

ร่างแผนยุทธศาสตร์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. 2560 – 2564



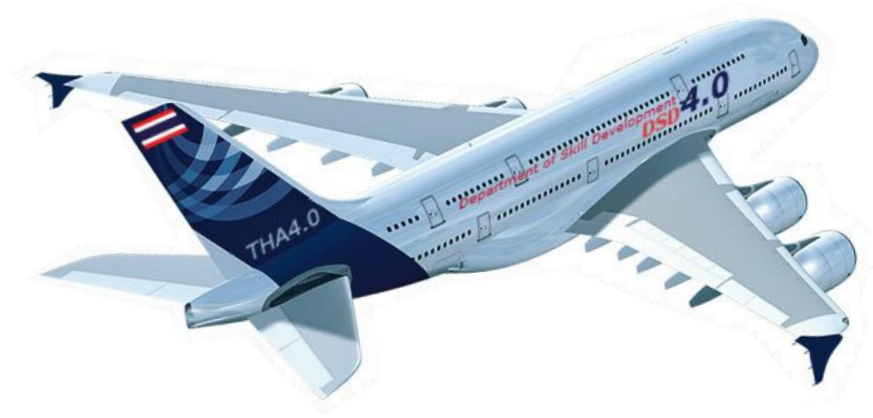
คณะทำงาน

รวบรวมข้อมูลยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. 2560-2564



กรอบการนำเสนอ..



บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 สถานการณ์ด้านแรงงาน

บทที่ 4 บทบาทและสถานภาพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

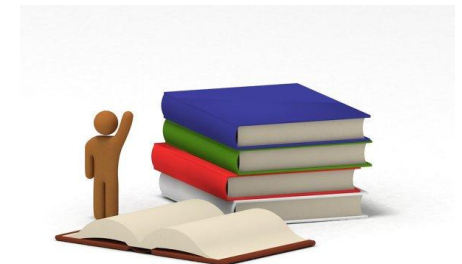
บทที่ 6 ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

บทที่ 7 ขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล



วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ตามกรอบแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
2. เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นส่วนราชการที่มีศักยภาพและมีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาประเทศ (Potential base)
3. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ นำส่งตัวชี้วัด เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ขั้นตอนที่ 1 : ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและปัจจัยเกี่ยวข้อง

- บริบท นโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์
- ระดมความเห็น Brainstorming
- วิเคราะห์ PEST , 7S , SWOT , TOWS



ขั้นตอนที่ 2 :

ยกร่างแผนยุทธศาสตร์ และจัดประชาพิจารณ์



ขั้นตอนที่ 3 :

จัดทำแผนยุทธศาสตร์



วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์/ยุทธศาสตร์

แนวทางโครงการ/กิจกรรม

ระดับกรม/ ระดับกอง / ระดับสถาบัน
และสำนักงาน



ขั้นตอนที่ 4 :

แปลงสู่การปฏิบัติ (Road map)



ขั้นตอนที่ 5 :

สร้างการรับรู้ และเผยแพร่ผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้อง



ขั้นตอนที่ 6 :

ติดตามและประเมินผลตามยุทธศาสตร์



กรอบระยะเวลา การดำเนินงานจัดทำกรอบยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 20 ปี พ.ศ.2560-2579 และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรม ระยะ 5 ปี พ.ศ.2560-2564



ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แผนและยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงภารกิจของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ✚ กฎหมายและพันธะสัญญาที่เกี่ยวข้อง
- ✚ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- ✚ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)
- ✚ นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา)
- ✚ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)
- ✚ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2560-2564
- ✚ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนภายใต้
คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงาน
การฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)
- ✚ ประเทศไทย 4.0 “Value-Based Economy”
หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม”
- ✚ นโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)

แนวคิดและทฤษฎี

- ✚ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (SEP)
- ✚ เทคนิคการระดมสมอง (Brainstorming)
- ✚ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT & TOWS)
- ✚ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
- ✚ ทฤษฎีดุลยภาพสำเร็จ (Balance Scorecard Theory : BSC)
- ✚ ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ (Key Performance Indicators : KPIs)
- ✚ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

งานวิจัยและวรรณกรรม

- ✚ ทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย
- ✚ Productivity คำตอบสุดท้ายอนาคตประเทศไทย

2.1 ทบทวนระเบียบ กฏหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา กรอบนโยบายภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



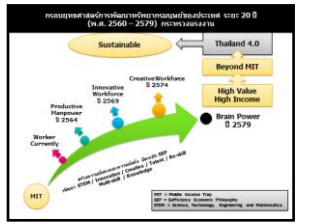
กรอบร่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

1. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพคน
3. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
4. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ



แผน 12 ฯ
(พ.ศ. 2560 - 2564)

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ



ปฏิรูปแรงงาน
วาระ 37

เรื่องที่ 1 การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อยกระดับขีดความสามารถของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า



แผนแม่บทด้านแรงงาน
(พ.ศ.2560 - 2564)

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ
2. การบริหารจัดการองค์กรบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล
3. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย



8 วาระปฏิรูปแรงงาน

- วาระที่ 1 ปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน
- วาระที่ 2 Zero Corruption
- วาระที่ 3 Information Technology
- วาระที่ 4 Safety Thailand

- วาระที่ 6 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0
- วาระที่ 7 มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ
- วาระที่ 8 ยกระดับชีวิตแรงงานนอกระบบ

“ให้ส่วนราชการจัดทำ**แผนงานในภารกิจหลักของหน่วยงาน**

ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 -2579) โดยกำหนดวิสัยทัศน์
ยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12”

(15 พฤศจิกายน 2559)

“ให้กระทรวงแรงงานจัดทำ**แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยใน**

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยให้วิเคราะห์สถานการณ์
และความต้องการแรงงาน **มุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย**
ให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ
และการก้าวสู่ประเทศไทย 4.0” (7 ธันวาคม 2559)



กฎหมายและพันธะสัญญาที่เกี่ยวข้อง



1. รัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ
2. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2557
3. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 ในส่วนที่เกี่ยวกับการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ
4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 ในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
5. พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 75 กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนดมาตรฐานและคุณสมบัติของตำแหน่งคนครัวบนเรือ
6. พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558
7. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) - Decent Work
8. อนุสัญญาฉบับที่ 142 ว่าด้วย “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”
9. มาตรฐานการจัดประเภทอาชีพและอุตสาหกรรม
10. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
11. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC)

ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

สู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข

และตอบสนองต่อการบรรลุ

ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



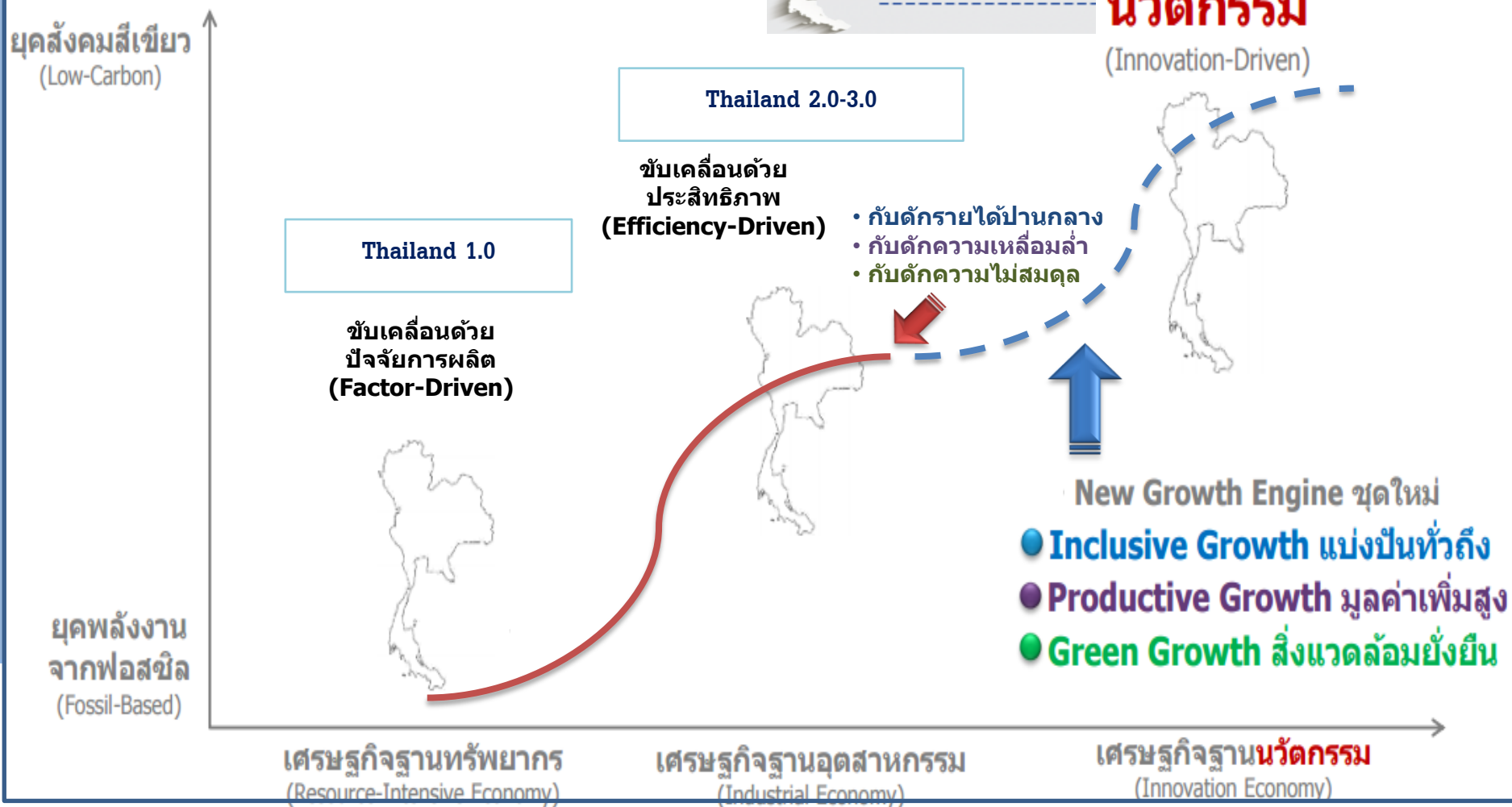
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564



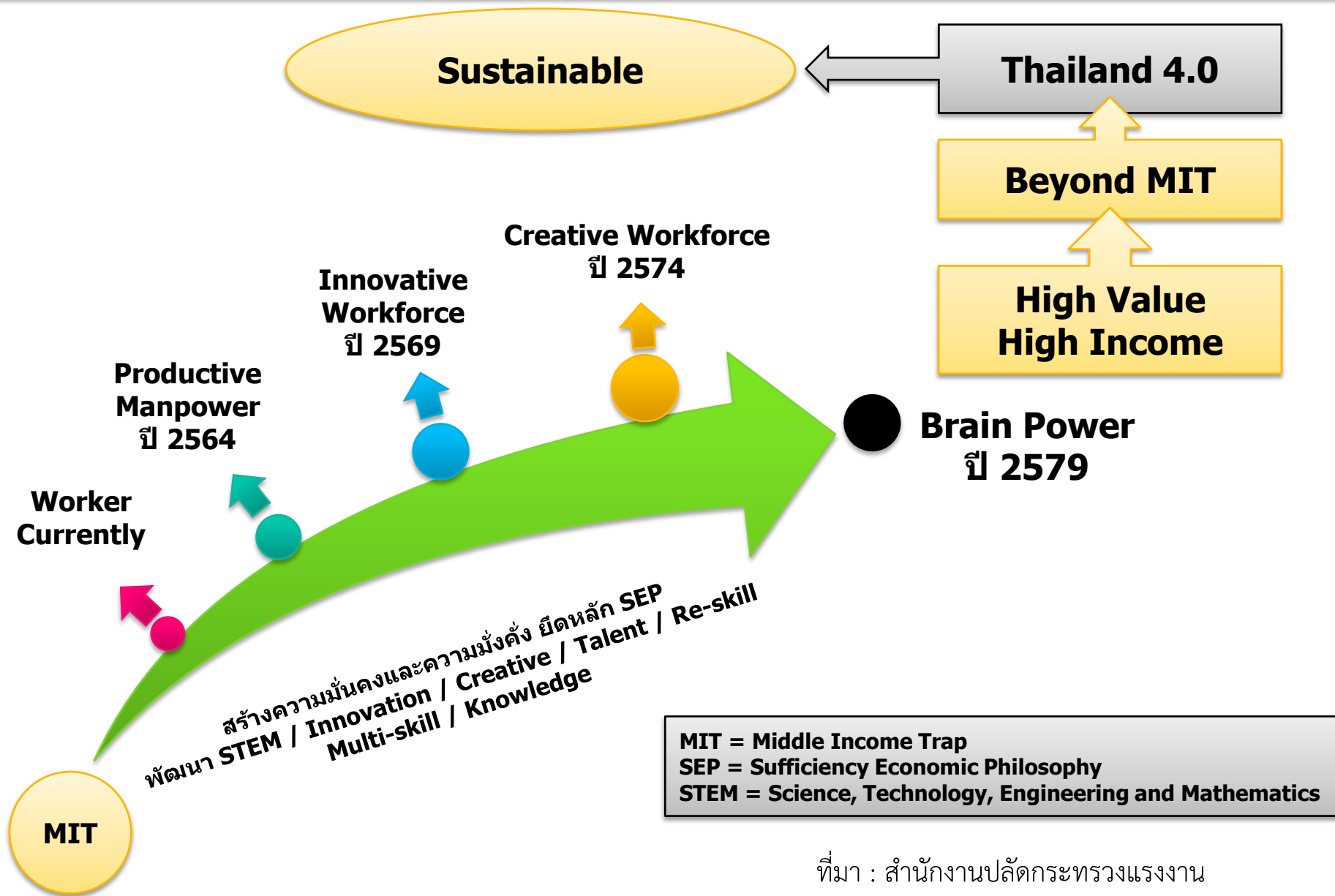
ทิศทางประเทศไทย 4.0 “Value-Based Economy”

หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม”

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์
เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ

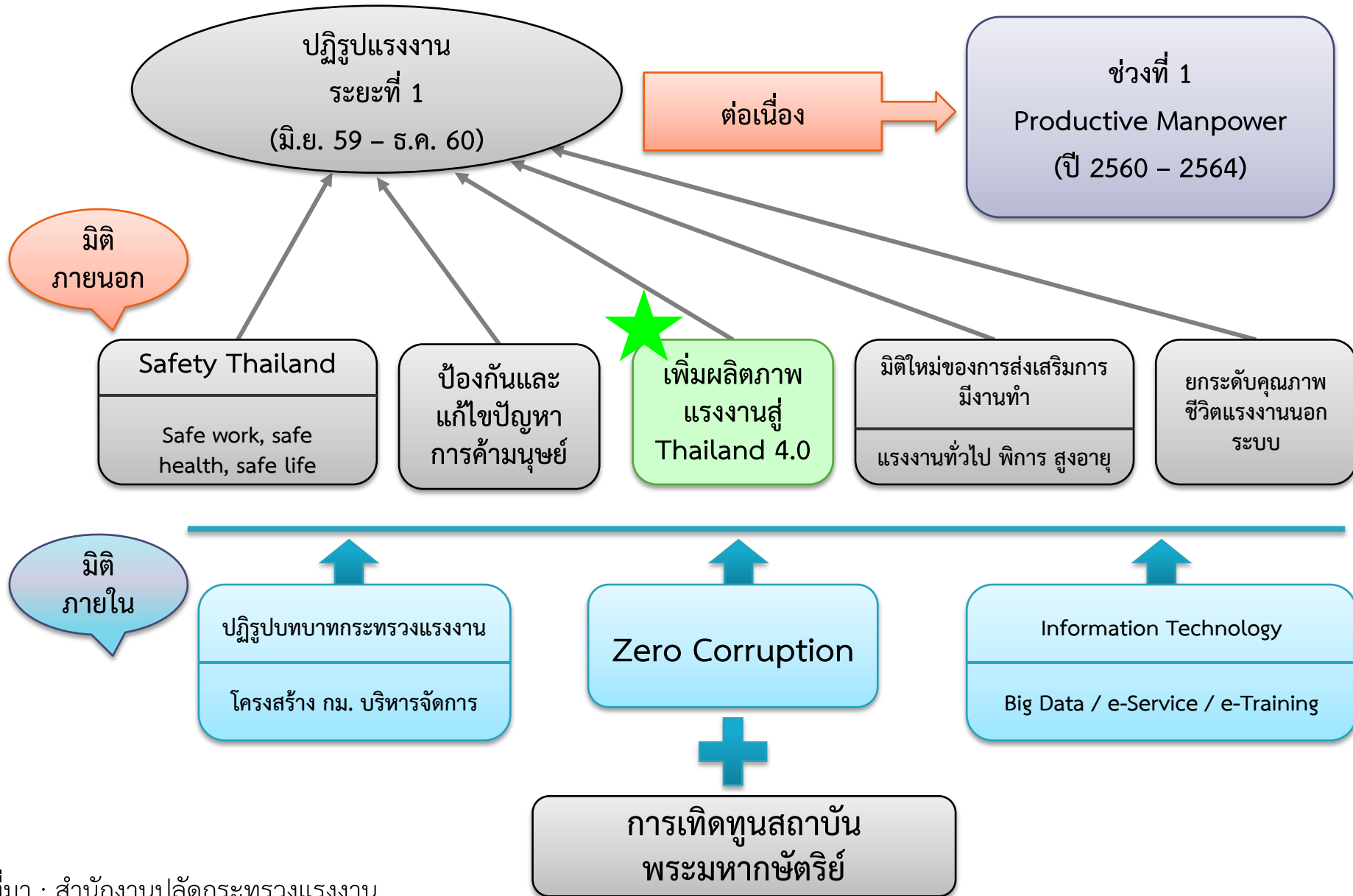


กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของประเทศไทย ระยะ 20 ปี
(พ.ศ. 2560 – 2579) กระทรวงแรงงาน



8 วาระปฏิรูป กระทรวงแรงงาน

เพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนากำลังคนของประเทศ ระยะ 20 ปี



แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564

วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การเพิ่มศักยภาพ
แรงงานและ
ผู้ประกอบการเพื่อสร้าง
ความเข้มแข็งทาง
เศรษฐกิจและแข่งขันได้
อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
การคุ้มครองและเสริมสร้าง
ความมั่นคง หลักประกันในการ
ทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
การบริหารจัดการ
ด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4
การพัฒนากลไกในการสร้าง
ความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อ
สร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5
การบริหารจัดการองค์กร
บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล
และเสริมสร้างการมีส่วนร่วม
ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6
การพัฒนาเทคโนโลยีและ
สารสนเทศ เพื่อบูรณาการ
สารสนเทศที่ทันสมัย
มีเอื้อยภาพ

ป1 ย1 แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน
มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

ป2 ย1 สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขัน
ทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ป๑ ย๒ แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ป๒ ย๒ กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง
ขยายโอกาสการมีงานทำและทางเลือกในการ
ประกอบอาชีพ

ป๑ ย๓ ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงาน
ที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและ
เชิงคุณภาพ

ป๒ ย๓ แรงงานได้รับ
การจ้างงานที่เหมาะสมและ
เป็นธรรม

ป๑ ย๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิด
มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการค้าเป็นงานตามพันธกิจ
ด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ป๒ ย๓ บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับ
และผู้ส่งที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทาง
เศรษฐกิจ

ป๑ ย๔ ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหาร
จัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย คล่องตัว และมี
ธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ

ป๒ ย๔ บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
องค์กร

ป.(ย๕) พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง
แลกเปลี่ยนและการบูรณาการเพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การศึกษา กรอบนโยบายภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



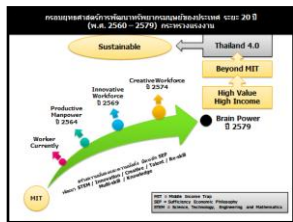
กรอบร่างยุทธศาสตร์
ชาติ 20 ปี

1. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพคน
3. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
4. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ



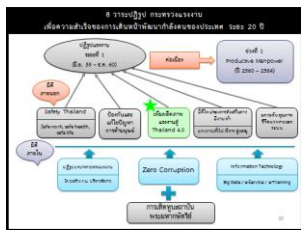
แผน 12 ปี
(พ.ศ. 2560 - 2564)

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ



ปฏิรูปแรงงาน
วาระ 37

เรื่องที่ 1 การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อยกระดับขีดความสามารถของแรงงานไทย
การมีงานทำที่ยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า



แผนแม่บทด้าน
แรงงาน
(พ.ศ.2560 - 2564)

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ
2. การบริหารจัดการองค์กรบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล
3. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย



8 วาระปฏิรูปแรงงาน

- วาระที่ 1 ปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน
- วาระที่ 2 Zero Corruption
- วาระที่ 3 Information Technology
- วาระที่ 4 Safety Thailand

- วาระที่ 6 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0
- วาระที่ 7 มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ
- วาระที่ 8 ยกระดับชีวิตแรงงานนอกระบบ



กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 20 ปี

(พ.ศ. 2560 - 2579)

1



ผลิตภาพแรงงาน = 288,925
รายได้ = 264,619

2560 - 2564

(เป้าหมาย 20,188,219 คน)

Productive Manpower

- ผลิตภาพแรงงาน > 2.5%
- พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ -ครบทุกแห่ง ทั้งถึง -ขยายการส่งเสริมฯ
- จัดตั้ง 12 สถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง
- พัฒนาศักยภาพแรงงาน
 - 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต
 - เขตเศรษฐกิจพิเศษ
 - SMEs และแรงงานนอกระบบ
- รับรองความรู้ความสามารถ
- ขยายสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย
- เพิ่มสาขาอาชีพตามมาตรฐานฯ เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- ผลักดัน (ร่าง) พ.ร.บ.บูรณาการฯ
- พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล
- ยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ระบบประกันคุณภาพ และ PMQA
- วิจัยและพัฒนาเครือข่าย

2

ผลิตภาพแรงงาน = 326,892
รายได้ = 332,295

2565 - 2569

(เป้าหมาย 22,408,096 คน)

Innovative Workforce

- ผลิตภาพแรงงาน > 2.5%
- ความสามารถในการแข่งขันด้านผลิตภาพแรงงานดีขึ้น
- พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ส.ป.ก. 50 คนขึ้นไปจำนวน 31,259 แห่ง/ 7.5 ล้านคน
- เน้นฝึกหลักสูตร STEM 70%
- เน้นฝึกภาษาต่างประเทศและ IT
- ขยายสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย > 3 สาขาอาชีพ
- เพิ่มสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- ส่งเสริมงานวิจัยรองรับนวัตกรรม

3

ผลิตภาพแรงงาน = 369,848
รายได้ = 417,280

2570 - 2574

(เป้าหมาย 25,749,179 คน)

Creative Workforce

- บรรลุ SDGs (Achieve SDGs)
- การจ้างงาน 100% (Full Employment)
- การทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work)
- สร้างผู้ประกอบการรายใหม่ (Entrepreneurship & Startups)

4

ผลิตภาพแรงงาน = 418,449
รายได้ = 524,000

2575 - 2579

(เป้าหมาย 26,375,596 คน)

Brainpower

- ใช้พลังปัญญา (Brain Power)
- ผลิตภาพสูง (High Productivity)
- รายได้สูง (High Income)
- ก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง (Beyond MIT)
- มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0)

ที่มา : กองแผนงานและสารสนเทศ

หน่วย : บาท/คน/ปี



พ.ศ. 2560 – 2564

(เป้าหมาย 20,188,219 คน)

ผล 7,513,850 คน คงเหลือ 12,674,369 คน

Productive Manpower

Productivity = 288,925 บาท/คน/ปี

Income = 264,619 บาท/คน/ปี

1. ภาพรวมผลิตภาพแรงงาน > 2.5% ต่อปี

2. พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ

- ส่งเสริม ส.ป.ก. 100 คนขึ้นไป ครบทุกแห่ง
จำนวน 16,750 แห่ง /6.4 ล้านคน
- ขยายครอบคลุมลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป
จำนวน 31,259 แห่ง /7.5 ล้านคน

3. จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง > 12 แห่ง

4. พัฒนากำลังแรงงาน

- อุตสาหกรรมเป้าหมายตามที่รัฐบาลส่งเสริม
- เขตเศรษฐกิจพิเศษ
- เพิ่มผลิตภาพแรงงาน SME และแรงงานนอกระบบ

5. มาตรฐานฝีมือแรงงาน

- เพิ่มสาขาอาชีพตามมาตรฐานฯ เพื่อรองรับการ
จ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

6. รับรองความรู้ความสามารถ

- ขยายสาขาอาชีพอันตราย > 3 สาขา

7. พัฒนาบุคลากรภายใน ให้ทันกับความ
เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

8. ส่งเสริมและสร้างนักวิจัยของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

9. พัฒนาระบบ

- ยกระดับระบบประกันคุณภาพ
การฝึกอบรม/มาตรฐานฝีมือแรงงาน
- พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล
- ยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การ
ตามเกณฑ์ PMQA

10. พัฒนาและทบทวนกฎหมาย

- ผลักดันร่าง พ.ร.บ.บูรณาการฯ



พ.ศ. 2565 – 2569
(เป้าหมาย 22,408,096 คน)

Innovative Workforce

Productivity = 326,892 บาท/คน/ปี

Income = 332,295 บาท/คน/ปี

1. ภาพรวมผลิตภาพแรงงาน > 2.5% ต่อปี
2. อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น
3. พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ
 - ส่งเสริม ส.ป.ก. 50 คนขึ้นไป จำนวน 31,259 แห่ง /7.5 ล้านคน (ไม่น้อยกว่า 50% ตามกฎหมายกำหนด)
4. เน้นการฝึกตามหลักสูตร STEM 70%
5. จัดตั้งหน่วยงานกลางพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาและวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน
6. รับรองความรู้ความสามารถ
 - ขยายสาขาอาชีพอันตราย > 3 สาขา
7. มาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - เพิ่มสาขาอาชีพตามมาตรฐานฯ เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
8. ส่งเสริมงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Innovative Workforce

2.2 ทบทวนงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง



ทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย

บริษัทคุณมีการฝึกอบรมกันบ้างไหม

การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร
แต่บริษัทขนาดเล็กของไทยยังให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมไม่มากนัก

บริษัทขนาดเล็ก

(จ้างงานน้อยกว่า 50 คน)

บริษัทขนาดกลาง

(จ้างงานระหว่าง 50 - 200 คน)

บริษัทขนาดใหญ่

(จ้างงานมากกว่า 200 คน)



ฝึกอบรมภายในองค์กร

29%



ฝึกอบรมภายนอกองค์กร

37%



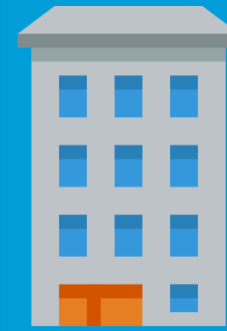
ฝึกอบรมภายในองค์กร

72%



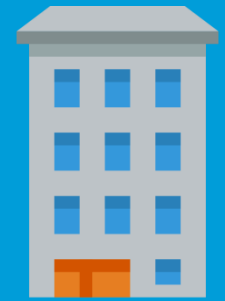
ฝึกอบรมภายนอกองค์กร

70%



ฝึกอบรมภายในองค์กร

93%



ฝึกอบรมภายนอกองค์กร

88%

ผลการวิจัยพบว่า

ผลิตภาพแรงงาน
สูงกว่าบริษัทที่ไม่ฝึกอบรม

14%

ค่าจ้างเฉลี่ย
สูงกว่าบริษัทที่ไม่ฝึกอบรม

11%

Unit Labour Cost ลดลง
มากกว่าบริษัทที่ไม่ฝึกอบรม

12%

* หากแรงงานมีการศึกษา
เพิ่มขึ้น 1 ปี
unit labour cost จะลดลง

0.2%

ข้อเสนอแนะ

ภาครัฐออกมาตรการ
จูงใจให้ภาคเอกชน
ลงทุนฝึกอบรม
แรงงานมากขึ้น

ภาครัฐมีส่วนร่วมใน
การเป็นผู้อบรมและ
พัฒนาเครื่องมือใน
การอบรม

บริษัทควรเน้นการพัฒนา
ทักษะภาษาอังกฤษและ
ทักษะด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ

ทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย



แรงงานไทย

ขาดแคลนทักษะที่จำเป็น

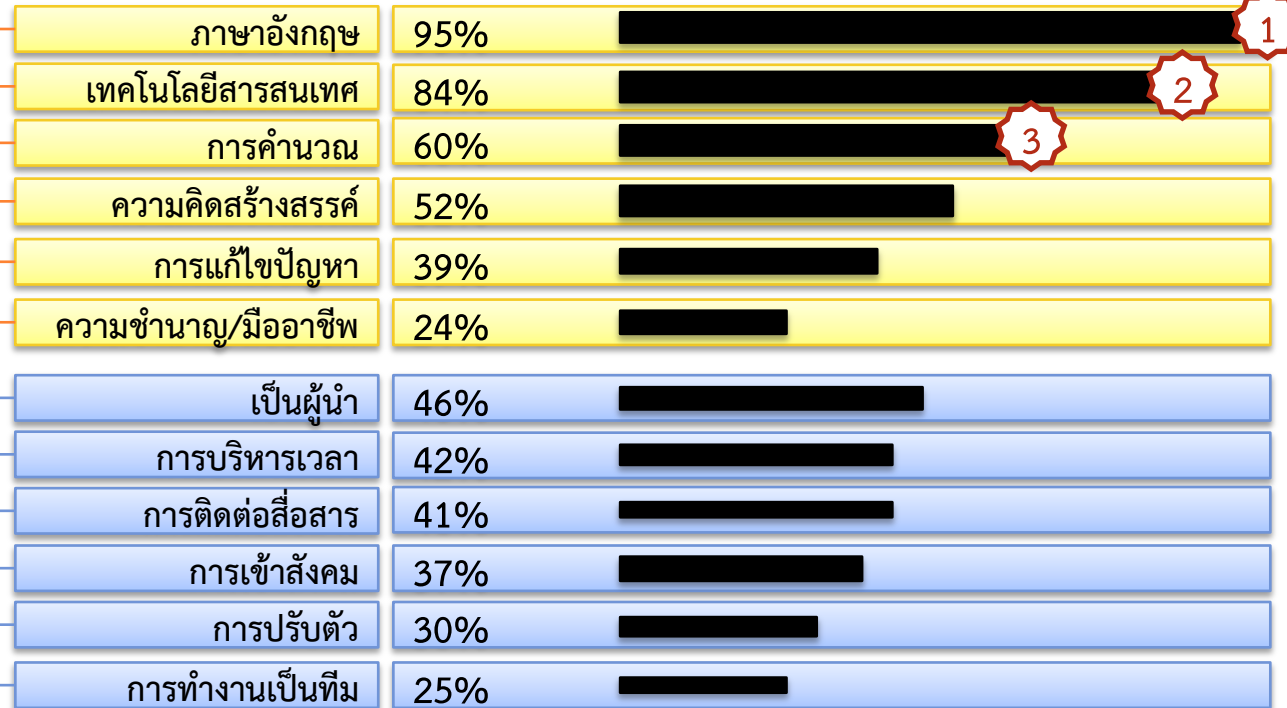
ทักษะแรงงานที่ต้องปรับปรุง:

สถานประกอบการกิจการภาคอุตสาหกรรม 95% ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าแรงงานขาดทักษะภาษาอังกฤษ

ทักษะพื้นฐานของแรงงานคุณภาพ

(1) ทักษะทางปัญญา
COGNITIVE SKILL

(2) ทักษะทางพฤติกรรม
NON-COGNITIVE SKILL



Productivity

คำตอบสุดท้าย อนาคตประเทศไทย

สัมมนา
ฟรี

เฉพาะสมาชิก ส.อ.ท. 2 คน/บริษัท
ลงทะเบียนบุคคลทั่วไป 1,498 บาท (Net)

25

โรงแรมแกรนด์ เมอร์เคียว ฟอรั่ม
Platinum Hall ชั้น 3
8.30-16.00 น.

มกราคม 2560

SHARING KNOWLEDGE



พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

เจน นำชัยศิริ

ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย



ม.ล.ปิ่นตริภักดิ์ สมิตี
ปลัดกระทรวงแรงงาน

ดร.พานิช เหล่าศิริรัตน์
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

คุณสุชาติ จันทรานาคราช
รองประธาน
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

รศ.ดร.योगยุทธ แฉล้มวงษ์
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย



“เพิ่มผลผลิตระดับ World Class
ด้วยระบบ Toyota System”

คุณสุรศักดิ์ สุธองวัน

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด



“เพิ่มผลผลิตด้วย
Multi Skilling System และ
Lean Manufacturing”

คุณธีระ ธนะกาญจน์สุทธิ

กรรมการผู้จัดการทั่วไป บริษัท ซูนิเวจเซลล์ แอพพาริเลจ จำกัด



“เพิ่มผลผลิตสู่สมรรถภาพการผลิต
Sustainable Productivity”

คุณสมชาย นิमितสุขเจริญ

ผู้อำนวยการฝ่ายผลิต บริษัท ร้อยเอ็ด จำกัด (มหาชน)



“ผู้เชี่ยวชาญระบบลิโนเอเชีย
Lean World Class Manufacturing”

คุณบุญเสริม วัฒนาศฤมาต

กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไอส์น คอปอติ้ง เอเชีย จำกัด

ฝ่ายแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

T 0-23451036-7 F 0-23451296-9

E lad@ftikm.com, doudngdaws@off.fti.or.th

สัมมนา

สภาอุตสาหกรรม
แห่งประเทศไทย

บทสรุป

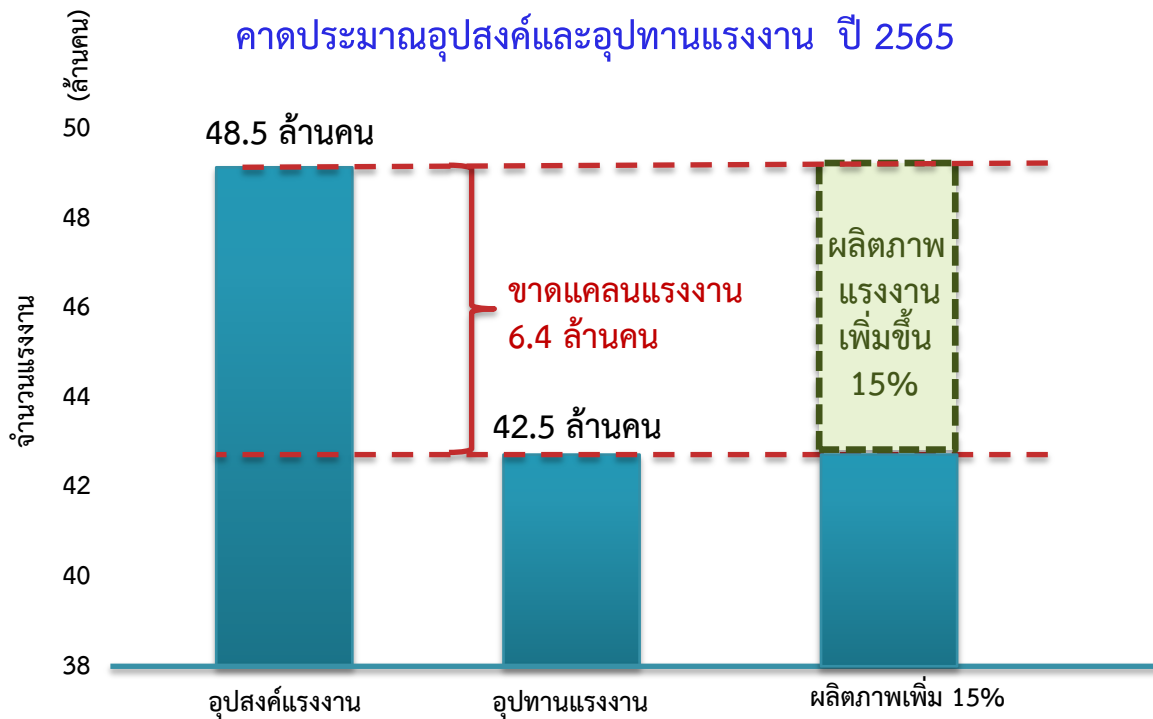
Labour Productivity
คำตอบสุดท้ายอนาคต
ประเทศไทย



ผลการวิจัยจาก TDRl และ สศอ. :

การเพิ่มผลิตภาพแรงงานจะช่วยลดภาวะขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้

คาดประมาณอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ปี 2565

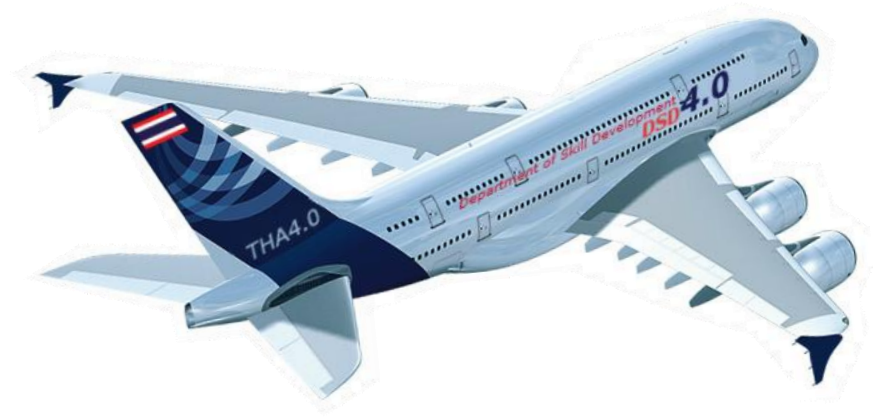


โครงสร้างประชากรที่เป็นสังคมผู้สูงอายุ จะส่งผลให้เกิดข้อจำกัดต่อศักยภาพ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะ การหดตัวลงอย่างมากของกำลังแรงงาน ในอนาคต เนื่องจากเป็นปัจจัยการผลิต ที่สำคัญ ดังนั้น การเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ เพียงพอเพื่อชดเชยกับการลดลงของกำลัง แรงงานจึงเป็นนโยบายเชิงนโยบายที่สำคัญ เพื่อ รักษาศักยภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจของ ประเทศ

ผลการศึกษาของ TDRl และ สศอ. (2555)^{***} คาดว่า ในปี 2565 มีอุปทานแรงงาน 42.5 ล้านคน ขณะที่ความต้องการแรงงานมีถึง 48.9 ล้านคน ทำให้ขาดแคลนแรงงาน 6.4 ล้านคน แต่หากเพิ่มผลิตภาพแรงงานร้อยละ 15 จะส่งผลให้ความต้องการแรงงานลดลง เหลือไม่เกิน 42 ล้านคน และจะสามารถ บรรเทาภาวะขาดแคลนแรงงานในภาพรวมได้

^{***} โครงการวิจัยการจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

กรอบการนำเสนอ..



บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 สถานการณ์ด้านแรงงาน

บทที่ 4 บทบาทและสถานภาพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

บทที่ 6 ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

บทที่ 7 ขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล



โครงสร้างประชากรไทย

67.2 ล้านคน

เด็กแรกเกิด ถึง 15 ปี
11.54 ล้านคน

ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป
55.66 ล้านคน

ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน
16.98 ล้านคน

ทำงานบ้าน 5.04 ล้านคน

เรียนหนังสือ 4.30 ล้านคน

พิการ,คนชรา/
ไม่สามารถทำงานได้
5.9 ล้านคน

อื่นๆ เช่น ไม่สมัครใจทำงาน
1.73 ล้านคน

เป็นกำลังแรงงาน
38.68 ล้านคน

มีงานทำ
38.26 ล้านคน

ว่างงาน
0.36 ล้านคน

รอฤดูกาล
0.06 ล้านคน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (ล้านคน)
ลูกจ้างเอกชน	14.47
ทำงานส่วนตัว	12.24
ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	6.97
เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ไม่นับรวม)	3.50
นายจ้าง	1.01
การรวมกลุ่ม	0.07

ที่มา: สถิติแห่งชาติ Q3/2559

สรุปนโยบายสำคัญของการเป็นสังคมผู้สูงอายุ

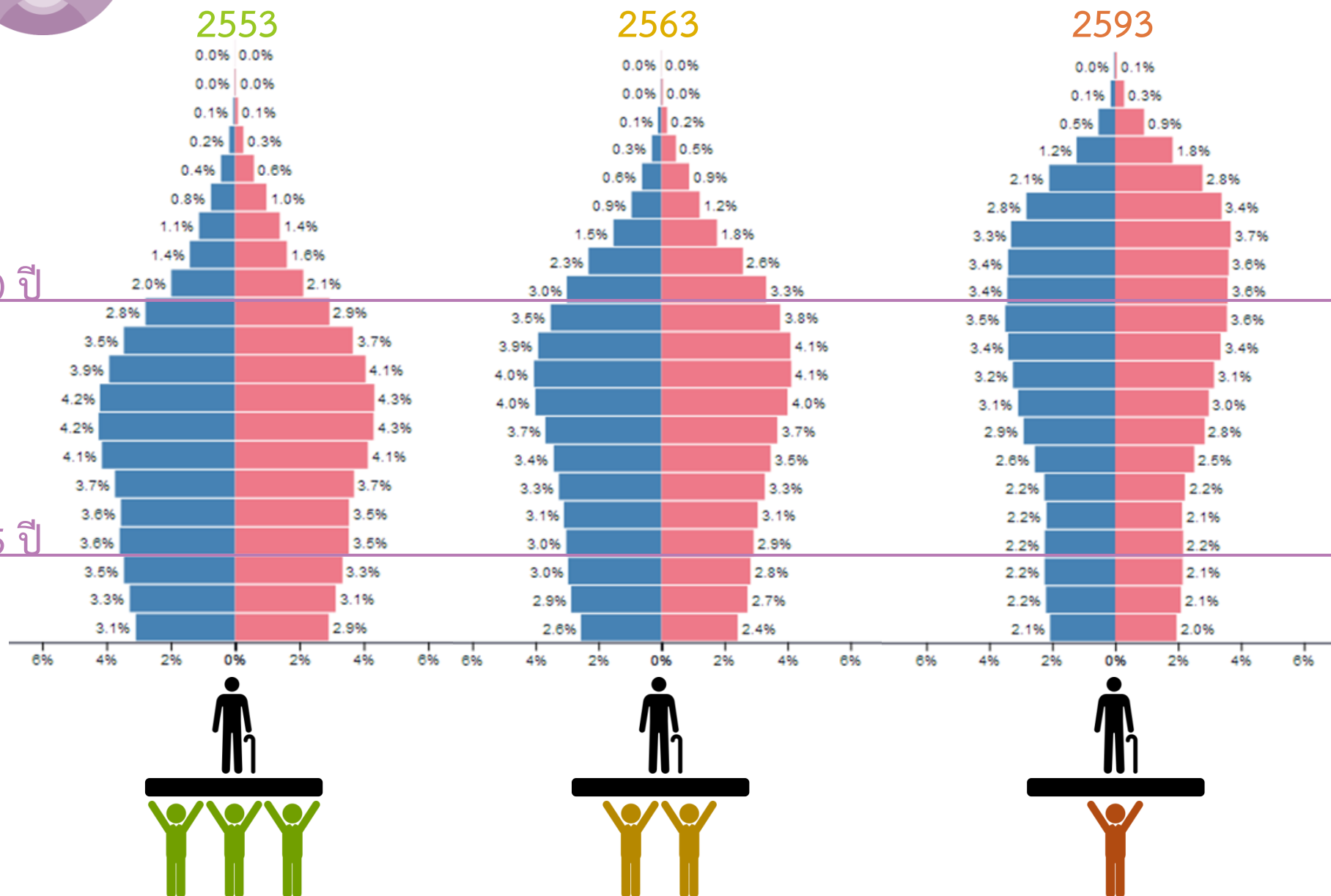




การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมผู้สูงอายุ

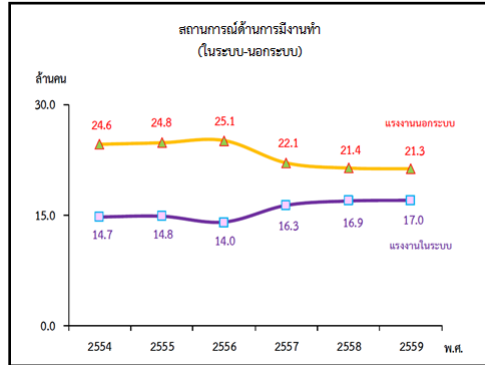
60 ปี

15 ปี

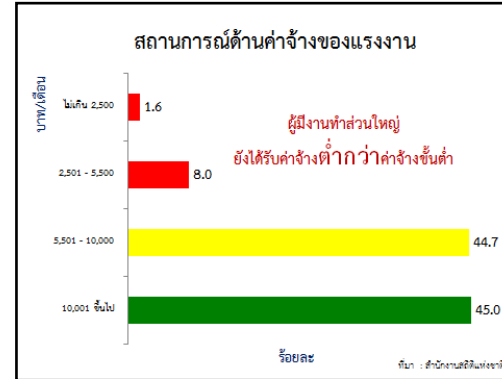


บทสรุป สถานการณ์ด้านแรงงาน

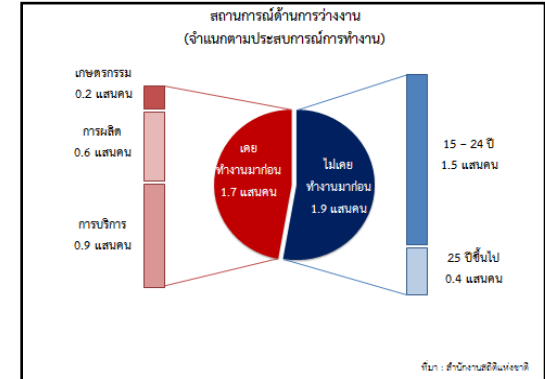
สถานการณ์ด้านการมีงานทำ (ในระบบ-นอกระบบ)



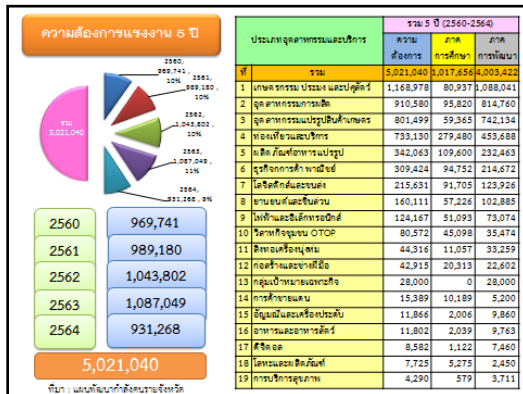
สถานการณ์ด้านค่าจ้างของแรงงาน



สถานการณ์ด้านการว่างงาน (จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน)



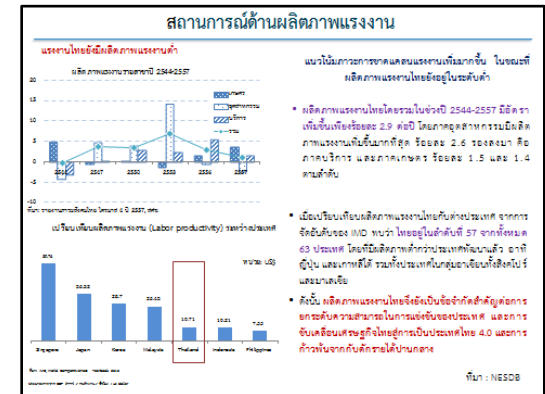
สถานการณ์ด้านค่าจ้างของแรงงาน



สถานการณ์ความต้องการพัฒนาขีด ความสามารถของประชากร



สถานการณ์ด้านผลิตภาพแรงงาน

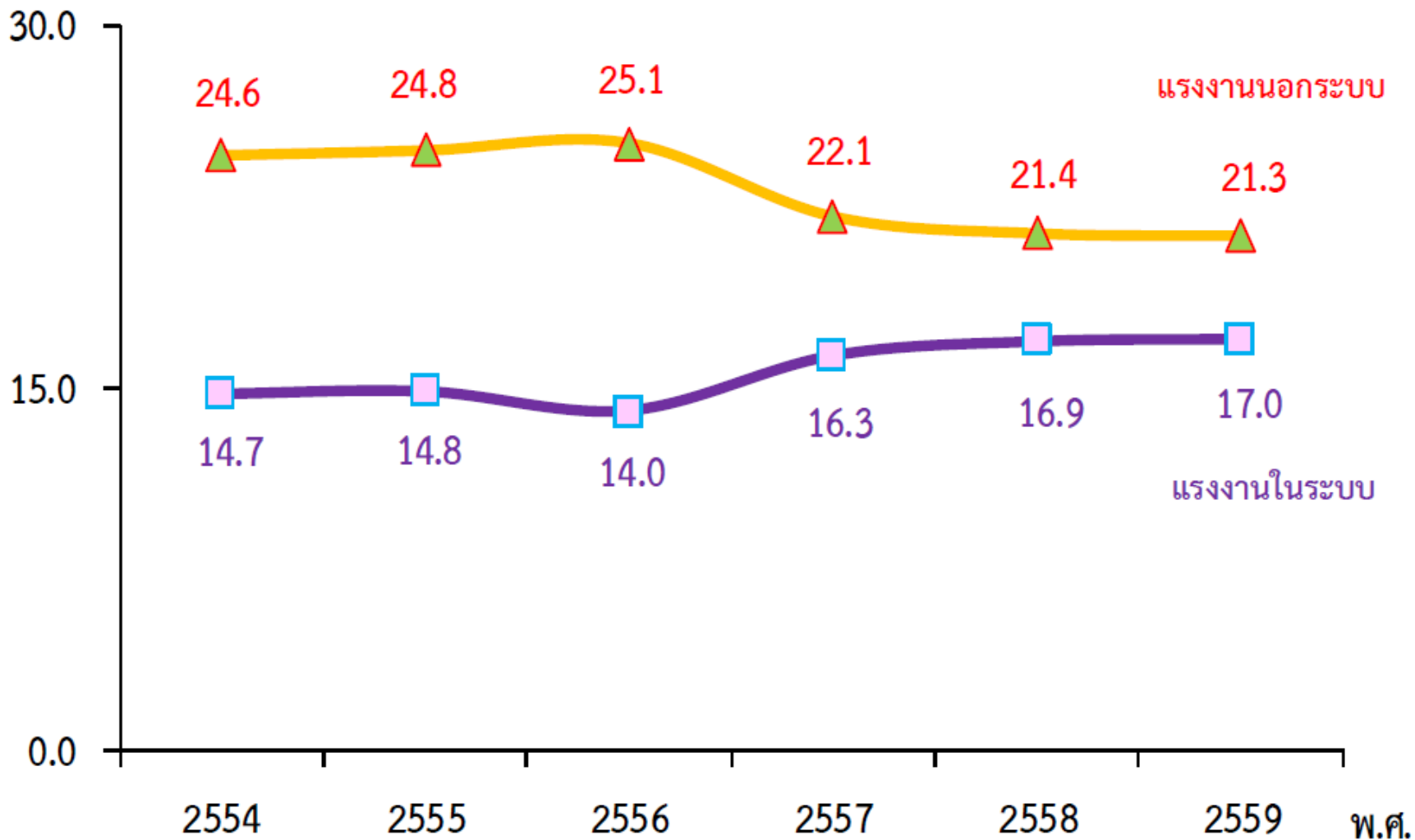


1. โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
2. นับแต่ปี 2556 แรงงานเข้าสู่ระบบมากขึ้น
3. ผู้มีงานทำส่วนใหญ่ ยังได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

4. ทำงานต่ำระดับ 5.5 ล้านคน ต้องการงานเพิ่ม 320,000 คน
5. ระดับอุดมศึกษาว่างงาน สูงสุด 1.7 แสนคน
6. ผลิตภาพแรงงานช่วงปี 2544-2557 มีเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 2.9/ปี

สถานการณ์ด้านการมืงานทำ
(ในระบบ-นอกระบบ)

ล้านคน

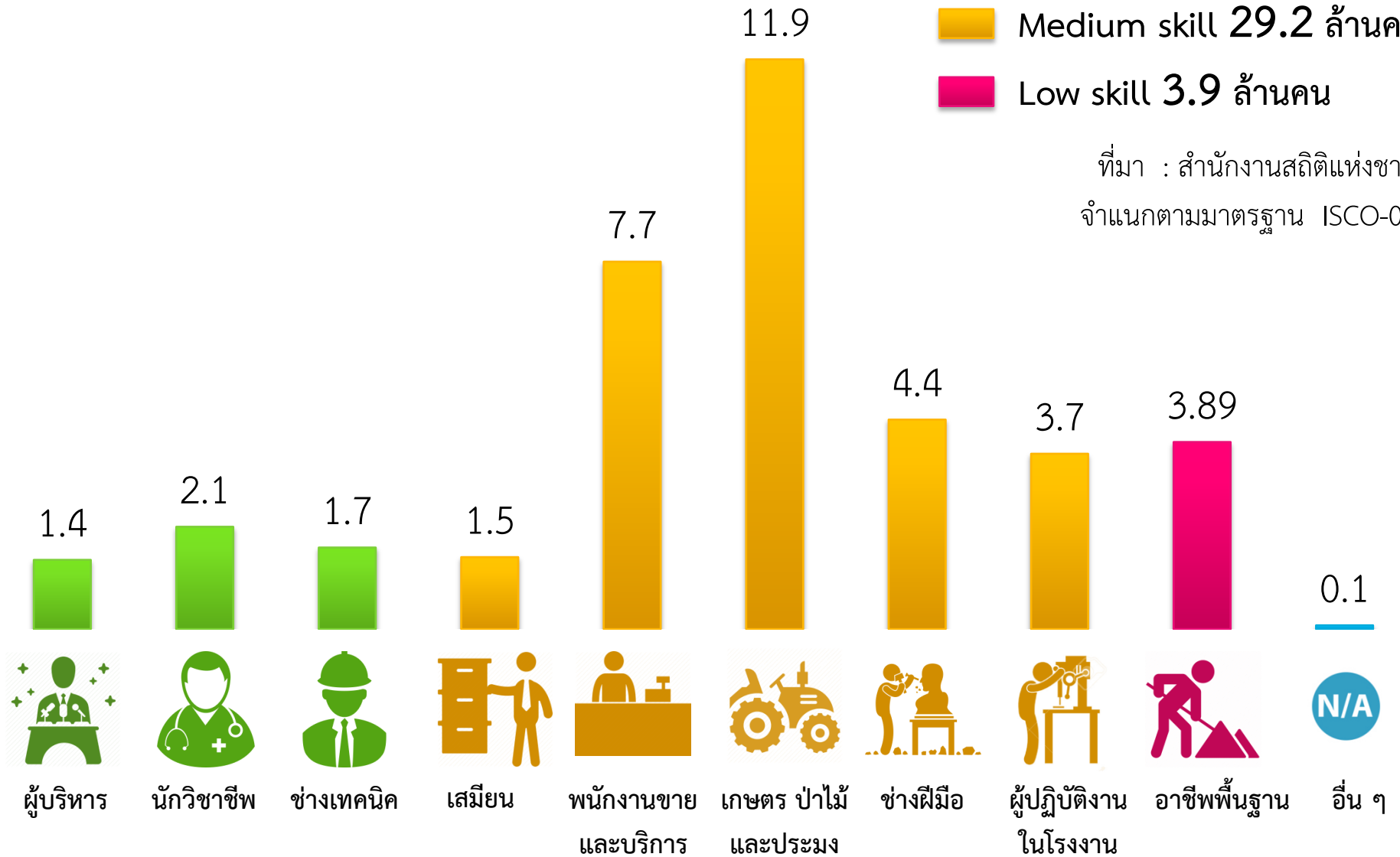


สถานการณ์ด้านการจ้างงานทำ (จำแนกตามอาชีพ)

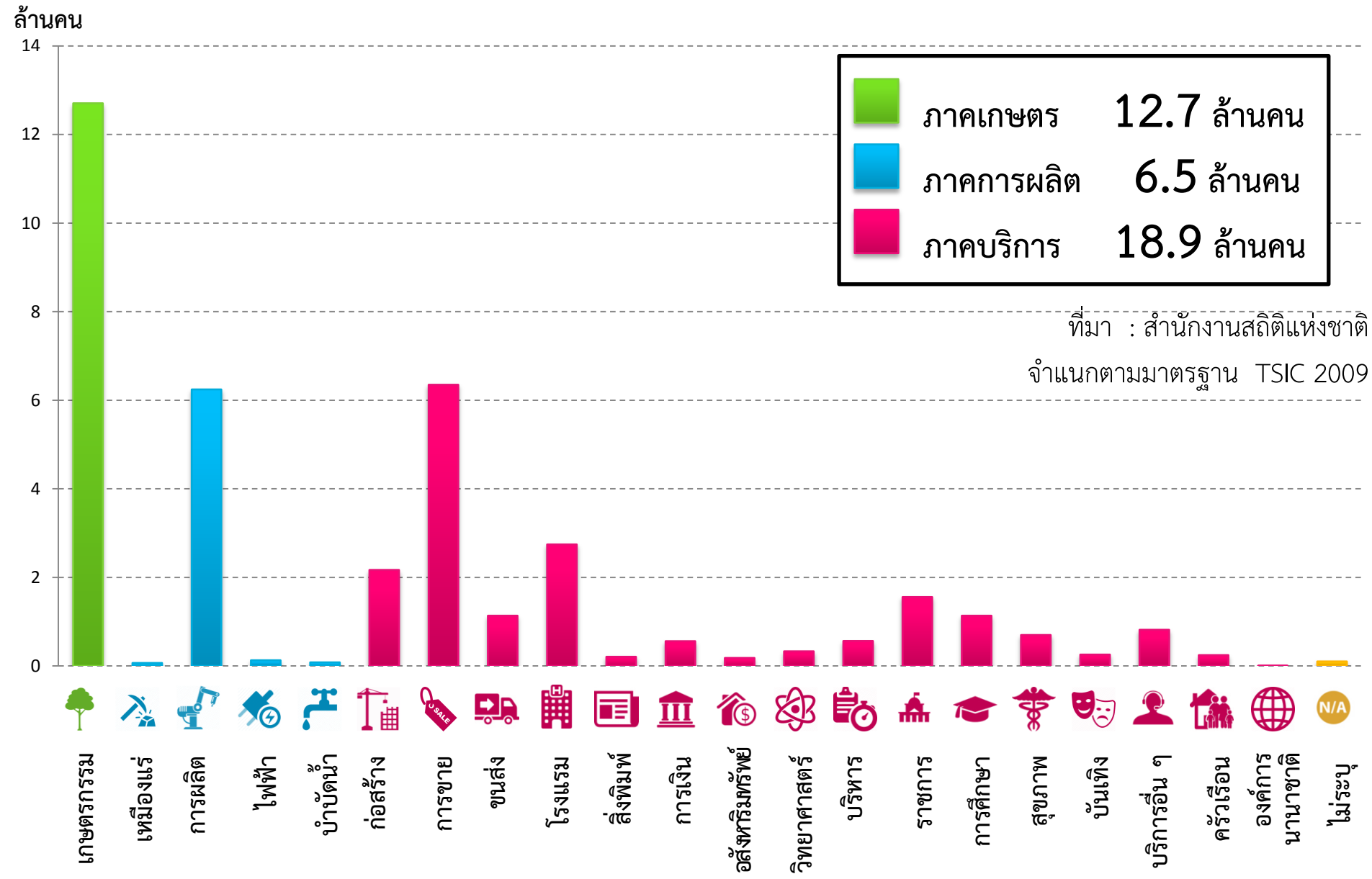
หน่วย : ล้านคน

High skill 5.2 ล้านคน
Medium skill 29.2 ล้านคน
Low skill 3.9 ล้านคน

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
จำแนกตามมาตรฐาน ISCO-08



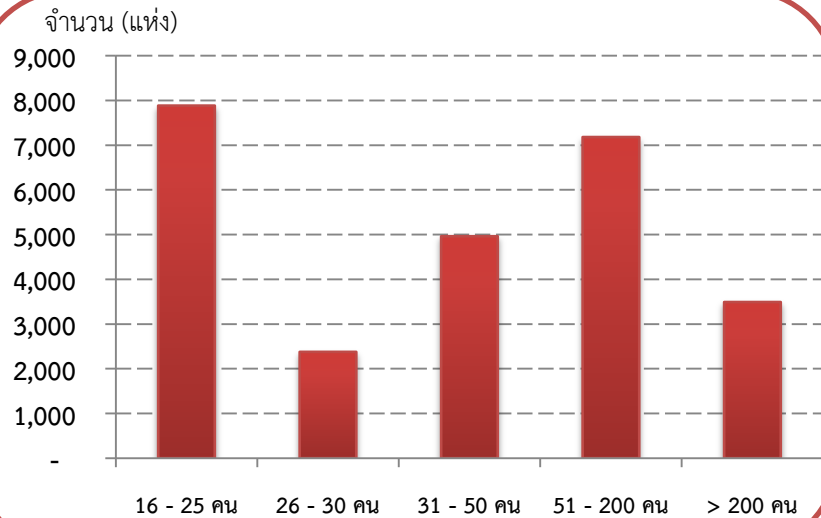
สถานการณ์ด้านการมืงานทำ (จำแนกตามอุตสาหกรรม)



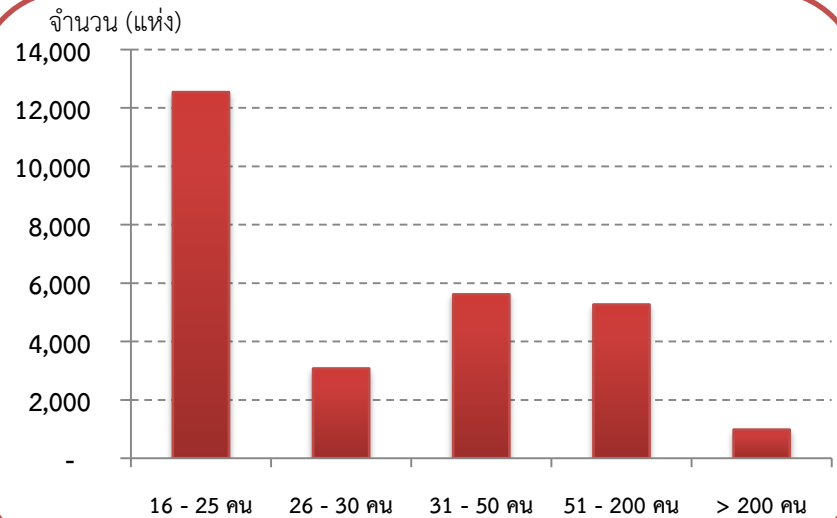
จำนวนสถานประกอบกิจการ

รวม 2.2 ล้านแห่ง

ภาคอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 0.42 ล้านแห่ง



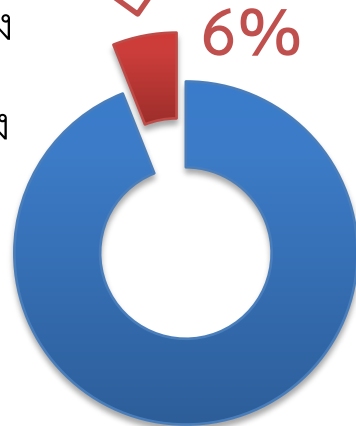
ภาคอุตสาหกรรมบริการ จำนวน 1.73 ล้านแห่ง



1 - 15 คน 398,310 แห่ง
> 15 คน 25,886 แห่ง



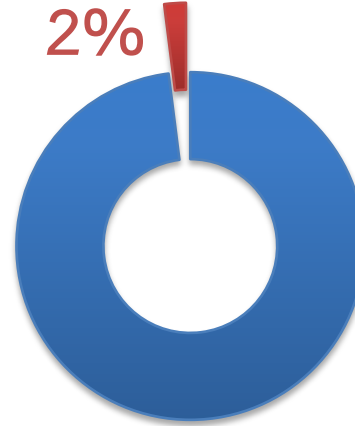
94%



1 - 15 คน 1,698,427 แห่ง
> 15 คน 27,469 แห่ง



98%



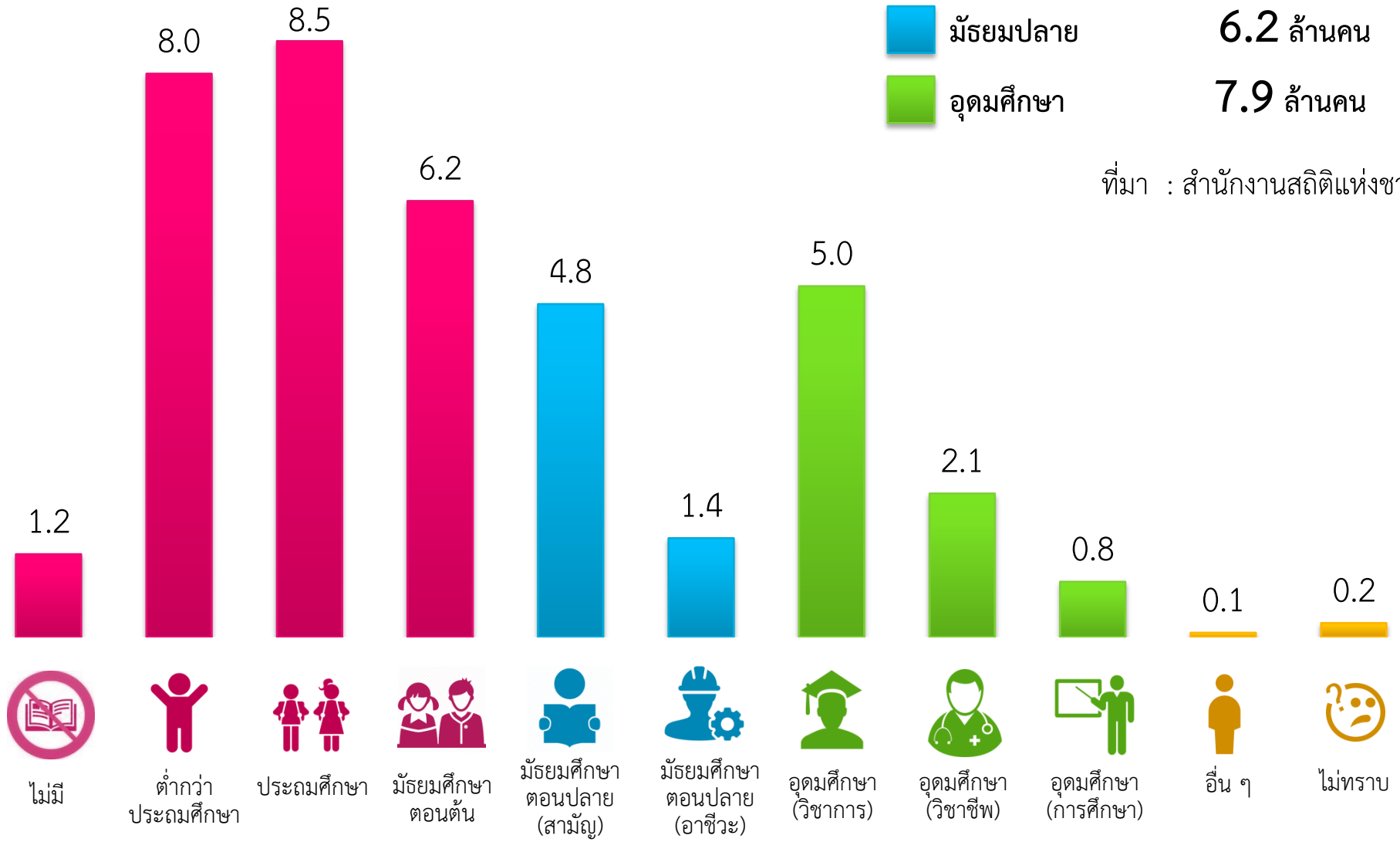
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สถานการณ์ด้านการมืงานทำ (จำแนกตามระดับการศึกษา)

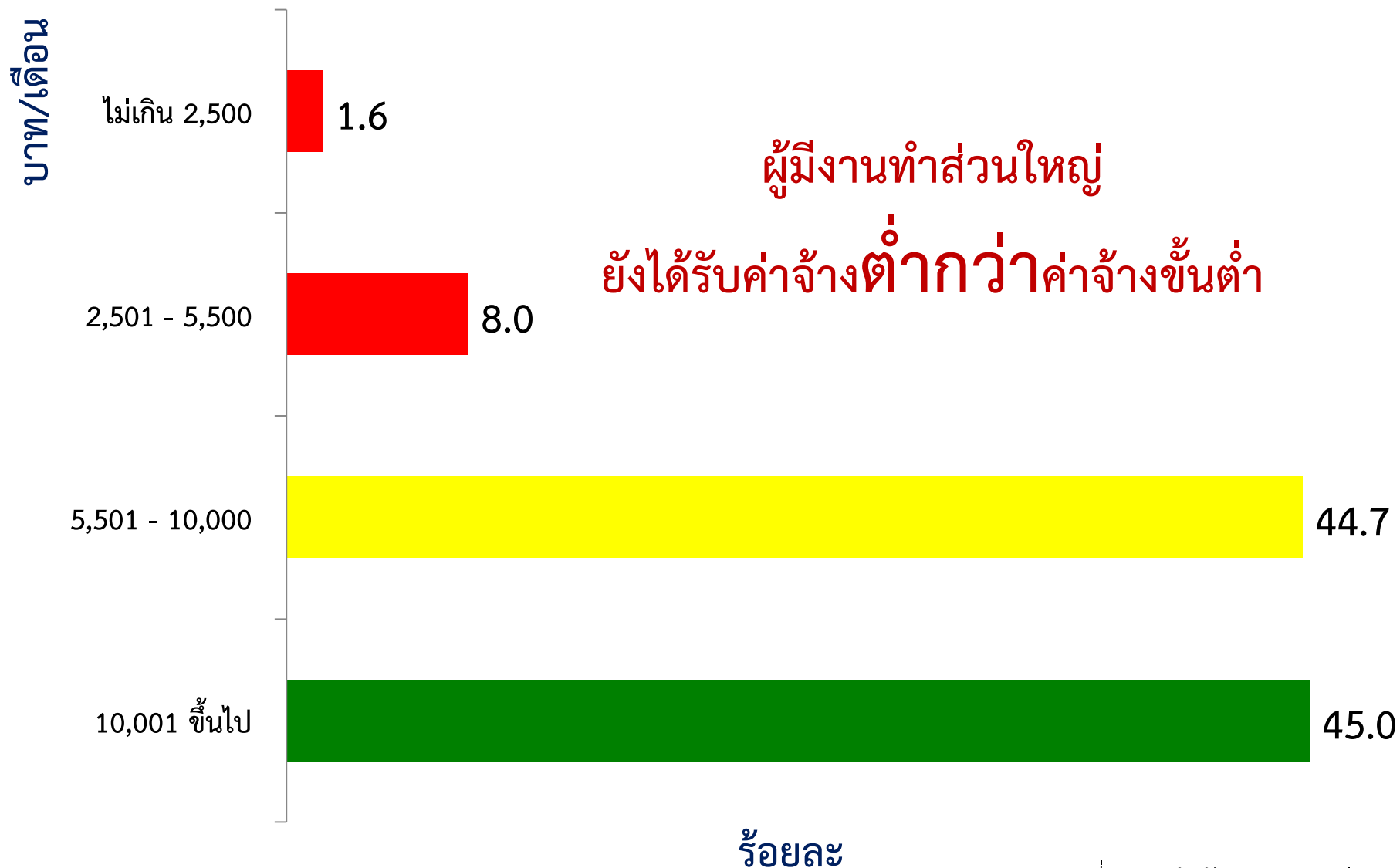
หน่วย : ล้านคน

 มัธยมต้นและต่ำกว่า 23.9 ล้านคน
 มัธยมปลาย 6.2 ล้านคน
 อุดมศึกษา 7.9 ล้านคน

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ



สถานการณ์ด้านค่าจ้างของแรงงาน

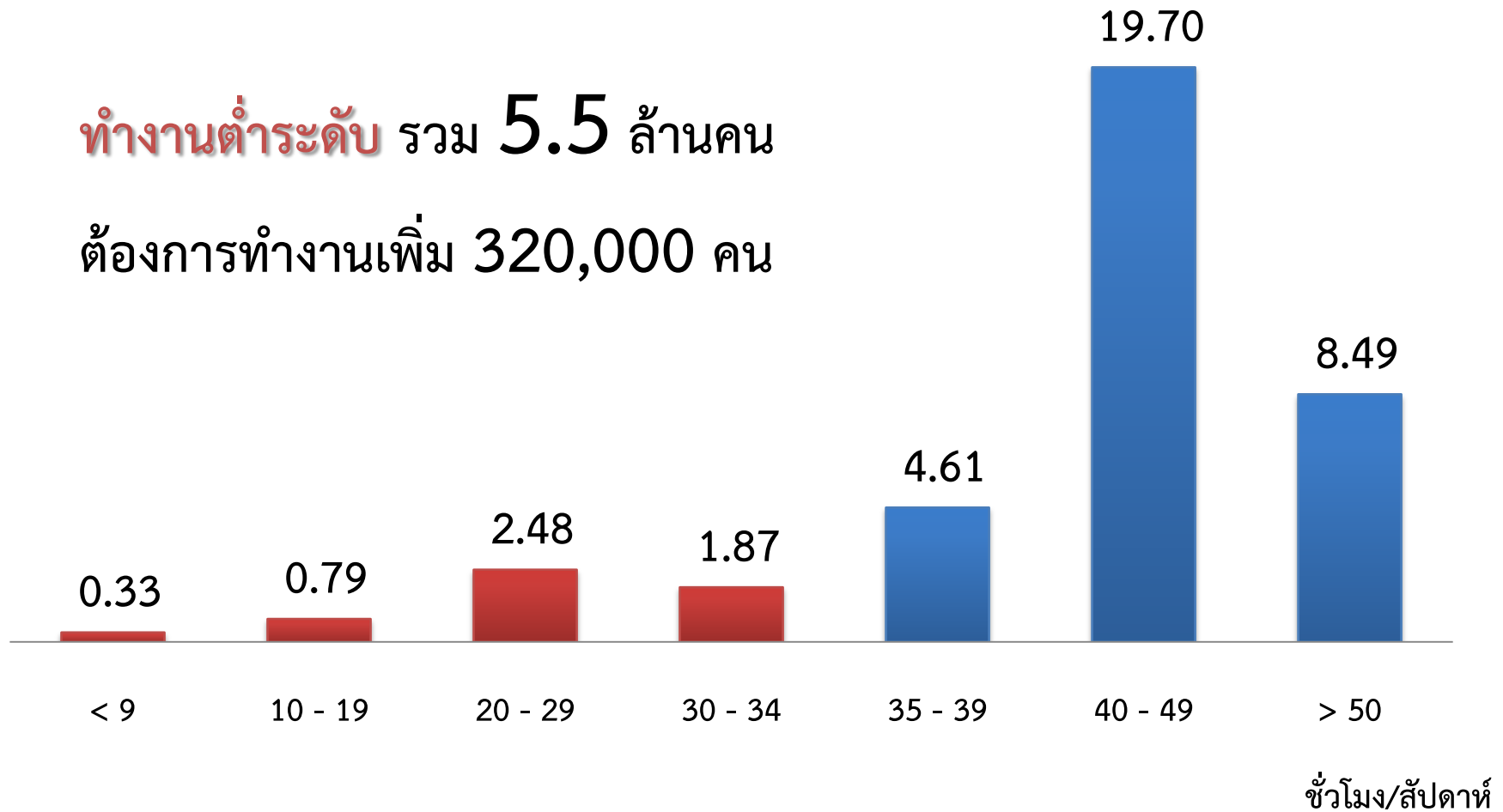


สถานการณ์การทำงานต่ำระดับ

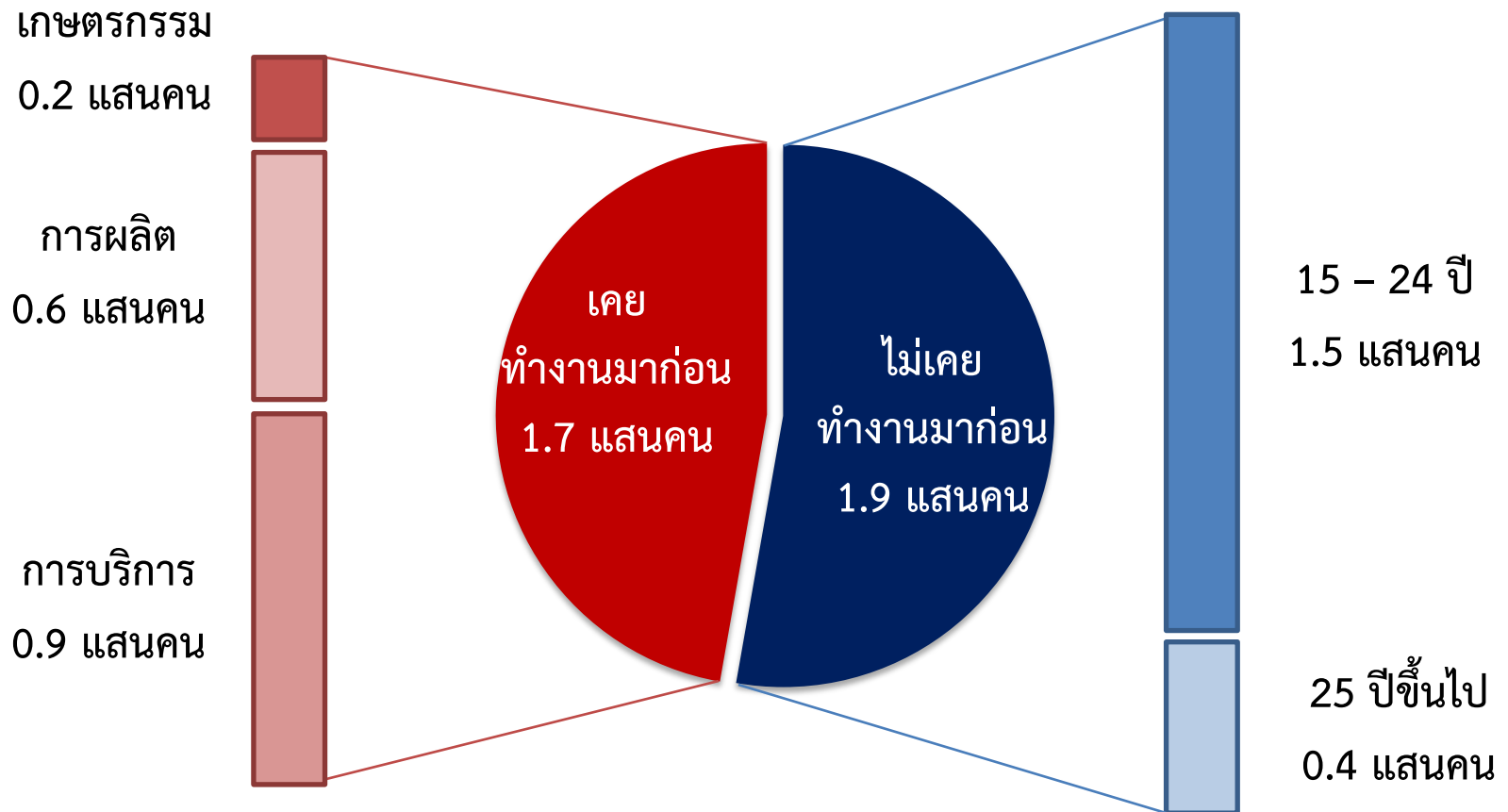
หน่วย : ล้านคน

ทำงานต่ำระดับ รวม 5.5 ล้านคน

ต้องการทำงานเพิ่ม 320,000 คน

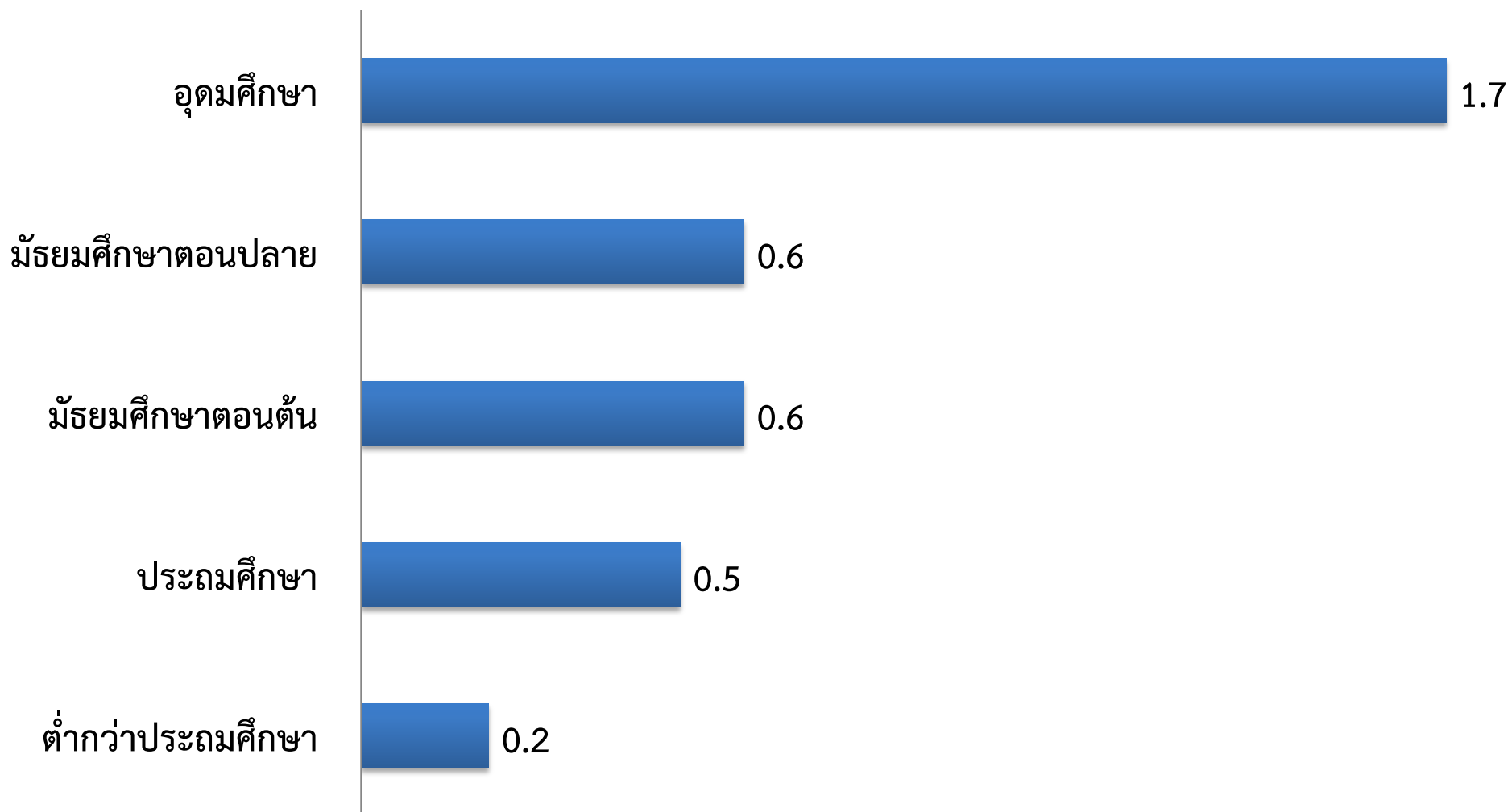


สถานการณ์ด้านการว่างงาน (จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน)

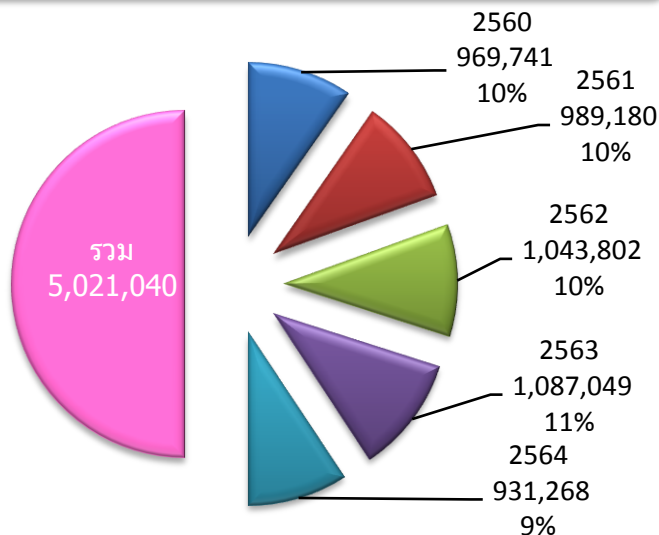


สถานการณ์ด้านการว่างงาน
(จำแนกตามระดับการศึกษา)

หน่วย : แสนคน



ความต้องการแรงงาน 5 ปี



2560

969,741

2561

989,180

2562

1,043,802

2563

1,087,049

2564

931,268

5,021,040

ที่มา : แผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด

ประเภทอุตสาหกรรมและบริการ		รวม 5 ปี (2560-2564)		
		ความ ต้องการ	ภาค การศึกษา	ภาค การพัฒนา
ที่	รวม	5,021,040	1,017,656	4,003,422
1	เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์	1,168,978	80,937	1,088,041
2	อุตสาหกรรมการผลิต	910,580	95,820	814,760
3	อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร	801,499	59,365	742,134
4	ท่องเที่ยวและบริการ	733,130	279,480	453,688
5	ผลิตภัณฑ์อาหาร แปรรูป	342,063	109,600	232,463
6	ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม	309,424	94,752	214,672
7	โลจิสติกส์และขนส่ง	215,631	91,705	123,926
8	ยานยนต์และชิ้นส่วน	160,111	57,226	102,885
9	ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	124,167	51,093	73,074
10	วิสาหกิจชุมชน OTOP	80,572	45,098	35,474
11	สิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม	44,316	11,057	33,259
12	ก่อสร้างและช่างฝีมือ	42,915	20,313	22,602
13	กลุ่มเป้าหมายเฉพาะกิจ	28,000	0	28,000
14	การค้าชายแดน	15,389	10,189	5,200
15	อัญมณีและเครื่องประดับ	11,866	2,006	9,860
16	อาหารและอาหารสัตว์	11,802	2,039	9,763
17	ดิจิทัล	8,582	1,122	7,460
18	โลหะและผลิตภัณฑ์	7,725	5,275	2,450
19	การบริการสุขภาพ	4,290	579	3,711

สถานการณ์ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร

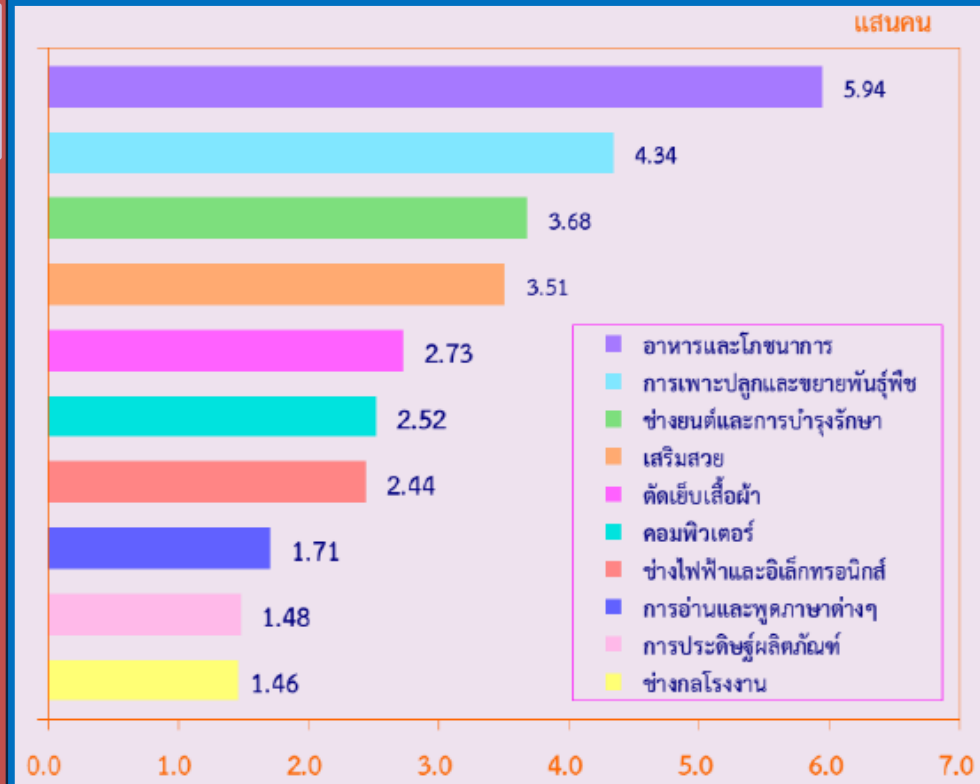
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป
55.47 ล้านคน

ไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ
51.41 ล้านคน (92.7%)

ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ
4.06 ล้านคน (7.3%)

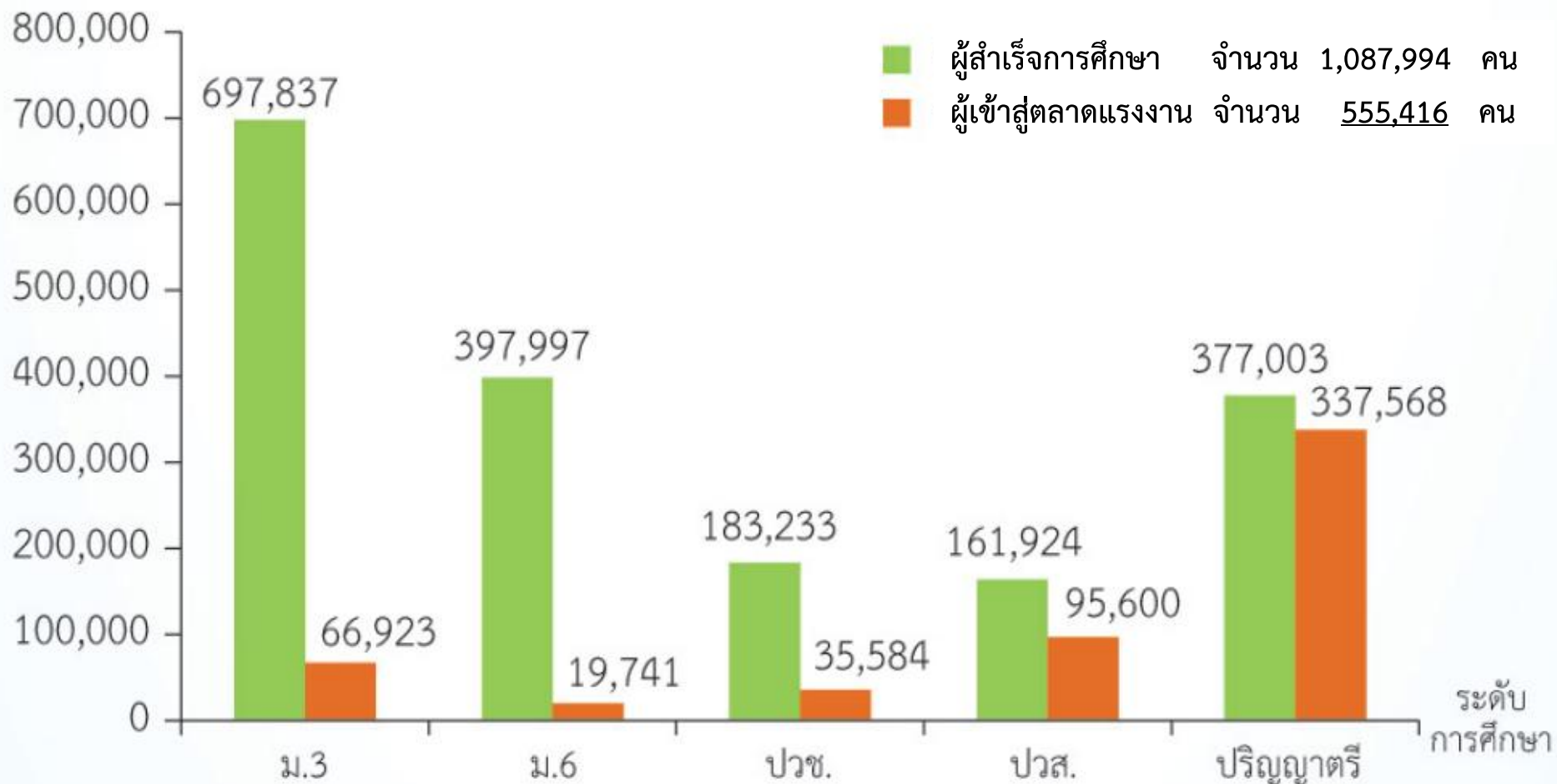
เหตุผลที่ไม่ต้องการพัฒนา

ยอดรวม	100.0
ไม่รู้สถานที่/หน่วยงานที่ให้การพัฒนา	3.0
ไม่มีเวลว่าง	48.4
ไม่มีค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการพัฒนา	2.5
ป่วย/พิการ	2.5
ชรา	13.0
ยังเด็ก / เรียนหนังสือ	7.4
ต้องการพักผ่อน	14.1
ไม่มีหลักสูตร / เรื่องที่ต้องการพัฒนา	7.5
อื่นๆ	1.6



สถานการณ์แรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2560

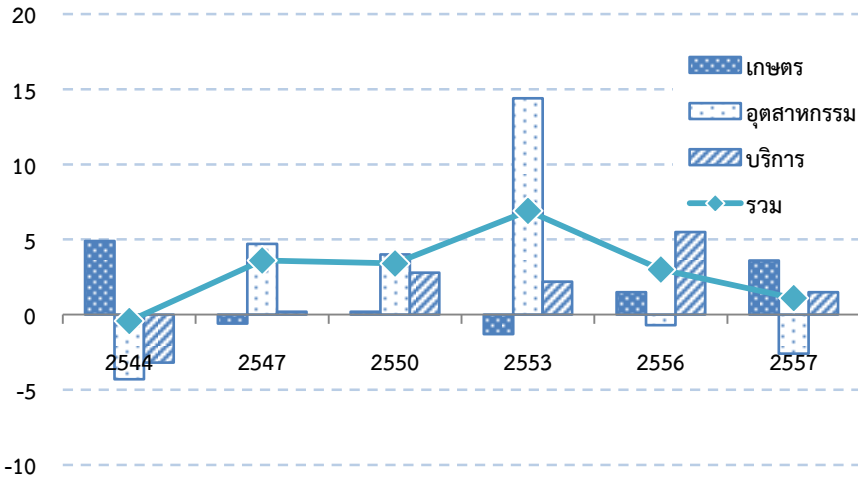
จำนวน (คน)



สถานการณ์ด้านผลิตภาพแรงงาน

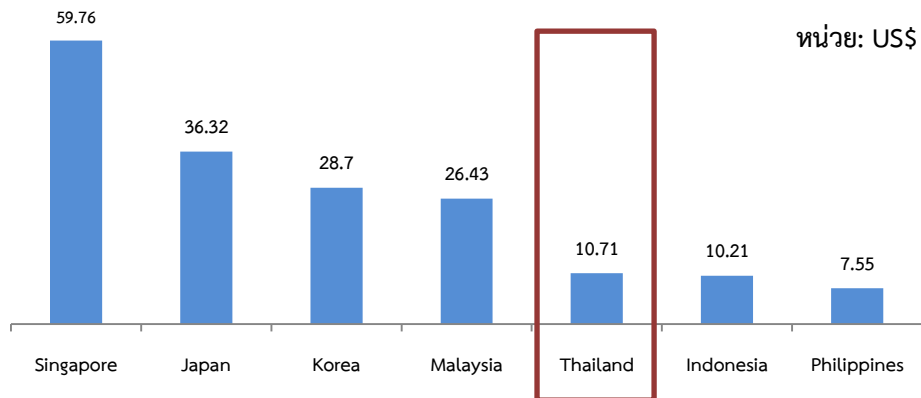
แรงงานไทยยังมีผลิตภาพแรงงานต่ำ

ผลิตภาพแรงงานรายสาขาปี 2544-2557



ที่มา: รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาส 4 ปี 2557, สศช.

เปรียบเทียบผลิตภาพแรงงาน (Labor productivity) ระหว่างประเทศ



ที่มา: IMD, World Competitiveness Yearbook 2015

ประมาณการจาก GDP (PPP) / คนทำงาน / ชั่วโมง : us dollar

แนวโน้มภาวะการขาดแคลนแรงงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ผลิตภาพแรงงานไทยยังอยู่ในระดับต่ำ

- ผลิตภาพแรงงานไทยโดยรวมในช่วงปี 2544-2557 มีอัตราเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 2.9 ต่อปี โดยภาคอุตสาหกรรมมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ 2.6 รองลงมา คือ ภาคบริการ และภาคเกษตร ร้อยละ 1.5 และ 1.4 ตามลำดับ
- เมื่อเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานไทยกับต่างประเทศ จากการจัดอันดับของ IMD พบว่า **ไทยอยู่ในลำดับที่ 57 จากทั้งหมด 63 ประเทศ** โดยที่มีผลิตภาพต่ำกว่าประเทศพัฒนาแล้ว อาทิ ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ รวมทั้งประเทศในกลุ่มอาเซียนทั้งสิงคโปร์ และมาเลเซีย
- ดังนั้น **ผลิตภาพแรงงานไทยจึงยังเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 และการก้าวพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง**

ที่มา : NESDB

กรอบการนำเสนอ..



บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 สถานการณ์ด้านแรงงาน

บทที่ 4 บทบาทและสถานภาพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

บทที่ 6 ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

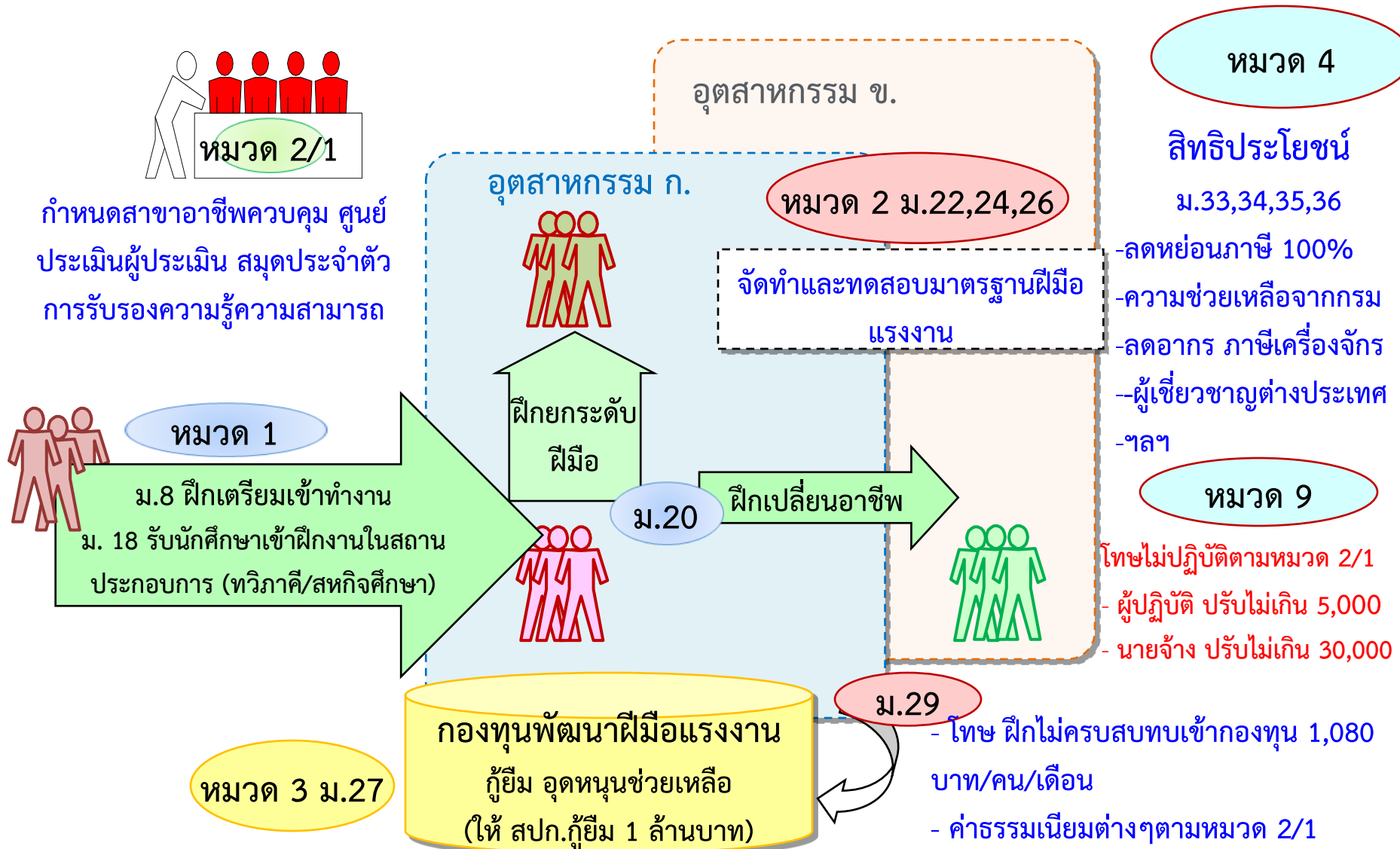
บทที่ 7 ขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล



ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙

ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและ
พัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบ
กิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล
มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการ
ของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนา
ประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้
ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็น
อันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ





แผนภูมิโครงสร้างหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

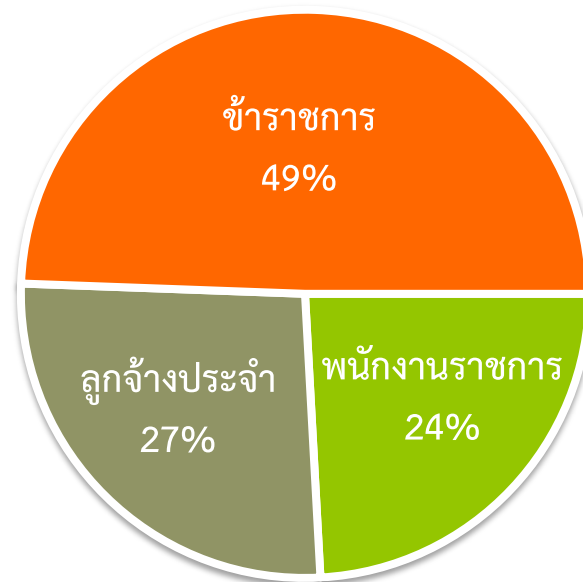


■ : หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2559

□ : หน่วยงานที่จัดตั้งเป็นกองภายใน

ข้อมูล ณ ปีงบประมาณ 2560

อัตรากำลังบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



1 มีคุณภาพและมาตรฐาน

2 เก่งและชำนาญ

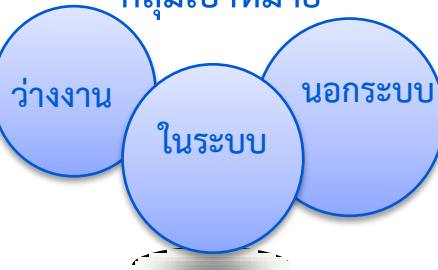
3 นิยดี

4 สอดคล้องและเพียงพอ

นโยบายรัฐบาล

- 1 พัฒนากำลังแรงงาน
- 2 มาตรฐานฝีมือระดับสากล
- 3 มีงานทำและมีรายได้

กลุ่มเป้าหมาย



ภารกิจกรม

- 1 ฝึกอบรม/พัฒนา
- 2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 3 ส่งเสริม/สร้างเครือข่าย

แนวทาง

- ฝึก/อบรม : นโยบาย
- อบรม : บริบทแรงงาน
- อบรม : สปก.ต้องการ

- กำหนดมาตรฐาน
- ทดสอบมาตรฐาน
- กำกับมาตรฐาน

- เงินกู้/อุดหนุนช่วยเหลือ
- รับรองหลักสูตร
- เงินสมทบตาม พ.ร.บ.

ฐานรากการทำงาน : องค์การทรงประสิทธิภาพ

ผู้บริหาร
มืออาชีพ

บุคลากร
ความสามารถสูง

บุคลากร
เพียงพอ

ระบบบริหารงาน
และทรัพยากรคนดี

ระบบ
การทำงานดี

ระบบสารสนเทศ
และการสื่อสารทันสมัย

กรอบแนวคิดและขอบเขตของยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรอบการนำเสนอ..



บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 สถานการณ์ด้านแรงงาน

บทที่ 4 บทบาทและสถานภาพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

บทที่ 6 ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

บทที่ 7 ขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล



วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็งทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT) ที่มีต่อยุทธศาสตร์กรมฯ



หลักเกณฑ์และรูปแบบ (Model) ที่ใช้ในการวิเคราะห์

ปัจจัยภายใน (SW)

7S Model ของ McKinsey

1. Staff บุคลากรขององค์กร
2. Style ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหาร
3. Skill ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ทักษะคนติบุคลากร
4. Structure โครงสร้างขององค์กร
5. Strategy การกำหนดแผนงานหรือกลยุทธ์
6. System ระบบและกระบวนการในการทำงาน
7. Share Vision ความเป็นหนึ่งเดียวของบุคลากร

ปัจจัยภายนอก (OT)

PEST analysis

1. P – Politics ได้แก่การวิเคราะห์สภาพทางการเมือง กฎหมายและนโยบายทางการเมือง
2. E- Economy ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อความต้องการการพัฒนาศักยภาพแรงงาน
3. S- Social ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และกระแสสังคมที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพ
4. T – Technology ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง

แหล่งข้อมูล : การประชุมระดมความเห็น เอกสารการวิจัยและรายงาน***

วิเคราะห์ปัจจัยภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)

จุดอ่อน (Weaknesses)

1

S-Staff
บุคลากร

- 1 เข้าใจบทบาทและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน
- 2 มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี
- 3 มุ่งมั่น ทุ่มเท รับผิดชอบ
- 4 สามัคคีและรักพวกพ้อง
- 5 ยึดหยุ่นในการทำงาน
- 6 อดทนสูง
- 7 มั่นใจในตัวเองสูง
- 8 ทำงานเป็นทีม
- 9 จริงใจ รักความถูกต้อง
- 10 รักองค์กร
- 11 รักสันโดษ รักถิ่นฐาน
- 12 มีองค์ความรู้ (บางส่วน)
- 13 ไม่เกี่ยงงาน มีความรับผิดชอบในงาน

- 1 ไม่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ
- 2 ขาดประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย
- 3 ขาดขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้น
- 4 ขาดระเบียบ วินัย ไม่ซื่อสัตย์กับตัวเองและหน้าที่
- 5 อยู่แบบพื้นอง
- 6 ยึดมั่นถือมั่น อนุรักษนิยม
- 7 ไม่มีจิตบริการ
- 8 เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการศึกษาต่อในสาขาที่สูงขึ้น

2

S-Style
รูปแบบการบริหาร

- 1 สามารถตอบสนองข้อสั่งการและนโยบายของชาติ
- 2 การยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็น และทันต่อเหตุการณ์
- 3 ให้ความสำคัญต่อผลกระทบในการตัดสินใจ
- 4 สายการบังคับบัญชาชัดเจน
- 5 ประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้เป็นที่รู้จัก
- 6 เป็นผู้นำที่ดี (Leadership)
- 7 เป็นผู้นำทางความคิด
- 8 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 9 ผลการประเมิน PMQA ด้านการนำองค์กรอยู่ในระดับ ดี

- 1 การสื่อสารทิศทางองค์กรไม่ต่อเนื่อง
- 2 สั่งเยอะไป ลูกน้องสับสน ต่อยอดไม่ได้
- 3 การกระจายงานยังค่อยไม่สมดุลและไม่ค่อยสอดคล้องกับภารกิจกอง/สำนัก
- 4 การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับสายงานของบุคลากร ทำให้ขาดโอกาสในความก้าวหน้าในงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)

จุดอ่อน (Weaknesses)

3

S-Skill
ความเชี่ยวชาญ
และทักษะ

- 1 มีความชำนาญงานของตนเอง (เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน)
- 2 ความรู้และความสามารถในส่วนงานที่รับผิดชอบ
- 3 มีทักษะการทำงานเป็นทีม
- 4 มีทักษะในการสอนงาน

- 1 ขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ
- 2 ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3 ขาดทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- 4 ขาดทักษะการสื่อสาร และนำเสนอ
- 5 ขาด multi skills
- 6 ขาดทักษะด้านการให้คำปรึกษา และกำกับดูแล
- 7 ขาดทักษะด้านการคิดวิเคราะห์
- 8 ขาดทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการทำงานของตนเอง
- 9 ขาดการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมสมัยใหม่
- 10 ขาดทักษะในการบริหารจัดการ

4

S-Structure
โครงสร้าง
ขององค์กร

- 1 มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน
- 2 มีแผนโครงสร้างอัตรากำลัง
- 3 มีหน่วยงานตั้งอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ

- 1 มีปริมาณเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการกิจ/เป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ
- 2 ระบบการจัดสรรคนไม่สอดคล้องกับการกิจที่ได้รับ
- 3 ขาดการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง
- 4 บางหน่วยงานไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
- 5 มีโครงสร้างอัตรากำลังไม่เพียงพอ
- 6 โครงสร้างองค์กรยังไม่รองรับทุกภารกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT) (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)

- 1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ อย่างชัดเจน
- 2 มีแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี
- 3 มีแผนการปฏิบัติราชการประจำปี
- 4 ปฏิบัติงานตามแผนงบประมาณประจำปีครบถ้วน
- 5 มีการปฏิบัติงานเชิงรุก

จุดอ่อน (Weaknesses)

- 1 มีความรู้ความเข้าใจในกลยุทธ์ของหน่วยงานน้อย
- 2 การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติไม่ชัดเจน
- 3 ไม่สามารถถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่แผนปฏิบัติงานรายบุคคล
- 4 ขาดการติดตามผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน
- 5 ขาดข้อมูลในการวางแผนและกำหนดทิศทางขององค์กร

5

S-Strategy

กำหนดแผนงาน
หรือกลยุทธ์

6

S-Share Vision

ความเป็นหนึ่งเดียว
ของบุคลากร

- 1 มีการกำหนดค่านิยมองค์กร (Core value)
- 2 มีความรัก เชื่อมั่นในองค์กร
- 3 มีความภูมิใจในวิชาชีพ
- 4 มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

- 1 ขาดการสร้างความรู้รักค่านิยมองค์กร
- 2 ขาดการรับรู้ทิศทางองค์กร

วิเคราะห์ปัจจัยภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT) (ต่อ)

7

S-System
ระบบและ
กระบวนการ
ในการทำงาน

จุดแข็ง (Strengths)

- 1 มีความชัดเจนในระบบและขั้นตอนการทำงาน
- 2 มีระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เชื่อมโยง/รองรับยุทธศาสตร์ชาติ)
- 3 มีแนวคิด PMQA ในการบริหารจัดการองค์กร
- 4 มีช่องทางในการสื่อสารหลากหลาย อาทิ ไลน์ โทรสาร อีเมล
- 5 มีระบบสารสนเทศสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ Data Center , E-service . ระบบจัดการทรัพยากรบุคคลและครุภัณฑ์ ระบบ Dpis ฯลฯ
- 6 มีระบบการพิจารณาความดีความชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- 1 ข้อมูลที่มีไม่สามารถนำมาประมวลผลใช้ได้
- 2 ไม่มีระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- 3 ขาดแผนพัฒนาระบบสารสนเทศ
- 4 ไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน
- 5 ไม่มีคู่มือปฏิบัติงาน/วิธีการทำงานในรายละเอียด
- 6 ไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน
- 7 ระบบการประเมินผลยังไม่เป็นธรรม/ ไม่ชัดเจน
- 8 ไม่มีการติดตามและประเมินผลงานของหน่วยปฏิบัติ
- 9 ขาดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน
- 10 ขาดการนำแผนงานไปปฏิบัติและติดตามอย่างเป็นรูปธรรม
- 11 นำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารค่อนข้างน้อย
- 12 ขาดการกำหนด job description และสมรรถนะ (Competency) ของรายตำแหน่ง
- 13 ไม่มี career path จึงเตรียมคนไม่ตรงกับงานในอนาคต
- 14 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่ง (competency)
- 15 ระบบการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน (ไม่มีแผนการฝึกอบรมที่ชัดเจน, Training road map, IDP)

บทสรุป การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (SW)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. เข้าใจบทบาทและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน 2. สนองข้อสั่งการและนโยบายของภาครัฐเป็นอย่างดี 3. มีความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 4. ความรู้และความสามารถในส่วนงานที่รับผิดชอบ 5. มีความรัก เชื่อมั่นในองค์กร 6. มีความภูมิใจในวิชาชีพ 7. หน่วยงานกระจายอยู่ทุกจังหวัดของประเทศ 8. มีอุปกรณ์เครื่องมือทันสมัยและสถานที่เพียงพอ 9. หน่วยปฏิบัติมีอิสระในการบริหารและมีสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรเอกชนและหน่วยราชการในท้องถิ่น 10. ได้รับการยอมรับในด้านการผลิตบุคลากรสาขาช่าง 11. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ อย่างชัดเจน 2 มีแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี 12. มีแผนการปฏิบัติราชการประจำปี 13. มีระบบการพิจารณาความดีความชอบ	1. ไม่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ 2. ขาดขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้น 3. ยึดมั่นในวัฒนธรรมการทำงานแบบดั้งเดิม 4. ขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ 5. ขาด multi skills 6. ขาดการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมสมัยใหม่ 7. ส่วนใหญ่ขาดการพัฒนาตนเองและความคิดเชิงรุก 8. ขาดทักษะในการบริหารจัดการ 9. การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากร 10. ระบบการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละแห่ง 11. ไม่มีคู่มือปฏิบัติงาน/วิธีการทำงานในรายละเอียด 12. ไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน 13. การนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานน้อย 14. ขาดแผนพัฒนาระบบสารสนเทศ 15. ขาดจุดยืนและทิศทางองค์กรที่ชัดเจนเปลี่ยนตามยุคสมัย 13. ยังไม่มีการปฏิบัติงานเชิงรุก 17. มีการจัดทำยุทธศาสตร์ที่หลากหลายแต่ไม่มีการนำมาบูรณาการหรือนำไปปฏิบัติ 18. ให้ความสำคัญกับแผนยุทธศาสตร์องค์กรน้อย 19. ไม่มีการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน

บทสรุป การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (SW)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	20. ขาดการติดตามผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน 21. มีปริมาณเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการกิจ/เป้าหมาย 22. บางหน่วยงานไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ 23. การแยกส่วนของงานการปฏิบัติออกแต่ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน 24. job description ไม่สอดคล้องในเชิงปฏิบัติ และขาดสมรรถนะในงาน (Job Competency) 25. ไม่ปฏิบัติตาม career path จึงเตรียมคนไม่ตรงกับงานในอนาคต 26. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ต้องการ (Competency) 27. ระบบการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน (IDP, Succession Planning, Training road map) 28. ระบบการประเมินผลยังไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่กำหนด 29. ไม่มีการติดตามและประเมินผลงานของหน่วยปฏิบัติ

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (PEST)

โอกาส	ภัยคุกคาม
1. P – Politics - รัฐธรรมนูญกำหนดให้รัฐส่งเสริมพัฒนาศักยภาพคน - นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับพัฒนาศักยภาพคน - แผนพัฒนาฯ 12 เน้นคนเป็นศูนย์กลาง - มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ทำให้เกิดการพัฒนากำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ - มีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้กรอบ กพร.ปช. - มีการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) อย่างชัดเจน - มีการกำหนดแผนแม่บทด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) - พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน - พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 - พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 - พ.ร.บ. แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 (มาตรา 75) กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศกำหนดมาตรฐานและคุณสมบัติของตำแหน่งคนครัวบนเรือ - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การกำหนด Decent work - อนุสัญญา ฉบับที่ 142 ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ	- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - ขาดการมุ่งเน้นการบูรณาการที่ชัดเจนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล - ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายด้านแรงงาน - จำกัดขอบเขตการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ Decent work

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (PEST)

โอกาส	ภัยคุกคาม
2. E- Economy 1. การส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ 2. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีเสถียรภาพ	1. การกระจายตัวของอุตสาหกรรมไม่สมดุล เกิดความเหลื่อมล้ำด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน 2. มีการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเป็นจำนวนมากทำให้ผู้ประกอบการไม่มีการพัฒนาเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้ทันสมัยขึ้น 3. ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนยังไม่เพียงพอ
3. S- Social 1. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนแรงงานมีฝีมือและเกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้และวิทยาการ	1. ภัยคุกคามจากสถานการณ์ความรุนแรงด้านการก่อการร้ายทั้งภายในและนอกประเทศ 2. การพัฒนาแรงงานใหม่ไม่ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน 3. ปัญหาออกกลางคันระหว่างเรียน 4. ขาดแรงงานที่มีทักษะทางอาชีพ (อาชีวศึกษา) 5. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
4. T – Technology 1. มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพิ่มมากขึ้น 2. มีสถาบันเทคโนโลยีชั้นสูงเฉพาะด้าน 3. การเข้าถึงองค์ความรู้ได้ง่ายขึ้น 4. มีการนำเข้าเทคโนโลยีและทักษะเฉพาะจากต่างประเทศมากขึ้น 5. เกิดนวัตกรรมสมัยใหม่มากขึ้น	1. แรงงานขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. เกิดปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน 3. ไม่สามารถพัฒนาแรงงานไทย ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

บทสรุป การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (OT)

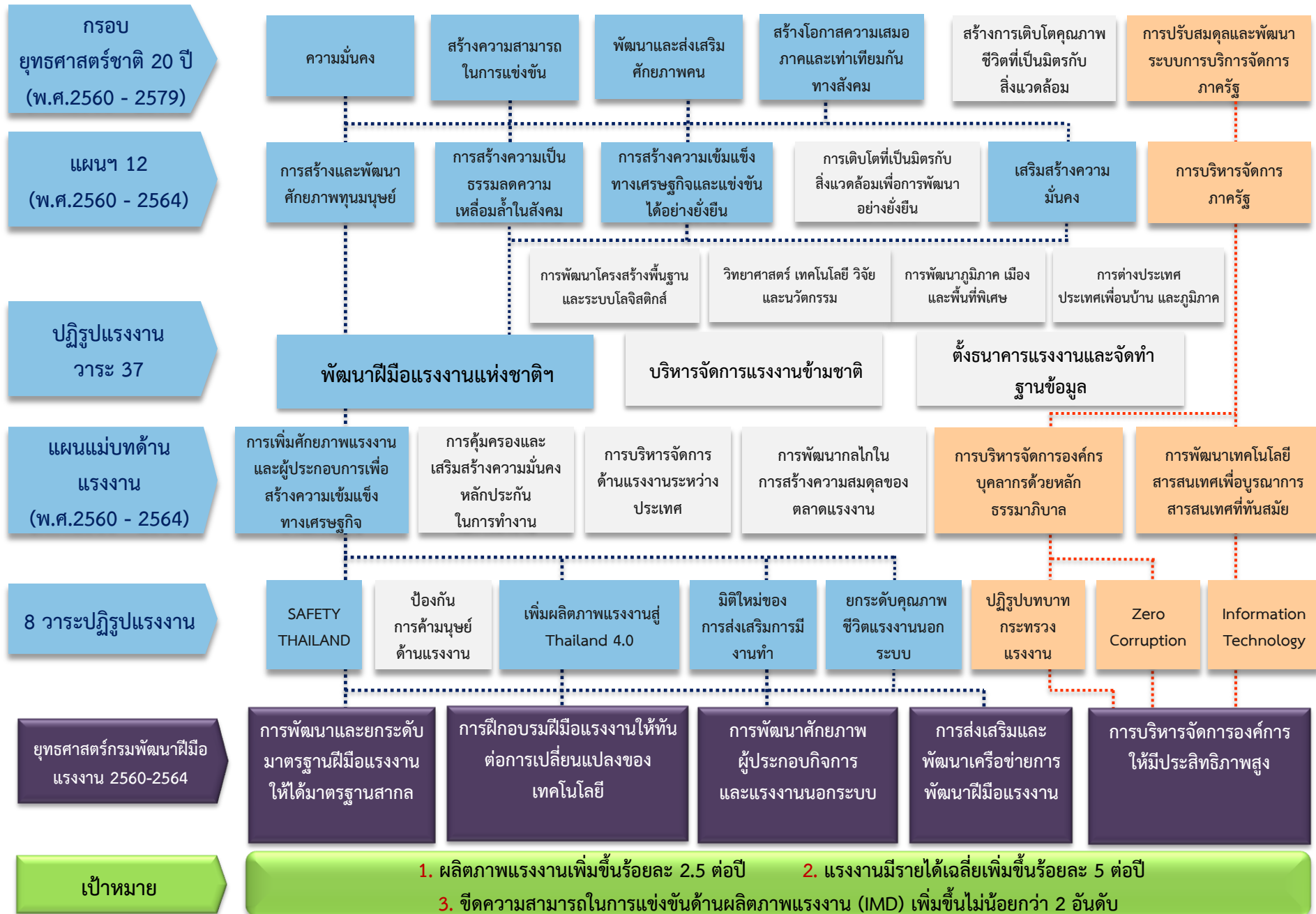
โอกาส

1. รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของประเทศ
2. มีแผนพัฒนาการเศรษฐกิจฯ และแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน
3. การขยายการลงทุนเพิ่มจากนโยบายส่งเสริมการลงทุน
4. การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษและส่งเสริมการลงทุน
5. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้วิชาการ
6. มีการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น
7. การเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายขึ้น
8. มีนวัตกรรมสมัยใหม่เกิดขึ้นมาก เกิดการกระตุ้นความต้องการการพัฒนา

อุปสรรค

1. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. ขาดการมุ่งมั่นการบูรณาการที่ชัดเจนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล ด้านแรงงาน
4. จำกัดขอบเขตการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ Decent work
5. ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนยังไม่เพียงพอ
6. ขาดข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน
7. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
8. ปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน
10. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ผังความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564



กรอบการนำเสนอ..



บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 สถานการณ์ด้านแรงงาน

บทที่ 4 บทบาทและสถานภาพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

บทที่ 6 ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

บทที่ 7 ขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล



วิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564

“พัฒนาผลิตภาพแรงงานสู่ *Thailand 4.0*”

พันธกิจ : Mission

พันธกิจที่ 1
พัฒนาศักยภาพ
แรงงานสู่
มาตรฐานสากล
และแข่งขันได้

พันธกิจที่ 2
พัฒนาระบบการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน
รองรับนวัตกรรมและ
เทคโนโลยีที่
เปลี่ยนแปลง

พันธกิจที่ 3
ส่งเสริมการมี
ส่วนร่วมและสร้าง
เครือข่ายเพื่อการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน

พันธกิจที่ 4
พัฒนาระบบ
การบริหารจัดการ
องค์กรให้มี
ประสิทธิภาพ

คำอธิบายวิสัยทัศน์

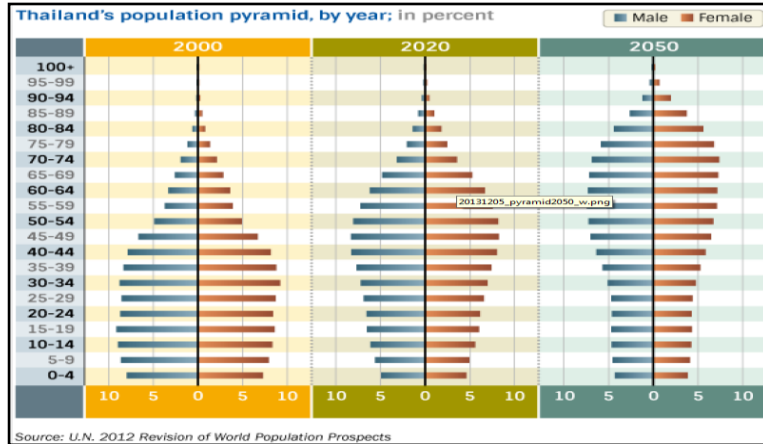
“พัฒนาผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0”

แรงงาน (Labour) หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และอยู่ในกำลังแรงงาน ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และรอฤดูกาล

ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการของแรงงาน เป็นตัวชี้วัดคุณภาพแรงงานและเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

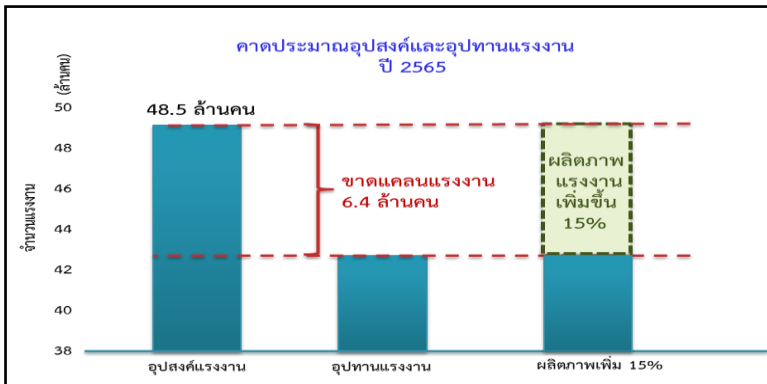
ไทยแลนด์ 4.0 หมายถึง การก้าวพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง กับดักรายได้ต่ำ และกับดักรายได้ต่ำ การก้าวพ้นจากการพัฒนา โดยขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

ที่มาของวิสัยทัศน์ “พัฒนาผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0”

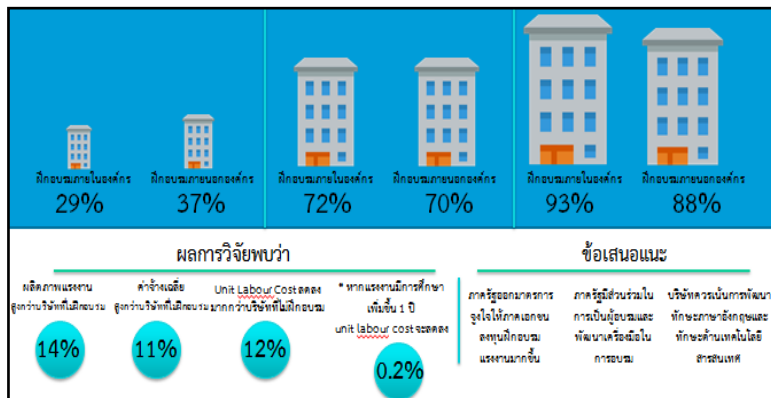


- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร อัตราการเกิดต่ำ ผู้สูงอายุเพิ่ม ประชากรวัยแรงงานลดลง ในขณะที่ประเทศต้องการเพิ่มผลผลิตหรือ GDP เพื่อก้าวไปสู่ประเทศไทย 4.0 จึงจำเป็นต้องเพิ่มผลิตภาพแรงงานทดแทนปริมาณแรงงานที่ลดลง

- ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน ร้อยละ 1 สามารถทดแทนแรงงานได้ 42,500 คน (ข้อมูลจากงานวิจัย TDRI)



- ผลิตภาพแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดค่าจ้าง การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน ทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างและมีรายได้เพิ่มขึ้น
- อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศขึ้นอยู่กับผลิตภาพแรงงาน
- ผลิตภาพแรงงานเป็นประเด็นท้าทายในหลักสูตร ป.ย.ป. 1



- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 กำหนดให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ต่อปี

ความสำคัญของวิสัยทัศน์

“พัฒนาผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0”

ต่อหน่วยงาน :

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ (Potential base) และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (ม. 44)
- ใช้เป็นข้อมูลประกอบในการขอปรับโครงสร้างหน่วยงานและการประเมินค่างานให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด
- ทำให้การบังคับใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเจตนารมณ์

ต่อสังคมและประเทศชาติ :

- ผู้ประกอบการแข่งขันได้ แรงงานมีรายได้เพิ่ม ยกระดับคุณภาพชีวิต ประชากร เศรษฐกิจดีและยั่งยืน

“พัฒนาผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0”



รัฐบาล

จัดเก็บภาษีและรายได้อื่น ๆ
เพื่อพัฒนาประเทศได้มากขึ้น



ประเทศ

ขีดความสามารถในการแข่งขัน
เพิ่มขึ้น



ผู้ประกอบการ

มีกำไรสูงขึ้น
ขยายกิจการ และแข่งขันได้



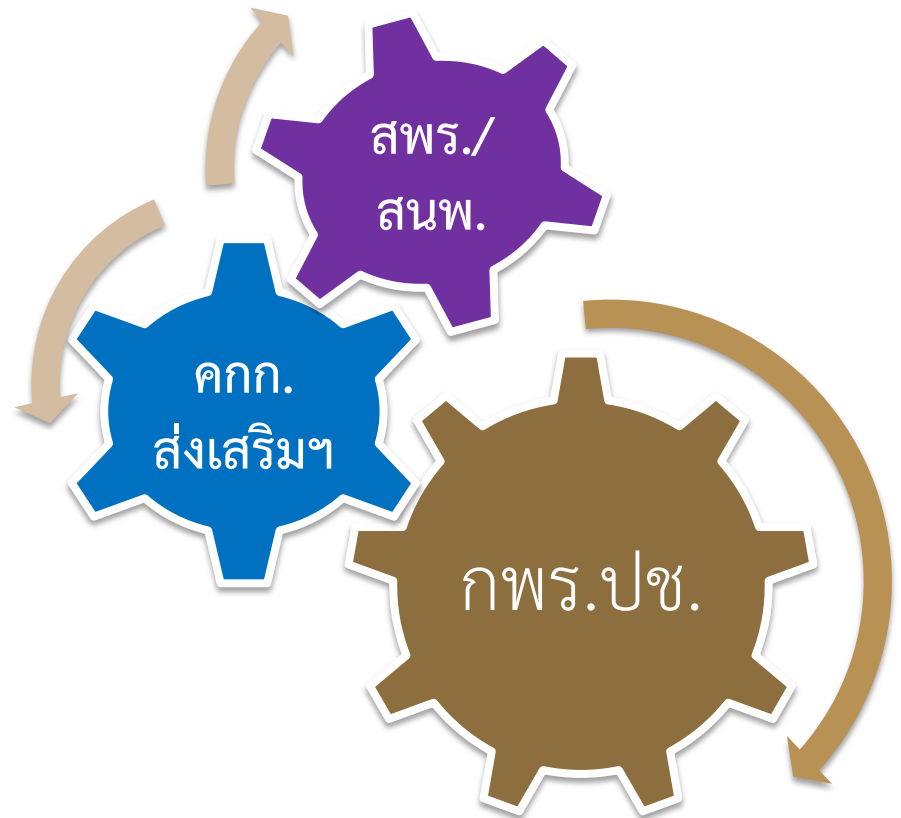
แรงงาน

มีความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน
และค่าจ้างสูงขึ้น คุณภาพชีวิตดี



3 กลไกสำคัญการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

1. คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและ
ประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ
(กพร.ปช.)
2. คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน (คกก.ส่งเสริมฯ)
3. หน่วยงานในภูมิภาครองรับทุก
จังหวัด ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือ
แรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือ
แรงงาน





ร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี พ.ศ. 2560 – 2564

วิสัยทัศน์ “พัฒนาผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0”

พันธกิจที่ 1

พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่
มาตรฐานสากล
และแข่งขันได้

พันธกิจที่ 2

พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือ
แรงงานรองรับนวัตกรรมและ
เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

พันธกิจที่ 3

ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
และสร้างเครือข่าย
เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พันธกิจที่ 4

พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
องค์การให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : 1. ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ต่อปี 2. แรงงานมีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี
3. ชีตความสามารถในการแข่งขันด้านผลิตภาพแรงงาน (IMD) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 2 อันดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาและยกระดับ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน
ให้ได้มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้
ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ
เทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาศักยภาพ
ผู้ประกอบการ
และแรงงานนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 4

การส่งเสริม
และพัฒนาเครือข่าย
การพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5

การบริหารจัดการองค์การให้มี
ประสิทธิภาพสูง

เป้าประสงค์ เพื่อให้แรงงานไทย

1. มีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสู่สากล
2. ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
3. มีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ
4. สามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
5. พัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO

เป้าประสงค์

1. เตรียมความพร้อมแรงงานใหม่ ผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักยภาพ
2. ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
3. พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย

เป้าประสงค์

1. พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเฉพาะ ผู้ประกอบการใหม่ (Start-ups) และวิสาหกิจชุมชน
2. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ

เป้าประสงค์

1. สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง
2. สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง
3. ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้กรอบ กพร.ปช.

เป้าประสงค์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ
2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่รัฐบาลดิจิทัล
4. องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี
5. ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. สนับสนุนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

กลยุทธ์



- 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA
- 2 พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
- 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบบริการ
- 4 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นต่อประชาชน
- 5 การวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 6 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล
- 7 พัฒนาระบบฐานข้อมูล

กลยุทธ์

- 1 ปรับปรุงกฎหมายภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ
- 2 บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- 3 พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน
- 4 ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ
- 5 สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ
- 6 สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม



กลยุทธ์

- 1 พัฒนาระบบมาตรฐาน/ทดสอบให้ครอบคลุมกลุ่มอุตสาหกรรมหลักและให้ได้ค่าจ้างตามมาตรฐาน
- 2 รับรองความรู้ความสามารถการประกอบอาชีพอันตราย
- 3 ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือ
- 4 เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
- 5 ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ



กลยุทธ์

- 1 พัฒนาระบบรูปแบบการฝึก
- 2 พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่
- 3 ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันเทคโนโลยี
- 4 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ



กลยุทธ์

- 1 สร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงาน
- 2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระสตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
- 3 สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 4 ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการประกอบอาชีพให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ เพื่อให้แรงงานไทย 1. มีสมรรถนะตามมาตรฐาน ฝีมือแรงงานสากล 2. ได้รับการรับรองความรู้ ความสามารถ 3. มีรายได้สอดคล้องกับ มาตรฐานฝีมือ 4. สามารถแข่งขันและรองรับ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี 5. พัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือ แรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาและทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและ อุตสาหกรรมสำคัญ <u>กลยุทธ์ที่ 2</u> รับรองความรู้ความสามารถให้ ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย <u>กลยุทธ์ที่ 3</u> ส่งเสริมการจัดทำและการใช้ มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้าง งาน <u>กลยุทธ์ที่ 4</u> เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ <u>กลยุทธ์ที่ 5</u> ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงาน ทุกระดับ	1. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน 10 อุตสาหกรรมแห่ง อนาคต 2. โครงการส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือ แรงงานของตน โดยให้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย 3. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อ รองรับการแข่งขัน 4. โครงการควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็น อันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถสู่ Safety At Work 5. โครงการประชาสัมพันธ์ค่าจ้างมาตรฐานฝีมือ 6. ส่งเสริมให้มีการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 7. โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยใน ต่างประเทศ 8. โครงการพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 9. โครงการวิจัยแนวทางการเทียบโอนประสบการณ์มาตรฐานฝีมือ แรงงานกับคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ 10. โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากลของ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและเครือข่าย 11. โครงการพัฒนาระบบ E-testing 12. โครงการขยายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 13. โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อ สาธารณะที่ประกอบอาชีพผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	เจ้าภาพหลัก สมฐ. หน่วยสนับสนุน รร./ผส./สพท./ สพร./สนพ.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการประกอบอาชีพให้ได้มาตรฐานสากล (ต่อ)

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ เพื่อให้แรงงานไทย 1. มีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานสากล 2. ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ 3. มีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ 4. สามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี 5. พัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ <u>กลยุทธ์ที่ 2</u> รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย <u>กลยุทธ์ที่ 3</u> ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน <u>กลยุทธ์ที่ 4</u> เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ <u>กลยุทธ์ที่ 5</u> ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ	14. โครงการประกันคุณภาพของสำนักรับรองความรู้ความสามารถ 15. โครงการยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ยก-ทดสอบ) 16. โครงการจัดจ้างสำนักงานทดสอบมาตรฐานทักษะด้านภาษาเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับแรงงานไทย 17. โครงการกำหนดมาตรฐานสู่หลักสูตรการฝึกอบรมรายสาขาอาชีพ	เจ้าภาพหลัก สมฐ. หน่วยสนับสนุน รร./ผส./สพท./ สพร./สนพ.

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ 1. เตรียมความพร้อม แรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ อย่างมีศักยภาพ 2. ยกระดับฝีมือ แรงงาน ให้ทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี 3. พัฒนาระบบ ฝึกอบรมให้มี ประสิทธิภาพครอบคลุม และเข้าถึงได้ง่าย	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาระบบ รูปแบบ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน <u>กลยุทธ์ที่ 2</u> พัฒนาสมรรถนะ แรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน <u>กลยุทธ์ที่ 3</u> ยกระดับฝีมือแรงงานให้ ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี <u>กลยุทธ์ที่ 4</u> ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ	1. โครงการพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก รองรับไทยแลนด์ 4.0 2. โครงการพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน 3. โครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ 4. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับพื้นที่เศรษฐกิจ สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน 5.โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่ 10 จังหวัด ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ 6.โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรม แห่งอนาคต ในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา) 7. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแห่ง อนาคตและอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลาง 19 จังหวัด 8.โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด 9.โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและ บริการ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ 17 จังหวัด 10. โครงการฝึกอบรมเพิ่มขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทย 11. โครงการฝึกอบรมผู้ประกอบการอาหารรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก 12. โครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่แรงงานไทย 13. โครงการพัฒนา competency เพื่อการพัฒนาศุคลากรในสถานประกอบการ 14. โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ใน 5 อุตสาหกรรมเป้าหมาย (First S-Curves) 15. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์ 16. โครงการพัฒนาและเพิ่มผลิตภาพระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และบริการ	เจ้าภาพหลัก สพท. หน่วยสนับสนุน สมฐ./รร./ผส./ สพร./สนพ.

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (ต่อ)

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<u>เป้าประสงค์</u> 1. เตรียมความพร้อม แรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ อย่างมีศักยภาพ 2. ยกระดับฝีมือ แรงงาน ให้ทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี 3. พัฒนาระบบ ฝึกอบรมให้มี ประสิทธิภาพครอบคลุม และเข้าถึงได้ง่าย	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาระบบ รูปแบบ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน <u>กลยุทธ์ที่ 2</u> พัฒนาสมรรถนะ แรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน <u>กลยุทธ์ที่ 3</u> ยกระดับฝีมือแรงงานให้ ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี <u>กลยุทธ์ที่ 4</u> ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ	17. โครงการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 18. โครงการขับเคลื่อน 12 สถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง 19. โครงการจัดตั้งสถาบัน MARA 20. จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมดิจิทัล 21. โครงการสำรวจทิศทางความต้องการกำลังแรงงานใน 32 ตำแหน่งงาน เพื่อให้ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	เจ้าภาพหลัก สพท. หน่วยสนับสนุน สมฐ./รร./ผส./ สพร./สนพ.

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ และแรงงานนอกระบบ

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ 1. พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ , แรงงานกลุ่มเฉพาะ , ผู้ประกอบการใหม่ (Start up) และวิสาหกิจชุมชน 2. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาและสร้างนวัตกรรม การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ <u>กลยุทธ์ที่ 2</u> พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ <u>กลยุทธ์ที่ 3</u> เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ <u>กลยุทธ์ที่ 4</u> ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ	1. โครงการวิทยากรอาสา 2. โครงการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นผู้เชี่ยวชาญ 3. โครงการพัฒนาทักษะการขายผ่านสื่อออนไลน์ 4. โครงการพัฒนาระบบ E-learning สำหรับแรงงานนอกระบบ 5. โครงการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะการใช้ภาษาและวัฒนธรรมที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบ 6. โครงการจัดทำหลักสูตรทักษะการเป็นผู้ประกอบการเพื่อส่งเสริมวิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs) 7. โครงการพัฒนาฝีมือให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และผู้มีรายได้น้อย 8. โครงการศูนย์ช่างประจำชุมชน 9. โครงการสร้างผู้รับเหมาด้านช่าง (Doctor Homecare) 10. โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระด้านอาหาร เครื่องดื่มและบริการ 11. โครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม 12 โครงการ STEM Workforce 13. โครงการเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม	เจ้าภาพหลัก ศป. หน่วยสนับสนุน ผส./สพท./สมฐ./สพร./สนพ.

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ 1. สถานประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง 2. สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง 3. ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้กรอบกพร.ปช.	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ปรับปรุงกฎหมายหมายภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง <u>กลยุทธ์ที่ 2</u> บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ <u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน <u>กลยุทธ์ที่ 4</u> ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ <u>กลยุทธ์ที่ 5</u> สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ <u>กลยุทธ์ที่ 6</u> สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม	1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพของประเทศ 3. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (GMS-ASEAN) 4. โครงการพัฒนาความร่วมมือบุคลากรด้านโลจิสติกส์ต่างชาติ 5. โครงการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน 6. โครงการความร่วมมือด้านเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 7. โครงการสร้างระบบกลไกและเครือข่ายของภาครัฐกิจในลักษณะ Cluster เพื่อพัฒนาบุคลากร/แรงงานร่วมกัน 8. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งหน่วยงานกลางพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาและวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาคมอาเซียน 9. โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ 10. โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำสถิติผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการที่จัดฝึกอบรมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 11. โครงการศึกษาความเป็นไปได้และผลกระทบต่อการขยายการบังคับใช้พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ให้ครอบคลุมสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป	เจ้าภาพหลัก สพ./ วส. / ยร. หน่วยสนับสนุน ผส./สพร./สนพ.

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ต่อ)

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ 1. สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง 2. สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง 3. ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้กรอบกพร.ปช.	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ปรับปรุงกฎหมายหมายภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง <u>กลยุทธ์ที่ 2</u> บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ <u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน <u>กลยุทธ์ที่ 4</u> ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ <u>กลยุทธ์ที่ 5</u> สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ <u>กลยุทธ์ที่ 6</u> สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม	12. โครงการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับการขยายบังคับใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 13. โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอาชีพและอุตสาหกรรมให้เป็นสากล 14. โครงการประเมินความพึงพอใจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 15. ศึกษาและประมวลคำถามที่พบบ่อยเกี่ยวกับระเบียบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อจัดทำเป็น FQA	เจ้าภาพหลัก สพ./ วส. / ยร. หน่วยสนับสนุน ผส./สพร./สนพ.

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ 1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ 2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม 3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่ระบบดิจิทัล 4. องค์การมีลักษณะที่ดี 5. ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน 6. สนับสนุนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA <u>กลยุทธ์ที่ 2</u> พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน <u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ <u>กลยุทธ์ที่ 4</u> สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน <u>กลยุทธ์ที่ 5</u> สร้างระบบงานวิจัยการพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>กลยุทธ์ที่ 6</u> พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล <u>กลยุทธ์ที่ 7</u> พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ	1. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ 2. โครงการปรับปรุงคู่มือและมาตรฐานการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3. โครงการทบทวนและปรับปรุงมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานและการแต่งตั้ง 4. โครงการวางระบบติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ 5. โครงการวางระบบวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง 6. โครงการสำรวจทัศนคติบุคลากร 7. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว 8. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ 9. โครงการพัฒนาระบบสมรรถนะด้านการปฏิบัติ 10. โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษางานส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานแก่บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 11. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่ 12. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับต้น-กลาง-สูง 13. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (การอบรมหลักสูตรการพัฒนาทีมงาน) 14. โครงการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง 15. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารข้อมูลการปฏิบัติและการติดต่อระหว่างภูมิภาค 16. โครงการบูรณาการยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	เจ้าภาพหลัก พบ./บค. หน่วยสนับสนุน ผส./กค./ตส./ กม./ศท./สก./ สส./สพร./สนพ.

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง (ต่อ)

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
เป้าประสงค์ 1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ 2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม 3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่ระบบดิจิทัล 4. องค์การมีลักษณะที่ดี 5. ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน 6. สนับสนุนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA <u>กลยุทธ์ที่ 2</u> พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน <u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ <u>กลยุทธ์ที่ 4</u> สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน <u>กลยุทธ์ที่ 5</u> สร้างระบบงานวิจัยการพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>กลยุทธ์ที่ 6</u> พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล <u>กลยุทธ์ที่ 7</u> พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ	17. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการงานของ สมฐ. 18. โครงการสร้างฐานข้อมูลงานวิจัย 19. โครงการประเมินและวินิจฉัยความต้องการการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (ภาพรวม) 20. โครงการยกระดับหน่วยงานและปรากฏในกฎกระทรวง 21. โครงการสร้างระบบ Talent 22. โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรในการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ 23. โครงการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยเครือข่ายและข้อมูล 24. โครงการสำรวจเพื่อการปรับปรุงระบบสารสนเทศ 25. โครงการสำรวจและพัฒนาอุปกรณ์เครื่องใช้ด้านฮาร์ดแวร์ 26. โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 27. โครงการฝึกอบรมการดูแลระบบสารสนเทศ 28. โครงการฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน 29. โครงการบูรณาการข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 30. โครงการปรับปรุงระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคน 31. โครงการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร 32. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA	เจ้าภาพหลัก พบ./บค. หน่วยสนับสนุน ผส./กค./ตส./ กม./ศท./สก./ สล./สพร./สนพ.

ภาพรวมโครงการ ตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 :
98 โครงการ

ขับเคลื่อนภารกิจ สอนงานนโยบายรัฐบาล
51 โครงการ

ฝึกอบรมและพัฒนา
นโยบายรัฐ ยุทธศาสตร์
และภารกิจหลักของกรม (25 โครงการ)

มาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถ
(12 โครงการ)

จัดตั้งศูนย์ทดสอบฯ ศูนย์ฝึก/ศูนย์ช่าง
(4 โครงการ)

พัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการฝึก
(4 โครงการ)

เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมพัฒนา
(6 โครงการ)

ปรับปรุง พัฒนา ระบบการทำงานของกรม
47 โครงการ

งานวิจัยและพัฒนา
(11 โครงการ)

พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการใช้งาน
(7 โครงการ)

ระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร
(21 โครงการ)

ขับเคลื่อนหน่วยงาน เทคโนโลยีขั้นสูง
(4 โครงการ)

พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
(4 โครงการ)

โครงการดำเนินงาน
แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน
พ.ศ. 2560 - 2564

ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวนโครงการ
ฝึกอบรม/พัฒนา	25
มาตรฐานฝีมือแรงงาน	6
รับรองความรู้ความสามารถ	1
ส่งเสริม/สร้างเครือข่าย	66
ผลรวมทั้งหมด	98



ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวนโครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1	17
ฝึกอบรม/พัฒนา	1
มาตรฐานฝีมือแรงงาน	5
รับรองความรู้ความสามารถ	1
ส่งเสริม/สร้างเครือข่าย	10
ยุทธศาสตร์ที่ 2	21
ฝึกอบรม/พัฒนา	12
ส่งเสริม/สร้างเครือข่าย	9
ยุทธศาสตร์ที่ 3	13
ฝึกอบรม/พัฒนา	4
มาตรฐานฝีมือแรงงาน	1
ส่งเสริม/สร้างเครือข่าย	8
ยุทธศาสตร์ที่ 4	15
ส่งเสริม/สร้างเครือข่าย	15
ยุทธศาสตร์ที่ 5	32
ฝึกอบรม/พัฒนา	8
ส่งเสริม/สร้างเครือข่าย	24
ผลรวมทั้งหมด	98

กรอบการนำเสนอ..



บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 สถานการณ์ด้านแรงงาน

บทที่ 4 บทบาทและสถานภาพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

บทที่ 6 ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

บทที่ 7 ขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล



ขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

1

- สร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมผลักดันเป็นยุทธศาสตร์กรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) ไปสู่การปฏิบัติ

2

- สร้างความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์กรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล แผนการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานและองค์กร

3

- แปลงแผนยุทธศาสตร์สู่แผนปฏิบัติงานรายพื้นที่ / หน่วยงาน / บุคคล

4

- สร้างช่องทางให้ประชาชน หน่วยงานภายนอก มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างกว้างขวาง ทั้งระดับนโยบายและพื้นที่

5

- ปรับปรุงกฎหมาย กฎ และระเบียบต่างๆ ให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

6

- จัดทำเกณฑ์การติดตามและประเมินผล ในเชิงปริมาณและคุณภาพ

7

- พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูล และแนวโน้มของการพัฒนาฝีมือแรงงานได้

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

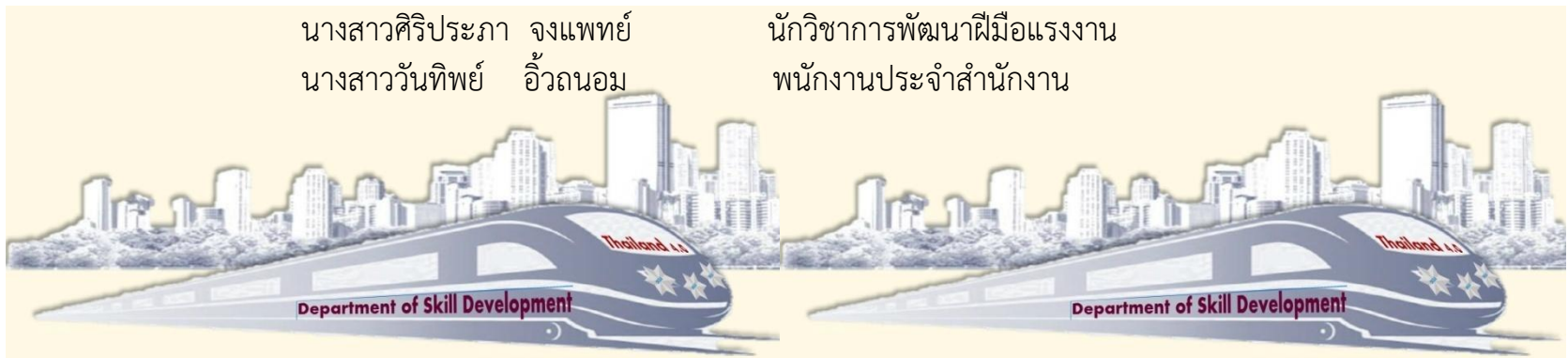
นายธีรพล	ขุนเมือง	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางอัจฉรา	แก้วกำชัยเจริญ	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายธวัช	เบญจาทิกุล	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายสุรพล	พลอยสุข	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสุทัศน์	สีบวงศ์แพทย์	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้สนับสนุนข้อมูล

หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้รวบรวมและจัดทำข้อมูล

นายประเสริฐ	ธัญญเจริญ	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
นายประสิทธิ์	นิยมแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
นางสาวจรรยาไนต์	ทองบริบูรณ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นายณัฐพงศ์	ทิพย์สกุลปัญญา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นายณรงค์ศักดิ์	พึงพงษ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นางสาวพงศิยา	อำนาคิล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาวศิริประภา	จงแพทย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาววันทิพย์	อ้วนอม	พนักงานประจำสำนักงาน



Q & A