวกับการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ งานควบคุมคนงานที่เป็นต่างด้าว ไปสังกัดกรมการจัดหางาน

พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบบริหารราชการใหม่ โดยปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ทั้งหมดตามบทบาท ภารกิจ ซึ่งทำให้มีกระทรวงเพิ่มขึ้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมถูกแยกออกเป็น ๒ กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และรับผิดชอบภารกิจเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เช่นเดิม

ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวง ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

บทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เป็น “ประเทศไทย ๔.๐” โดยเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไปสู่ Value Based Economy หรือเศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมายสำคัญของประเทศ โดยการเติมเต็มวิทยากร ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง ตลอดจนการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพซึ่งต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้พิจารณาบทบาท บทบาทภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยที่เปลี่ยนแปลงไป



ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และความต้องการ ของ ตลาดแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่สำคัญ ดังนี้

๑) การฝึกเตรียมเข้าทำงานเป็นการฝึกอบรมฝีมือก่อนเข้าทำงานให้แก่แรงงานใหม่หรือแรงงาน ที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน ซึ่งยังไม่มีพื้นฐานด้านอาชีพเพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐานแต่ละสาขาอาชีพซึ่งดำเนินการฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือ สำนักงาน พัฒนาฝีมือ แรงงาน ตั้งแต่ ๒๘๐ ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๑,๖๘๐ ชั่วโมง และฝึกในกิจการอื่น ๑๔๐-๕๖๐ ชั่วโมง (แล้วแต่ สาขาอาชีพ) โดยกำหนดให้การฝึกมี ๒ ส่วน คือ

๑.๑ การฝึกภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเบื้องต้น มีระยะเวลาฝึก ๒ - ๑๒ เดือน ในสัดส่วน ภาคทฤษฎีร้อยละ ๒๐ และภาคปฏิบัติร้อยละ ๘๐

๑.๒ การฝึกในกิจการหรือในสถานประกอบการใช้เวลาการฝึก ๑ - ๔ เดือน เพื่อให้ ผู้รับการฝึกได้ปฏิบัติงานจริงและเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน

๒) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานเป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานที่มีพื้นฐานความรู้ความสามารถและทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่จะเข้าฝึกเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และ ทักษะในด้านอาชีพด้านการบริหารจัดการ หรือความรู้เสริมอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับแรงงานได้มี ศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้นซึ่งดำเนินการฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ ๖ ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๒๔๐ ชั่วโมง

๓) การฝึกเสริมทักษะเป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานได้พัฒนา ตนเองเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติหรือ นอกเหนือจากความรู้เดิม และเป็นการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพใหม่ดำเนินการฝึกโดยสถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่ ๖ ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๔๘๐ ชั่วโมง

ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัด ระดับความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ประกอบด้วย

(๑) ความรู้ (Knowledge) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

(๒) ความสามารถ (Skill) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญมีความสามารถเพียงพอที่จะ ทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนดถูกต้องขั้นตอนและเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

(๓) ทัศนคติ (Attitude) จะต้องมิจิตสำนึกในการทำงานที่ดีประกอบด้วย จริยธรรมและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ

เกณฑ์การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานประกอบด้วย ๗ หลักเกณฑ์ดังนี้ต่อไปนี้เป็น

๑) มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยด้านสถานที่ภาวะแวดล้อมและความปลอดภัยส่วนบุคคล

๓) เลือกใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

๔) ปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเหมาะสม

๕) เลือกใช้วัสดุอย่างถูกต้องเหมาะสมและประหยัด

๖) ใช้ระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

๗) มีผลสำเร็จของงานได้คุณภาพตามข้อกำหนด

การจัดระดับและชั้นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระบบ ขั้นตอนตามความสามารถ โดยกำหนดลักษณะของงานที่ควรรู้ และสามารถทำได้ในชั้นต่างๆ ตามความยากง่าย



ของงาน โดยแบ่งออกเป็นระดับความรู้ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติของแรงงาน แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ (กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน : ๒๕๕๓) คือ

ระดับ ๑ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยหาคำแนะนำหรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

ระดับ ๒ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลาง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดีและประสบการณ์ในการทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้ได้บังคับบัญชาได้คุณภาพงานสูง

ระดับ ๓ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสูง สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา การตัดสินใจ รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดี สามารถช่วยแนะนำงานฝีมือผู้ได้บังคับบัญชาได้ดี สามารถใช้หนังสือคู่มือ นำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้ โดยเฉพาะการตัดสินใจและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม

การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ เป็นการทดสอบฝีมือให้กับผู้ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือตามตำแหน่งงาน โดยผู้ที่จะไปทำงานต้องผ่านการทดสอบตามแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศหรือตามแบบทดสอบฝีมือคนหางานตามที่นายจ้างกำหนดภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะ เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดขึ้นรับรอง ฝีมือแรงงานซึ่งมีวัตถุประสงค์เฉพาะเช่นมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะตามความต้องการของสถานประกอบการที่ออกให้แก่คนงานหรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะตามความต้องการของสถานศึกษาหรือศูนย์ฝึกอบรมที่จะออกให้แก่ นักศึกษาหรือผู้รับการฝึกอบรมและมาตรฐานฝีมือ แรงงานเฉพาะจังหวัด เป็นต้น ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวต้องได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ผ่าน การทดสอบจะได้รับใบรับรองหรือวุฒิบัตรรับรองผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะ

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ฝีมือแรงงานหรือเปิดดำเนินการเป็นศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่สถานประกอบการตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งสถานประกอบการจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายนี้ ในการลดหย่อนภาษีเงินได้และอื่นๆ

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการ ใช้ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อการพัฒนากำลัง แรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๕ โดยส่งเสริมให้สถานประกอบการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานใน สาขาต่างๆ ของบุคลากรทุกๆปีเพื่อเป็นเกณฑ์พิจารณากำหนดตำแหน่ง หน้าที่ และอัตราค่าจ้างตามความสามารถ

ด้านการรับรองความรู้ความสามารถของแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายกำกับดูแลส่งเสริมและประสาน เกี่ยวกับระบบการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถกำหนดสาขาอาชีพตำแหน่งงานลักษณะ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะส่งเสริมให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถแก่บุคคล ที่เกี่ยวข้องส่งเสริมให้มีการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นศูนย์ประเมินความรู้ ความสามารถ กลางและรับรายงานผลการดำเนินการตลอดจนกำกับดูแลควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมิน ความรู้ ความสามารถอื่นให้ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพและ การจัดตั้งเป็นศูนย์ ประเมินความรู้ความสามารถทั้งยังส่งเสริมการให้บริการการบันทึกสมุดประจำตัวการบันทึกข้อมูลเพิ่มเติมและการ ออกสมุดประจำตัว รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามกฎหมายกำกับดูแลการปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย ให้ใช้เครื่องหมายการรับรองความรู้ความสามารถตามที่กำหนดและสนับสนุนการใช้สิทธิประโยชน์อันเนื่องจาก



มีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการประเมินและการการรับรองความรู้ความสามารถกำหนดหลักเกณฑ์และจัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น ๓๓ ส่วนงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานเลขานุการกรม
- (๒) กองบริหารการคลัง
- (๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๔) กองแผนงานและสารสนเทศ
- (๕) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
- (๖) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๗) - (๓๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๒๕
- (๓๒) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
- (๓๓) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน



ภาพที่ ๔.๑ โครงสร้างหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๐)



การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๙ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๓ ตอน ๖๑ ก โดยมี การแบ่งอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้

สำนักงานเลขาธิการกรมมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- (๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานประสานราชการ
- (๓) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการผู้บริหาร
- (๔) ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารผลการปฏิบัติงาน และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของกรม
- (๕) ดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุด
- (๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และยานพาหนะรวมทั้งการบริหารจัดการงานด้าน สาธารณูปโภคของกรม
- (๗) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของกรม
- (๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบริหารการคลังมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินการบัญชีการงบประมาณและการพัสดุของกรม
- (๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบริหารทรัพยากรบุคคลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรม
- (๒) จัดระบบงานและบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
- (๓) ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
- (๔) เสริมสร้างวินัยพิทักษ์ระบบคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณและดำเนินการทางวินัย
- (๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองแผนงานและสารสนเทศมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและจัดทำนโยบายยุทธศาสตร์แผนงานโครงการและคำขอ งบประมาณ รายจ่ายประจำปีรวมถึงการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามภารกิจของกรม
- (๒) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมถึง เร่งรัดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- (๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม
- (๔) ดำเนินการประสานงานติดตามและส่งเสริมการพัฒนาระบบข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานและศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (๕) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์รวมถึงการติดต่อและประสานงานความร่วมมือและดำเนิน โครงการความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมประสานความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ
- (๗) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึก อาชีพแห่งชาติ
- (๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้ประกอบกิจการ

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพและองค์ความรู้เสริมในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

(๔) ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานการจ้างงานผู้ผ่าน

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

(๕) ส่งเสริมสร้างเครือข่ายและพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุสตรีเยาวชนคนพิการ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาระบบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องรวมถึงพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำและประสานงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีการจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถรวมถึงจัดให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

(๕) กำกับดูแลติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและการให้ความเห็นชอบหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรวมถึงการขอรับสิทธิประโยชน์ต่างๆตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๗) บริหารจัดการและดำเนินการเพื่อการประเมินผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานรวมถึงดำเนินการเกี่ยวกับการให้กู้ยืมและการช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาผู้ฝึกเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกและวิทยาการในสาขาต่างๆการกำกับและส่งเสริมสถานฝึกอบรมภาครัฐและเอกชนเพื่อตอบสนองการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศการพัฒนาผู้ประเมินและการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๓) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรชุดการฝึกมาตรฐานการฝึกอุปกรณ์ช่วยฝึกและเทคโนโลยี ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) ฝึกอบรมผู้ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี



(๕) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

(๖) บริหารจัดการศูนย์บริการเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานฝึกอบรมของภาครัฐและภาคเอกชน

(๘) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน

(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรวมถึงดำเนินการให้เชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ

(๒) พัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๓) ส่งเสริมการจัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

(๔) ศึกษาวิเคราะห์และวิจัยเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ทางวิชาการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานการพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๕) ดำเนินการส่งเสริมสร้างเครือข่ายอนุญาตกำกับดูแลติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน

(๖) ส่งเสริมให้สถานประกอบการและองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงาน

(๗) ดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับทั้งภายในประเทศและในระดับนานาชาติ รวมถึงส่งเสริมให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมหรือจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๙) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับสถานประกอบการ

(๑๐) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๒๕ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการกำกับดูแลติดตามและตรวจสอบให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๒) จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงานประสานแผนการฝึกอบรมอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนและเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติของกำลังแรงงานรวมทั้งภาคส่วนอื่นเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบกิจการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๔) ส่งเสริมให้คำแนะนำการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๕) ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานรวมถึงดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ



(๖) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบรูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรอุปกรณ์ช่วยฝึกและเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานรวมถึงการพัฒนาผู้ฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานรวมทั้งประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๘) ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้สถานประกอบกิจการและองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๙) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการและเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทางตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๑๑) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนหรือองค์กรอาชีพจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและสถานทดสอบฝีมือคนหางานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๙ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๓ ตอน ๖๑ ก ดังต่อไปนี้

กลุ่มกฎหมาย

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญางานยึดอายุัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินงานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่งและอาญาความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่งานคดีปกครองงานคดีแรงงานและงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

(๓) ให้คำปรึกษาและแนะนำตลอดจนเสนอความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายกฎระเบียบ ประกาศคำสั่ง และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๔) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อยกร่างและพัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

(๕) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมายกฎ และระเบียบ ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตรวจสอบภายในมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนตรวจสอบ และจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี แผนการตรวจสอบระยะยาว

(๒) ปฏิบัติงานตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบประจำปี ด้วยเทคนิค และวิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไปโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจและความสำคัญของเรื่องที่ตรวจสอบ



(๓) จัดทำรายงานการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด

(๔) ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจถูกต้องตามที่ผู้ตรวจสอบภายในเสนอแนะ

(๕) ปฏิบัติงานในการให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในต่ออธิบดี หน่วยรับตรวจ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหน้าที่หลักดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบราชการ

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ระบบราชการเพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ

(๓) การวางระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน

(๔) ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

(๕) ประสานงานกับสำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการดำเนินงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๗) ศึกษา วิเคราะห์ และร่วมจัดทำตัวชี้วัดมิติที่๕ ของคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ส่งเสริมประสานและบูรณาการงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะแนวทางการประสานเครือข่ายพัฒนาศักยภาพแรงงาน

(๓) สร้างความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับภาครัฐ/เอกชน/องค์กรประชาชน และองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ

(๔) งานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ การจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงานด้านการพัฒนากำลังแรงงานรายอุตสาหกรรม ตามภารกิจ กพร.ปช.

(๖) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงาน การประสานงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามภารกิจ กพร.ปช.

(๗) แนะนำแนวทางการพัฒนาข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานภาครัฐ/เอกชน

(๘) เป็นศูนย์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานภาครัฐ/เอกชน

สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายกำกับดูแลส่งเสริมประสานเกี่ยวกับระบบการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

(๑) กำหนดสาขาอาชีพตำแหน่งงานลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามมาตรา(๒)๗

(๒) ส่งเสริมการให้บริการการบันทึกสมุดประจำตัวการบันทึกข้อมูลเพิ่มเติมและการออกสมุดประจำตัว

(๓) ทำหน้าที่ในฐานะเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางและรับรายงานผลการดำเนินการตลอดจนกำกับดูแลควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถอื่นให้ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย



(๔) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพและการจัดตั้งเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามกฎหมาย

(๕) ส่งเสริมให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง

(๖) ส่งเสริมให้มีการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง

(๗) กำกับดูแลการเรียกเก็บค่าบริการการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้เป็นไปตามที่กำหนด

(๘) กำกับดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องหมายการรับรอง

ความรู้ความสามารถตามที่กำหนดและสนับสนุนการใช้สิทธิประโยชน์อันเนื่องจากมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

(๙) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการประเมินและการการรับรองความรู้ความสามารถ

(๑๐) ส่งเสริมการประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถและการใช้เครื่องหมาย

(๑๑) กำหนดหลักเกณฑ์จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

กองวิเทศสัมพันธ์มีหน้าที่ ดังนี้

(๑) ติดต่อและประสานโครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

(๒) งานวิเทศสัมพันธ์และประสานความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับอาเซียนและระดับนานาชาติ

(๓) ศึกษาวิเคราะห์และเสนอนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรม

(๔) ประสานความร่วมมือด้านวิชาชีพและความร่วมมือระหว่างประเทศ

(๕) พิจารณากลับกรองการร่างและแปลสัญญาและข้อตกลงระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับต่างประเทศ

(๖) วิเคราะห์และเสนอความเห็นอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(๗) พิจารณาคัดเลือกผู้สมัครรับทุนต่างประเทศและประสานงานการจัดส่งผู้แทนไปร่วมประชุมศึกษาอบรมและดูงานยังต่างประเทศ

(๘) แปลรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลบทความทางวิชาการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานจากต่างประเทศ

(๙) จัดทำข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบข้อซักถามแก่หน่วยงานต่างชาติทั้งในและต่างประเทศ

(๑๐) จัดการอบรมประชุมสัมมนานานาชาติและเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับองค์การระหว่างประเทศ

(๑๑) ประสานและอำนวยความสะดวกแก่ชาวต่างประเทศที่มาปฏิบัติงานภายใต้โครงการความร่วมมือและจัดทำรายการดูงานแก่ชาวต่างประเทศ

(๑๒) จัดทำโครงการความร่วมมือต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๑๓) รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการความร่วมมือต่างๆ

(๑๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีพันธกิจ ดังนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำนโยบาย แผนงาน โครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรม



- (๔) วิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนาและปรับปรุงระบบข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามความต้องการของกรมให้สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายของประเทศและกระทรวง
- (๕) ดำเนินการประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัด รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานและศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (๖) ศึกษา วิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ
- (๗) จัดทำแผนงานโครงการพัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม
- (๘) จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศและของกระทรวง
- (๙) ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการใช้งานระบบข้อมูลและสารสนเทศของกรม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๐) ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาปรับปรุงระบบงานฐานข้อมูล (Database) และระบบคลังข้อมูล (Data Warehouse) เพื่อประมวลผลข้อมูลของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การออกสมุดประจำตัว การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๑) ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนาปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และระบบเว็บไซต์ สำหรับรองรับการให้บริการตามภารกิจของกรม
- (๑๒) บำรุงรักษาซอฟต์แวร์ระบบฐานข้อมูล ระบบคลังข้อมูล ระบบจัดการฐานข้อมูล ระบบเว็บไซต์ และระบบเครือข่ายให้พร้อมใช้งานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์
- (๑๓) บำรุงรักษาฮาร์ดแวร์เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ระบบเครือข่ายและอุปกรณ์ ให้มีความพร้อมในการให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง
- (๑๔) กำหนดและบริหารจัดการข้อมูลให้จัดเก็บตามมาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงานและที่เกี่ยวข้อง
- (๑๕) กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานหรือนโยบายความมั่นคงปลอดภัยในการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ ระบบข้อมูล ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต
- (๑๖) เป็นศูนย์กลางระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย ระบบซอฟต์แวร์ประมวลผลและให้บริการเพื่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานและการบริการประชาชน
- (๑๗) เป็นศูนย์กลางรวบรวม เผยแพร่ แลกเปลี่ยนข้อมูลและการเชื่อมโยงการบูรณาการฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
- (๑๘) เป็นศูนย์กลางในการให้บริการประชาชนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยวิธีการทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และบริการผ่านอุปกรณ์พกพา(Mobile Application)
- (๑๙) เป็นศูนย์กลางในการให้บริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
- (๒๐) เป็นศูนย์กลางประสานงานเครือข่ายสารสนเทศกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในเอเชียและแปซิฟิก (APSDIN)
- (๒๑) กำกับดูแล นโยบายความมั่นคงปลอดภัย รวมถึงการป้องกันการถูกโจมตีของระบบคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูล การเชื่อมโยงใช้งานระบบเครือข่ายและระบบเว็บไซต์



(๒๒) การส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจการใช้งานระบบข้อมูลสารสนเทศและระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลคอมพิวเตอร์แก่หน่วยงานของกรม

(๒๓) ให้คำปรึกษา แนะนำการใช้ การบำรุงรักษา และการแก้ไขปัญหาเครื่องคอมพิวเตอร์แก่หน่วยงานของกรม

(๒๔) งานเลขานุการคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO)

(๒๕) กำกับดูแล ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม

(๒๖) ประสานงาน ติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม

(๒๗) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๒๕

(๑) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ

(๒) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด

(๓) ส่งเสริมประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ

รวมทั้งการบริการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานตาม

กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด

(๕) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ(จังหวัด)

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองสื่อสารองค์กร

(๑) วางแผนการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่สนับสนุนกิจกรรมของกรม

(๒) จัดทำเอกสารบทความบทสัมภาษณ์วารสารเพื่อเผยแพร่ต่อสื่อมวลชนแขนงต่างๆ

(๓) ตรวจสอบวิเคราะห์รวบรวมกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกรม

(๔) สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อสื่อมวลชนและประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับภารกิจและการดำเนินงานของกรม

(๕) ประสานการดำเนินงานประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานภายในและภายนอกทั้งภาครัฐและ

เอกชนเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สาธารณชนได้รับรู้

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยนต์ (HRDA) มีหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการและกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผล และจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยนต์ เสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นข้อมูลให้คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

(๓) จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ การจัดทำค่าของงบประมาณประจำปี การจัดซื้อ-จัดจ้าง และแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

(๔) ดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร วิทยากร และกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยนต์ทั้งในสถานที่ตั้งและในสถานประกอบกิจการ



- (๕) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง
- (๖) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการเปิดศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
- (๗) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบ หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึก เทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาบุคลากรฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชนในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
- (๘) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานการสร้าง เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
- (๙) ดำเนินการให้สถานประกอบการและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนามาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
- (๑๐) ควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนด้านเทคนิคและบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
- (๑๑) สนับสนุนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านเทคนิคและบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
- (๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (เชียงใหม่) มีภารกิจดังนี้**
- (๑) งานสารบรรณ ชุรงการทั่วไปและงานบริหารงานบุคคล
- (๒) งานการเงิน บัญชี พัสดุ
- (๓) งานดูแลอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ
- (๔) งานแผนงานงบประมาณและการติดตามประเมินผล
- (๕) งานประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๖) งานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือและศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ
- (๗) ให้บริการด้านกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๘) สนับสนุนส่งเสริมและแสวงหาความร่วมมือจากประเทศที่พัฒนาแล้วในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในอนุภูมิภาคุ่มน้ำโขง
- (๙) ส่งเสริมภาครัฐและภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการในระดับนานาชาติ
- (๑๐) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคุ่มน้ำโขง
- (๑๑) ส่งเสริมการกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคุ่มน้ำโขง
- (๑๒) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยความต้องการการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการในระดับนานาชาติ
- (๑๓) ประสานการฝึก ติดตาม ตรวจสอบและฝากฝึกฝนสถานประกอบการ
- (๑๔) ปรึกษา แนะนำ รับสมัคร และคัดเลือกผู้รับการฝึก
- (๑๕) งานทะเบียน หนังสือรับรองและออกวุฒิบัตร
- (๑๖) ดำเนินการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการในระดับพื้นฐานและยกระดับฝีมือระดับนานาชาติ

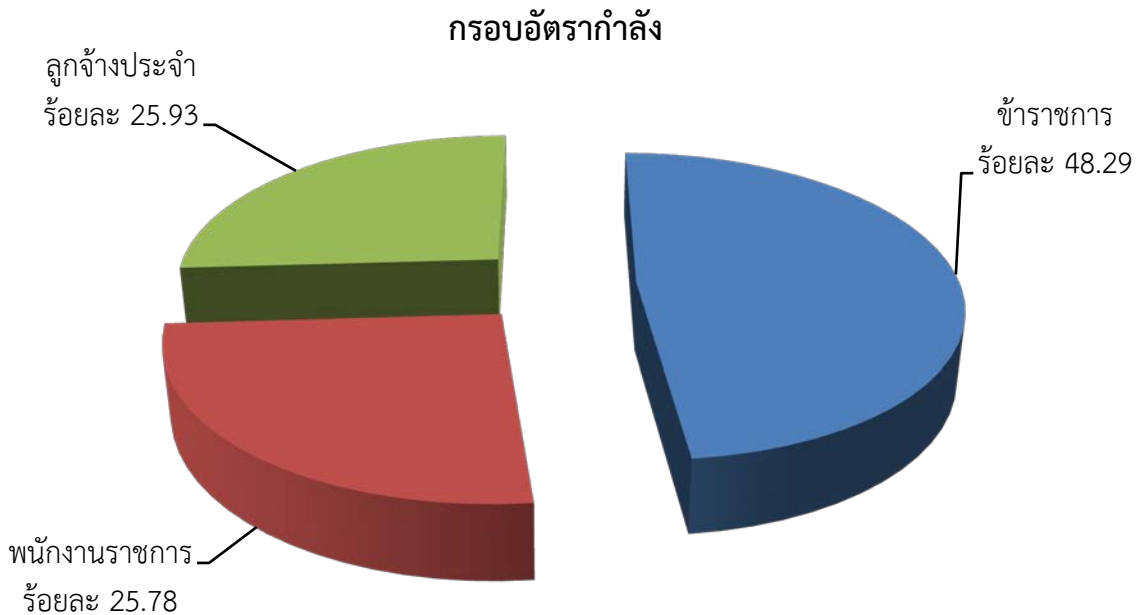


- (๑๗) ดำเนินการบูรณาการการฝึกอบรมและติดตามประเมินผลในระดับนานาชาติ
 - (๑๘) ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ระบบฝึกอบรม การสัมมนา
 - (๑๙) ดำเนินงานร่วมกับวิทยากรในกลุ่มน้ำโขง ในโครงการประสานความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
 - (๒๐) ดำเนินการกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือระหว่างประเทศ
 - (๒๑) ดำเนินการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้านงานอุตสาหกรรมและงานบริการที่เป็นแรงงานใหม่ แรงงานในสถานประกอบการ ผู้ว่างงาน ผู้ประกันตนที่เป็นผู้ว่างงาน โดยใช้เทคโนโลยีระดับต้นและระดับกลาง
 - (๒๒) ดำเนินการบูรณาการฝึกอบรมและติดตามประเมินผลในระดับจังหวัด
 - (๒๓) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด
 - (๒๔) สนับสนุนส่งเสริมและแสวงหาความร่วมมือจากประเทศที่พัฒนาแล้วในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจ ๓ ฝ่าย (IMT-GT)
 - (๒๕) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจ ๓ ฝ่าย (IMT-GT) ในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการในระดับนานาชาติ
 - (๒๖) ส่งเสริมการกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจ ๓ ฝ่าย (IMT-GT)
 - (๒๗) ดำเนินงานร่วมกับวิทยากรในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจ ๓ ฝ่าย (IMT-GT) ในโครงการประสานความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ๓ ฝ่าย (IMT-GT)
 - (๒๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพที่ภารกิจดังนี้**
- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผล และจัดทำข้อมูลทางวิชาการ ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพและหัตถกรรมภูมิปัญญาไทย รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์รูปแบบระบบบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
 - (๒) กำหนดกรอบดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรด้านบริการสุขภาพ (Wellness Academy) และการบริหารจัดการศูนย์สุขภาพ (Wellness Center) ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และมีความต่อเนื่อง
 - (๓) กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานสำหรับการสืบสานศิลปหัตถกรรมภูมิปัญญาไทยให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน
 - (๔) จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ และแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
 - (๕) ผลิตและพัฒนาบุคลากรคุณภาพสูงสำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ โดยการฝึกอบรม ทดสอบและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพพนักงานส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (สปาตะวันตก ไทยสปา และไทยสปา) สาขาอาชีพพนักงานนวดไทย รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรฝึก และพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่เกี่ยวข้อง
 - (๖) ประสานและดำเนินการผลิตบุคลากรด้านหัตถกรรมภูมิปัญญาไทย
 - (๗) พัฒนาหลักสูตรการฝึก และการพัฒนารูปแบบการบริการสุขภาพแบบครบวงจร ในรูปแบบ Work – Integrated Training ตลอดจนสร้างต้นแบบการบริหารจัดการธุรกิจบริการสุขภาพแบบองค์รวม

- (๘) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนาหลักสูตรการฝึก ร่วมกับผู้ประกอบการ กิจการและสถาบันฝึกอบรมอื่น รวมถึงการให้คำปรึกษาการพัฒนาธุรกิจบริการสุขภาพและหัตถกรรมภูมิ ปัญญาไทย
- (๙) ประสานสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อพัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพและหัตถกรรมภูมิ ปัญญาไทย
- (๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ
- (๑๑) ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้แบบไทย และส่งเสริมการฟื้นคืนสุขภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพ
- (๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลัง

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมี กรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๒,๗๔๖ อัตรากำลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑,๓๒๖ อัตรากำลังเป็นร้อยละ ๔๘.๒๙ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๑๒ อัตรากำลังเป็นร้อยละ ๒๕.๙๓ พนักงานราชการจำนวน ๗๐๘ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๘ ดังภาพที่ ๔.๒



ภาพที่ ๔.๒ สัดส่วนโครงสร้างอัตรากำลังของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๐)

หมายเหตุกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๒๐ อัตรากำลัง แบ่งเป็น ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๑๒ อัตรากำลัง และพนักงานราชการ จำนวน ๗๐๘ อัตรากำลัง หากในระหว่างปีมีตำแหน่ง ลูกจ้างประจำว่างลง ให้กำหนดตำแหน่งที่ว่างเป็นตำแหน่งพนักงานราชการแทน ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายใต้กรอบ อัตรากำลังพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑,๔๒๐ อัตรากำลัง



กรอบอัตรากำลังข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในรวมประมาณ ๒๕๖๐ ประกอบด้วย ๔ ประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งบริหาร จำนวน ๔ อัตรา ตำแหน่งอำนวยการ จำนวน ๓๘ อัตรา ตำแหน่งวิชาการ จำนวน ๑,๐๑๔ อัตรา และตำแหน่งทั่วไป จำนวน ๒๗๐ อัตรา ดังตารางที่ ๔.๓ และ ๔.๔

ประเภทตำแหน่ง		กรอบ	
บริหาร	สูง	สูง = 1	4
	ต้น	ต้น = 3	
อำนวยการ	สูง	สูง = 8	38
	ต้น	ต้น = 30	
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	ชช = 3	3
	ชำนาญการพิเศษ	ชพ = 215	219
		ปก/ชก/ชพ = 4	
	ชำนาญการ	ชก = 16	16
ปฏิบัติการ	ปก/ชก = 776	776	
ทั่วไป	ชำนาญงาน	ปง/ชง = 270	270
	ปฏิบัติงาน	ปง	
รวม		1,326	

ตารางที่ ๔.๓ กรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๐)



ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป	
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชช	ชพ	ปก/ชก	ชก	ปก/ชก/ชพ	ปง/ชง	
1	นักบริหาร	1	3									4
2	ผู้ตรวจราชการกรม			5								5
3	ผู้อำนวยการ			3	30							33
4	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน					1	199	657				857
5	นักวิชาการคอมพิวเตอร์						1	5				6
6	นักทรัพยากรบุคคล						4	16				20
7	นักวิชาการพัสดุ						1	2				3
8	นิติกร					1	2	7				10
9	นักวิทยาศาสตร์						1	5				6
10	นักวิชาการเงินและบัญชี						4	19				23
11	นักวิชาการตรวจสอบภายใน					1				4		5
12	นักประชาสัมพันธ์						1	3				4
13	บรรณารักษ์						1	1				2
14	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา							2				2
15	นักจัดการงานทั่วไป						1	59	16			76
16	เจ้าพนักงานธุรการ										90	90
17	เจ้าพนักงานพัสดุ										92	92
18	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี										85	85
19	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา										1	1
20	นายช่างภาพ										1	1
22	นายช่างศิลป์										1	1
	รวม	1	3	8	30	3	215	776	16	4	270	1,326

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

หมายเหตุ ปก. หมายถึง ปฏิบัติการ ชก. หมายถึง ชำนาญการ ชพ. หมายถึง ชำนาญการพิเศษ ชช. หมายถึง เชี่ยวชาญ ปง. หมายถึง ปฏิบัติงาน และ ชง. หมายถึง ชำนาญงาน

ตารางที่ ๔.๔ ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวนตามชื่อตำแหน่งงาน
ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๐)



กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในกรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ประกอบด้วย ๓ กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มงานบริการขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๙ อัตรากลุ่มสนับสนุน จำนวน ๑๓๗อัตรากลุ่มช่าง จำนวน ๕๕๖อัตรากลุ่มช่าง ดังตารางที่ ๔.๕

ลูกจ้างประจำ		
กลุ่มงาน	ตำแหน่ง	จำนวน
บริการพื้นฐาน (19 อัตรากลุ่ม)	พนักงานสถานที่	2
	พนักงานทั่วไป	8
	คนสวน	1
	พนักงานรักษาความปลอดภัย	7
	แม่บ้าน	1
สนับสนุน (137 อัตรากลุ่ม)	พนักงานขับรถยนต์ (2/หัวหน้า)	1
	พนักงานขับรถยนต์	71
	พนักงานธุรการ	65
ช่าง (556 อัตรากลุ่ม)	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ 1	4
	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ 2	135
	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ 3	417
รวมทั้งสิ้น		712

ตารางที่ ๔.๕ กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๐)

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในกรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ประกอบด้วย ๕ กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มงานบริการ จำนวน ๑๑๔ คน กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป จำนวน ๑๑๘ คน กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน ๔๖๑ คน กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ จำนวน ๖ คน และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน ๙ คนดังตารางที่ ๔.๖

พนักงานราชการ		
กลุ่มงาน	ตำแหน่ง	กรอบ
บริการ	พนักงานประจำสำนักงาน	114
เทคนิคทั่วไป	ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค	118
บริหารทั่วไป	นักประชาสัมพันธ์	6
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	6
	นักทรัพยากรบุคคล	20
	นักวิชาการเงินและบัญชี	22
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	24
	นิติกร	26
	ครูฝึกฝีมือแรงงาน	19
	นักวิชาการการพัฒนารวม	333
	นักวิชาการพัสดุ	5
วิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6
เชี่ยวชาญเฉพาะ	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารวม	9
รวมทั้งสิ้น		708

ตารางที่ ๔.๖ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๐)