



แนวทางการดำเนินงานพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่
และทิศทางการดำเนินงานของ กพร.ปจ.
รองรับนโยบายการขับเคลื่อนประเทศในอนาคต



โดย : นายชาคริตย์ เตชา

ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Strategic Positioning

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (National HRD Agency)

เพิ่มภารกิจ

ขับเคลื่อนนโยบายการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(Policy Advisor)

เพิ่มภารกิจ

กำกับดูแลระบบการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(Regulator)

เพิ่มภารกิจ

ส่งเสริม/ประสานการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ในสถานประกอบการ
(Facilitator/
Coordinator)

รักษาภารกิจหลัก

ฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฯใน
สาขาที่ส่งเสริมการขยายตัว
ทางเศรษฐกิจ/ตลาดแรงงาน
(Operator)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยุคใหม่

เน้นการสร้างผลลัพธ์ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวแรงงานและสถานประกอบการเป็นเป้าหมายชัดเจน โดยมุ่งเน้นการเพิ่ม “ผลิตภาพแรงงาน (Productivity)” และ “ความสามารถที่จะได้รับการจ้างงาน (Employability)” ซึ่งจะเป็นการพัฒนาให้เกิดความสามารถในการแข่งขันที่ตัวแรงงานและสถานประกอบการโดยตรงไม่ใช่แค่การส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งการจะทำให้เกิดผลิตภาพแรงงานและความสามารถที่จะได้รับการจ้างงานดังกล่าว ก็เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือ จึงชี้นำไปสู่การที่จะต้องเร่งการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพสำคัญของประเทศ และส่งเสริมผู้ประกอบการให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน และจ้างงานผู้ผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

★ การมุ่งเน้นการทำให้เกิดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจรทั้งในระดับภาพรวมของประเทศ และในระดับสถานประกอบการ

หมายถึง การบูรณาการกลไกการดำเนินงานต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนด
3. การฝึกอบรมให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
4. การทดสอบฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ
5. การจ้างงานตามมาตรฐานฝีมือฯ และความรู้ความสามารถ

ผลสำเร็จที่มุ่งหวังจากการสัมมนา



นโยบายรัฐบาล TH.4.0 / นโยบาย กพร.ปช. / 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย

แนวคิดการแปลงแผนพัฒนากำลังคน(แผนเดิม5ปี)สู่การปฏิบัติและ
การขับเคลื่อน + **เพิ่มเติมพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรม New S - curve**

การทบทวนแผนสู่การปฏิบัติ และแผนปฏิบัติการประจำปี Action plan
แบบการจัดเก็บข้อมูล การรวบรวมข้อมูลนำมาใช้จัดทำแผน

การรายงานผลตามแผนปฏิบัติการประจำปี

รูปแบบและข้อมูลในรายงานเหมือนกันทุกจังหวัด/การใช้ระบบสารสนเทศ



“กพร.ปช. คือคณะกรรมการระดับชาติ ผู้กำหนด
นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**รองรับการ**
เปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัต เพื่อสนับสนุนการพัฒนา
ประเทศ ในมิติเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง และ
เป็นผู้บูรณาการการดำเนินงานระหว่างภาค
การศึกษา ภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน และภาค
ธุรกิจอุตสาหกรรม ”

สรุปที่มาของ กพร.ปช. และ กพร.ปจ.

1. หลักการและความเป็นมาของ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และ คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

๑. สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายนายจ้าง จำนวน ๒๐ คน จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งของคณะปฏิรูปปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่รัฐบาลในเรื่องที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน โดยได้จัดทำข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเห็นชอบแนวทางและมาตรการในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ และให้กระทรวงมหาดไทยหรือกระทรวงแรงงานฯ (เมื่อมีการจัดตั้งขึ้น) เป็นหน่วยกลางในการประสานนโยบายและแผนการฝึกอาชีพ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ดังนี้

๑) เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๓๖ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการแนวทางและมาตรการในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพที่เสนอโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ซึ่งขณะนั้นสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานกลางในการประสานนโยบายและแผนการฝึกอาชีพ|

๒) เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๓๗ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการ และเลขาธิการ และมีกรรมการจากหน่วยงานภาครัฐบาลและเอกชนร่วมอีก ๒๘ คน เป็นปีแรก

สรุปที่มาของ กพร.ปช. และ กพร.ปจ.

ต่อมาแต่งตั้งคณะกรรมการ กพร.ปช. ชุดใหม่ เมื่อวันที่ 3 ต.ค. 2538 นายฯ ลงนามในคำสั่งนายกรัฐมนตรี

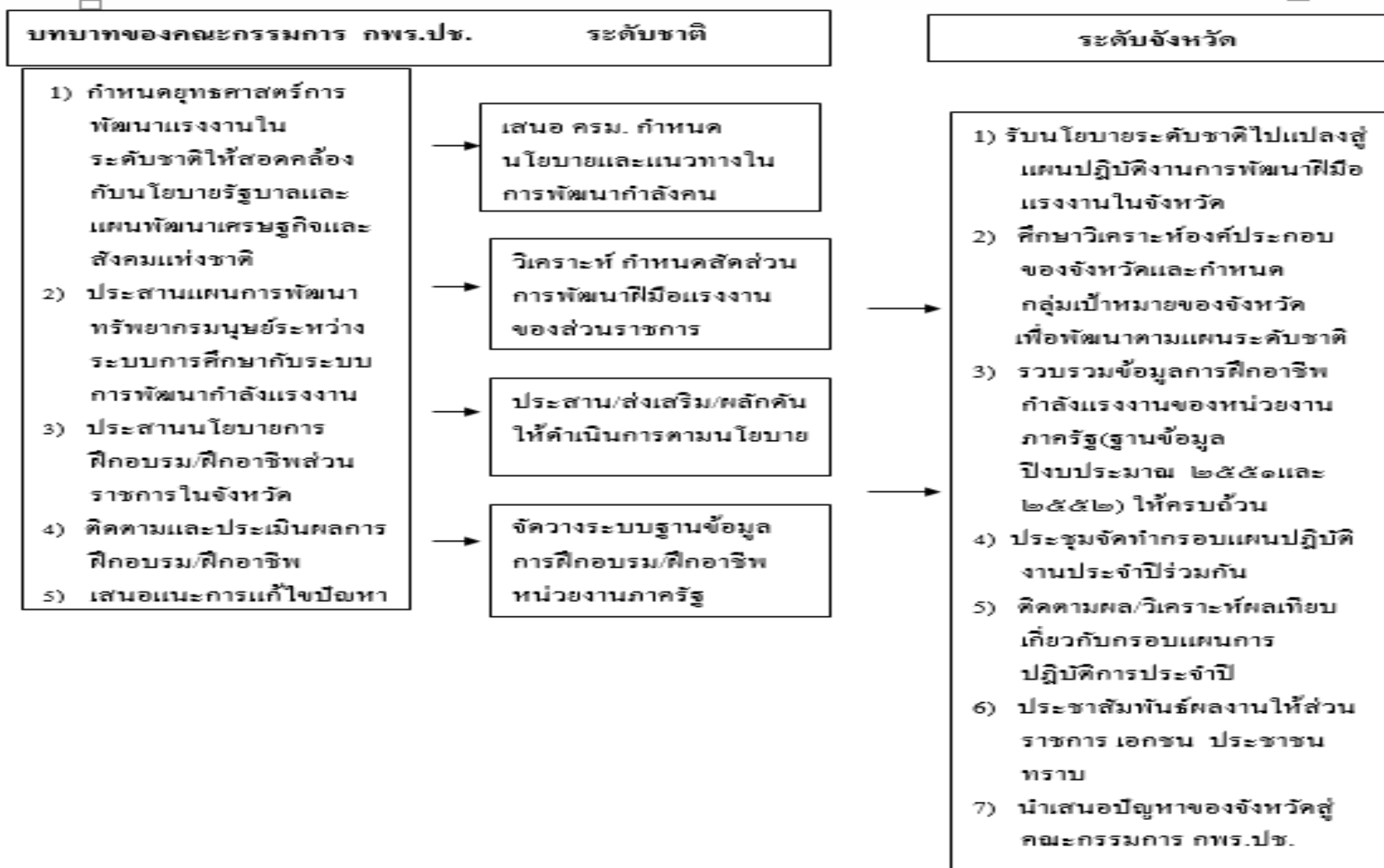
เมื่อวันที่ 11 ก.พ. 2540 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้มี กพร.ปช. แต่ปรับองค์ประกอบบางส่วน และยกเลิกคณะกรรมการต่างๆที่คณะรัฐมนตรีชุดเดิมแต่งตั้งไว้ (หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพิ่มเป็น 33 คน)

เมื่อวันที่ 17 มิ.ย 2540 ที่ประชุม กพร.ปช. มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการ 2 คณะ(กพร.ปจ.+จัดทำแผนแม่บท) แต่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2549 ไม่มีการประชุมคณะกรรมการ กพร.ปช.

เมื่อวันที่ 8 พ.ย. 2550 กพร.ปช. ลงนามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กพร.ปจ. แต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนกำลังคนในระดับชาติ และ เมื่อวันที่ 31 ส.ค. 2552 แต่งตั้งอนุฯพัฒนากำลังคนภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555

เมื่อวันที่ 17 มี.ค 2552 ครม.เห็นชอบการคงอยู่ ของ กพร.ปช.

4 ก.ย. 2552 นายกรัฐมนตรีลงนามในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี และ 1ต.ค.52ประกาศในราชกิจจานุเบกษา



2. ที่มาของคณะที่ปรึกษา จากเอกสาร

คณะกรรมการที่ปรึกษาด้านพัฒนาฝีมือแรงงานประจำสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
ภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีนโยบายส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น อันเป็นการตอบสนองนโยบายรัฐบาลที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นหัวใจในระบบเศรษฐกิจใหม่ ด้วยการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลความต้องการแรงงาน นำมาวางแผนในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานของ สพภ./ศพจ. ให้เกิดการนำทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดของหน่วยงานมาใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และช่วยลดข้อจำกัดด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

องค์ประกอบของความมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ สภท./สพจ.และภาคอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้แทนจากภาครัฐ เช่น อุตสาหกรรมจังหวัด จัดหางานจังหวัด พาณิชย์จังหวัด เป็นต้น กลุ่มผู้แทนจากภาคอุตสาหกรรม ซึ่งรวมถึงพาณิชย์กรรมและการบริการ เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวต่างๆ ในท้องถิ่น สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด สมาคม/ชมรมต่าง เป็นต้น กลุ่มผู้แทนชุมชน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น ผู้แทนหรือผู้นำชุมชน และอื่นๆ ที่ผู้อำนวยการ สภท./สพจ. พิจารณาว่าเป็นบุคคลที่มีความใส่ใจในการพัฒนาฝีมือแรงงานของจังหวัด มีจำนวนไม่เกิน 18 คน

1) ประธาน คือ รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย หรือประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด

2) คณะกรรมการ ประกอบด้วย

- ผู้แทนจากภาคอุตสาหกรรมในท้องถิ่น (3-4 คน)
- ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด
- ผู้อำนวยการ สภท./สพจ.
- แรงงานจังหวัด
- จัดหางานจังหวัด
- อุตสาหกรรมจังหวัด
- พาณิชย์จังหวัด
- ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น (1-2 คน)
- ผู้นำชุมชนในท้องถิ่น (1-2 คน)
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนา
แรงงานและประสานงาน
การฝึกอาชีพแห่งชาติ
พ.ศ.2552

ประธาน
นรม. หรือรองฯ

รองประธาน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

กรรมการประกอบด้วย ปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทั้งภาค
การศึกษาและด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนภาคเอกชน ผู้แทนสภาองค์กร
นายจ้าง/ลูกจ้างผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ รวมทั้งสิ้น 33 คน

เลขานุการ
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

อำนาจหน้าที่

- 1.กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฯ
- 2.ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับนโยบายแห่งรัฐและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฯ
- 3.ประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงานขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนสิ้นเปลือง
- 4.ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง
- 5.เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ
- 6.ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

มอบหมาย

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

ปัจจุบันคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ
(กพร.ปช.) มีคณะอนุกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กพร.ปช. ได้แก่

1. คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)
2. คณะอนุกรรมการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552
3. คณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านภาษาและวัฒนธรรมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
4. คณะอนุกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
5. คณะอนุกรรมการพัฒนาแผนการดำเนินงานการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ
6. คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ
7. คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
8. คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานรองรับการพัฒนาระบบขนส่งทางราง
9. คณะอนุกรรมการบูรณาการระบบข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนากำลังคนในระดับชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

มติ ครม. 29 ต.ค.56 คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

ประธาน : นรม.หรือรองฯ กรรมการ : ปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้าส่วนราชการทั้งภาคการศึกษาและด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้แทนภาคเอกชน ผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง/ลูกจ้างผู้ทรงคุณวุฒิ แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี รวม 33 คน



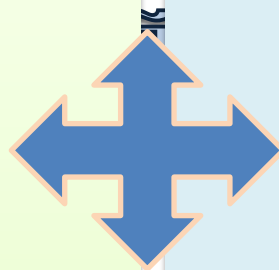
การดำเนินงานในฐานะฝ่ายเลขานุการ

1.งานส่วน Demand : อุปสงค์

“พัฒนาฝีมือแรงงาน”

แผนพัฒนากำลังคน

- ยึดโยงจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ /แผนปฏิรูป
- นโยบายรัฐบาล / กพร.ปช. / กรม / จังหวัด
- ต่อยอดอุตสาหกรรมศักยภาพของจังหวัด
- ขับเคลื่อน **10** อุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ข้อมูลความต้องการต่างๆในระดับพื้นที่ (เดิมได้จาก คณะกรรมการที่ปรึกษาจังหวัด)
- เชื่อมโยงระหว่างความต้องการรายอุตสาหกรรมกับภาคการพัฒนา+ภาคการผลิต(การศึกษา)



2.งานส่วน Supply : อุปทาน

“ประสานงานการฝึกอาชีพ”

คลังฐานข้อมูลของจังหวัด

- ระบบการฝึกและเครือข่ายหน่วยงานที่ดำเนินการฝึก /สถานที่ฝึก
- หลักสูตรระยะสั้นในการฝึกอาชีพของจังหวัด
- วิทยากรในการฝึกอาชีพภายในจังหวัด
- จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลกลางของจังหวัด
- นำระบบเทคโนโลยีในการจัดเก็บ (ต.ย.แบนเนอร์ของ สพร.10 ลำปาง)

การดำเนินงานในฐานะฝ่ายเลขานุการ

“พัฒนาฝีมือแรงงาน” และ “ประสานงานการฝึกอาชีพ”

ตัวอย่าง คลังฐานข้อมูลของจังหวัด

- ☀ บรรจุในระเบียบวาระการประชุม กพร.ปจ.
- ☀ นำเสนอเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในจังหวัดสำหรับการจัดเก็บข้อมูล



แผนพัฒนากำลังคน
รายจังหวัด



แผนการพัฒนากำลังคน หมายถึง แผนการดำเนินงานที่กำหนดปริมาณและคุณภาพของการผลิตและการพัฒนากำลังคน (ด้านอุปทาน) ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตและบริการซึ่งเป็นผู้จ้างงาน (ด้านอุปสงค์) **โดยเน้นในระดับรายอุตสาหกรรม** ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงและความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานและพร้อมรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศอย่างยั่งยืน

การใช้ประโยชน์

**ภาครัฐ
(หน่วยงานเชิงนโยบาย)**

ใช้เป็นข้อมูลสำคัญใน**การกำหนดนโยบาย**เพื่อสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ เช่น กลไกงบประมาณแผ่นดิน กลไกการคลัง ฯลฯ

**ภาคการผลิตกำลังคน
(ศร.และสถาบันการศึกษา
รัฐ/เอกชน)**

ใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนด**แผนการรับ การจัดการเรียนการสอน และการปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนและการลงทุน**ในโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการผลิตกำลังคนให้ตรงตามความต้องการ

**ภาคการพัฒนากำลังคน
(รง. และองค์กรรัฐ/
เอกชน องค์กรวิชาชีพ)**

ใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนด**แผนการดำเนินงาน การฝึกอบรม และการปรับปรุงวิธีการพัฒนา การสร้างเครือข่ายและการลงทุนอื่นๆ**เพื่อพัฒนาฝีมือ/ทักษะวิชาชีพของกำลังคนให้ตรงตามความต้องการ

**ภาคการผลิตและบริการ
(ผู้จ้างงานทั้งภาครัฐ
และเอกชน)**

ใช้เป็นเครื่องมือในการ**สื่อความต้องการกำลังคน**ของผู้จ้างงานไปยังภาคการผลิตและพัฒนากำลังคน และ**ทำให้ผู้จ้างงานเกิดความมั่นใจที่จะลงทุน**ในอุตสาหกรรมที่มีกำลังคนรองรับอย่างเพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพ

กำหนดเป้าหมายร่วมกัน
โดยภาคผู้ผลิต ผู้พัฒนาและผู้ใช้กำลังคน

เป้าหมาย
(ปริมาณ/คุณภาพ)

กำหนดโดยผู้ใช้กำลังคน
(ผู้ประกอบการภาคการผลิต
และบริการ)

กำหนดโดยหน่วยงานผู้ผลิต
กำลังคน (ภาคการศึกษา)
ให้สอดคล้องกับความต้องการ
ในระยะปานกลาง
และระยะยาว

แผนการผลิต
กำลังคน

ระบบที่เชื่อมโยง
อุปสงค์ และอุปทาน

ความต้องการ
กำลังคนราย
อุตสาหกรรม
(ปริมาณ ระดับการศึกษา
ประเภทกำลังคน)

กำหนดโดยหน่วยงาน
ผู้พัฒนากำลังคน (ภาคการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน/
วิชาชีพ) ให้สอดคล้องกับ
ความต้องการในระยะสั้น
และระยะปานกลาง

แผนการพัฒนา
กำลังคน

ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญ

การปรับวิธีการผลิต
และพัฒนากำลังคน
ให้ได้กำลังคนที่มี
คุณภาพตรงกับความต้องการ

การปรับกฎหมาย
ตลอดจนการกำหนด
นโยบายและเครื่องมือ
ทางงบประมาณ การ
คลังเพื่อสนับสนุนการ
ดำเนินการ

การปรับเพิ่ม-ลด
เปลี่ยนบทบาทของ
หน่วยงานภาครัฐและ
เอกชนให้สนับสนุน
การดำเนินการตาม
แผน

การบูรณาการการ
ดำเนินงานร่วมกัน
อย่างมีประสิทธิภาพ
ระหว่างหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง

เป้าหมายของแผนพัฒนากำลังคน

เป้าหมาย	มาตรการ	กิจกรรมการดำเนินงาน
เป้าหมายที่ 1: การกำหนดเป้าหมายและการใช้ประโยชน์ “แผนการพัฒนากำลังคน” ต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	มาตรการที่ 1 กำหนดเป้าหมายของ “แผนการพัฒนากำลังคน” ให้ชัดเจนและครบถ้วน ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเป้าหมายเชิงคุณภาพ	– หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ – หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมายระดับผลผลิต/ผลลัพธ์ และเป้าหมายระดับกระบวนการ
	มาตรการที่ 2 กำหนดโครงสร้างและรูปแบบของ “แผนการพัฒนากำลังคน” โดยเน้นให้สามารถเชื่อมโยงการผลิตและพัฒนาแรงงาน (ด้านอุปทาน) และความต้องการของภาคการผลิตและบริการ (ด้านอุปสงค์) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	– หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง(ทั้งผู้ผลิตผู้พัฒนาและผู้จ้างงาน) กำหนดโครงสร้างของแผนการพัฒนากำลังคนที่ประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ ใน <u>ด้านอุปทาน</u> (การผลิตและพัฒนากำลังคน) และข้อมูล <u>ด้านอุปสงค์</u> (ความต้องการกำลังคนในแต่ละอุตสาหกรรม/พื้นที่)
	มาตรการที่ 3 กำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์ “แผนการพัฒนากำลังคน” และบทบาทของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนฯได้จริง	– กำหนดหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อจัดเก็บ วิเคราะห์ และ ปรับปรุง (update) ข้อมูลที่ใช้ในแผนการพัฒนากำลังคนให้มีความทันสมัย – กำหนดแนวทางที่หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องนำผลการวิเคราะห์ จาก “แผนการพัฒนากำลังคน” ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามภารกิจของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนฯได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายของแผนพัฒนากำลังคน

เป้าหมาย	มาตรการ	กิจกรรมการดำเนินงาน
<p>เป้าหมายที่ 2 : การรวบรวมข้อมูลการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งหลักสูตรระยะยาว ระยะปานกลาง และระยะสั้น</p>	<p>มาตรการที่ 2 กำหนดโครงสร้างการจำแนกข้อมูล (Data Classification) และรวบรวมข้อมูลแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน/วิชาชีพ ในหลักสูตรต่างๆ ในทุกระบบทั้งในส่วนของภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรวิชาชีพต่างๆ</p>	<ul style="list-style-type: none">— กำหนดโครงสร้างมาตรฐานการจัดเก็บข้อมูลหลักสูตรและปริมาณการพัฒนาฝีมือแรงงาน/วิชาชีพโดยหน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคี และองค์กรวิชาชีพ และเชื่อมโยงเข้าสู่อาชีพเป้าหมายตามมาตรฐานการจำแนกอาชีพที่กำหนด (ISCO-08)— รวบรวมข้อมูลหลักสูตรและปริมาณการพัฒนาฝีมือแรงงานและวิชาชีพตามโครงสร้างข้อมูลที่กำหนด โดยรวบรวมจากหน่วยงานและองค์กรหลักที่ทำหน้าที่จัดหลักสูตรการฝึกอบรม โดยเฉพาะหลักสูตรที่มีความสำคัญและตอบสนองความต้องการของภาคการผลิตและบริการ

เป้าหมายของแผนพัฒนากำลังคน

<p>เป้าหมายที่ 3 : การวิเคราะห์ความต้องการแรงงานแต่ละอาชีพในระดับประเทศ/ภูมิภาค/จังหวัด และในแต่ละSupply Chain ของอุตสาหกรรมสำคัญทั้งอุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมสนับสนุน</p>	<p>มาตรการที่ 1 ภาคการผลิตและบริการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐเลือกอุตสาหกรรมเป้าหมายที่เป็นอุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมสนับสนุน เพื่อทำการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (อุปสงค์) ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว</p>	<p>— กำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายโดยคัดเลือกอุตสาหกรรมสำคัญและมีโอกาสขยายตัวได้ในระยะยาวและมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนแรงงาน (พิจารณาทั้งอุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมสนับสนุน)</p>
	<p>มาตรการที่ 2 ภาคการผลิตและบริการ ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในทุกระดับคุณวุฒิ เป็นรายอุตสาหกรรม โดยใช้การวิเคราะห์ในระดับ Supply Chain ของตน และจำแนกประเภทกำลังคนตามมาตรฐาน ISCO-08 เพื่อกำหนดความต้องการในระยะสั้นและระยะยาว</p>	<p>— ภาคการผลิตและบริการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนโดยใช้การวิเคราะห์ระดับ Supply Chain โดยจำแนกกำลังคนตามกลุ่มอาชีพที่ต้องการโดยใช้มาตรฐาน ISCO-08 โดยกำหนดความต้องการในระยะสั้น (1-3 ปี) และระยะยาว (4-5 ปี)</p>

มติที่ประชุม กพร.ปช. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ นำเสนอต่อ ครม.
เพื่อรับทราบแผนพัฒนากำลังคน ๗๖ จังหวัด



ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ภายใต้ กพร.ปช.

มติที่ประชุม กพร.ปช. ครั้งที่ 2/2559 วันที่ 21 ธันวาคม 2559

1. เห็นชอบแผนพัฒนากำลังคน พ.ศ. 2560 – 2564 ทั้ง 76 จังหวัด และเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ
2. มอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบูรณาการแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาจังหวัด
3. มอบหมายให้ กพร.ปจ. เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด โดยกลไกประชารัฐ
4. มอบหมายให้สำนักงบประมาณ พิจารณาแนวทางการสนับสนุนงบประมาณตามแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด

>> เกษตร >>

มอบหมาย >>

1.

คณะกรรมการพัฒนาและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ กพร.ปช.



มติที่ประชุม 2/2558 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2558 เห็นชอบให้จัดทำแผนพัฒนากำลังคน 5 ปี พ.ศ.2560 - 2564 จำนวน 76 จังหวัด

2. คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด

กพร.ปจ.



>> จัดทำ >>

>> นำเสนอ >>

สามารถพัฒนา กำลังแรงงาน

(ภายใน 5 ปี)

จำนวน

5,021,040
คน

ดำเนินการโดย

ภาคการศึกษา

1,017,618 คน

ด้านการพัฒนากำลังคน

4,003,422 คน

กรอบการจัดทำแผน

- นโยบายรัฐบาล
- ยุทธศาสตร์กระทรวง
- ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด
- ยุทธศาสตร์จังหวัด
- ความต้องการพื้นที่



<< เป้าหมาย

- แผนที่ 1 พัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม
- แผนที่ 2 พัฒนาหลักสูตรและมาตรฐาน
- แผนที่ 3 ระบบการฝึกและเครือข่าย

3.

แผนพัฒนา กำลังคนรายจังหวัด 76 จังหวัด

กพร.ปจ. จัดทำแผนพัฒนากำลังคน เสร็จสิ้น เมื่อเดือนกันยายน 2559 ส่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะเลขานุการ เพื่อเสนอ กพร.ปช.พิจารณา

แผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด 76 จังหวัด พ.ศ. 2560 - 2564

โดย คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด กพร.ปจ.

>< ภาชนะ ><



4. คณะรัฐมนตรี

รับทราบ >>

- มอบ กพร.ปจ. โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน ดำเนินการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด
- จัดทำ Action Plan / คำของบประมาณ / โครงการ
- ดำเนินการฝึกและติดตามประเมินผล

ผลลัพธ์ต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จากการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน

1. จังหวัดและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนรับทราบภารกิจการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน ภายใต้คณะอนุกรรมการ กพร.ปจ.และให้ความสำคัญมากขึ้น และใช้ประโยชน์จากแผนได้
2. ได้รับข้อมูลด้านกำลังคน/ตำแหน่งงาน/หลักสูตร/กิจกรรม/โครงการจากหน่วยงานในพื้นที่ เพิ่มมากขึ้น
3. สพร./สนพ.หลายแห่งใช้กิจกรรม/โครงการในแผนพัฒนากำลังคน ของบจังหวัด/กลุ่มจังหวัด
4. หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน/ภาคการศึกษา/ท้องถิ่น เพิ่มความร่วมมือด้านการฝึก/ทดสอบ/หา กลุ่มเป้าหมาย และจัดทำโครงการร่วมกับ สพร.และ สนพ.เพิ่มขึ้น

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด/พื้นที่



คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน

1

ภาครัฐ

- ศึกษาธิการจังหวัด
- มหาวิทยาลัย วิทยาลัยอีวศึกษา
- เกษตรและสหกรณ์จังหวัด
- อุตสาหกรรมจังหวัด
- แรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด
- สวัสดิการฯ ประกันสังคม
- พาณิชยจังหวัด
- สถิติจังหวัด
- พัฒนาการจังหวัด
- ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด
- พัฒนาสังคมและความมั่นคงฯ
- ขนส่งจังหวัด



2

ภาคองค์กรเอกชน

- สภาอุตสาหกรรมจังหวัด
- หอการค้าจังหวัด
- สมาพันธ์การท่องเที่ยว
- สถาบันสิ่งทอ
- สมาคม ชมรมบุคลากร



4

ภาคองค์กรท้องถิ่น

- องค์การบริหารส่วนจังหวัด
- องค์การบริหารส่วนตำบล

3

ภาคผู้ประกอบการ

- กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร
- กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์
- กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร
- กลุ่มอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
- กลุ่มอุตสาหกรรม โลติสติกส์
- ฯลฯ

5

ภาคประชาสังคม

- เครือข่าย OTOP
- เครือข่ายเกษตรกร
- สมาคม SME



กลไกการประชารัฐเพื่อการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน

กระบวนการเริ่มสร้าง

1. คณะทำงานระดับจังหวัด
 - ส่วนราชการทุกหน่วยด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ฯลฯ
 - ปกครองส่วนท้องถิ่น อบจ
 - ภาคธุรกิจ สภาหอการค้าฯ สภาอุตสาหกรรม สมาคม
 - ภาคประชาสังคม วิชากิจ ชุมชนฯ



กระบวนการขับเคลื่อน (ผลิต และพัฒนา)

1. ภาคการศึกษา : สถาบันการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยท้องถิ่น
2. ภาคพัฒนา : สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน, พัฒนาสังคมฯ เกษตร ปศุสัตว์ เครือข่ายเกษตรกรชนสงฆ์ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม พัฒนาชุมชน วิทยาลัยชุมชน อบต.
3. ร่วมกับภาคเอกชน
 - สภาอุตสาหกรรมฯ สภาหอการค้า
 - สมาคมผู้ประกอบการ ท่องเที่ยว Logistics
 - สถาบันสิงทอ
4. สนับสนุนภาคเอกชนดำเนินการ
 - สมาคม ชมรม ผู้ประกอบการ
 - สมาคม SME วิชากิจชุมชน OTOP
 - เครือข่ายเกษตรกร

กระบวนการติดตาม

1. คณะทำงานระดับจังหวัด
 - ส่วนราชการทุกหน่วยด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ฯลฯ
 - ปกครองส่วนท้องถิ่น อบจ
 - ภาคธุรกิจ สภาหอการค้าฯ สภาอุตสาหกรรม สมาคม
 - ภาคประชาสังคม วิชากิจ ชุมชนฯ



กรอบการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด

นโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์กระทรวง

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์จังหวัด

ความต้องการพื้นที่

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดระดับจังหวัด
ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน

ประเทศไทย 4.0

แผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด

พัฒนากำลังคน

- สร้าง - พัฒนา - เพียงพอ
- สอดคล้องนโยบาย
- เพิ่มผลผลิตภาพ

ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

แผนที่ 1
การพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม

แผนที่ 2
การพัฒนาหลักสูตรและมาตรฐาน

แผนที่ 3
การระบบการฝึกและเครือข่าย

แผนที่ 1 แผนพัฒนาจังหวัดตามนโยบายอุตสาหกรรมเป้าหมายระดับจังหวัดตามแผนแม่บท (ปีงบประมาณ ๒561 รวม 6,478 คน)
ตาราง 1.1 แผนพัฒนาจังหวัดตามนโยบายอุตสาหกรรมเป้าหมายระดับจังหวัดตามแผนแม่บท (ปีงบประมาณ ๒561 รวม 6,478 คน)

สาขาอาชีพ	ปีงบประมาณ	แผนพัฒนา	รายละเอียด	ปีงบประมาณ					รวม
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
1. อุตสาหกรรมเกษตร	๒๕๖๑ ๒๕๖๒	เกษตร	1. อุตสาหกรรมเกษตร	100	100	100	100	100	500
			2. อุตสาหกรรมประมง	100	100	100	100	100	500
2. อุตสาหกรรมบริการ	๒๕๖๑ ๒๕๖๒	บริการ	3. อุตสาหกรรมบริการ	100	100	100	100	100	500
			4. อุตสาหกรรมสุขภาพ	100	100	100	100	100	500

แผนที่ 2 การจัดทำหลักสูตรการฝึกและมาตรฐานประกอบ (แผน 1 - 3 ปี)

สาขาอาชีพ	ปีงบประมาณ	แผนพัฒนา	รายละเอียด	ปีงบประมาณ	รวม
1. อุตสาหกรรมเกษตร	๒๕๖๑ ๒๕๖๒	เกษตร	1. อุตสาหกรรมเกษตร	100	500
			2. อุตสาหกรรมประมง	100	500
2. อุตสาหกรรมบริการ	๒๕๖๑ ๒๕๖๒	บริการ	3. อุตสาหกรรมบริการ	100	500
			4. อุตสาหกรรมสุขภาพ	100	500

แผนที่ 3 การพัฒนาระบบการฝึก สถานฝึก และการสร้างเครือข่าย (มากกว่า ๓ ปี) (ต่อ)

กิจกรรมโครงการ	วัตถุประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานเป้าหมาย
1. พัฒนาระบบการฝึก สถานฝึก และการสร้างเครือข่าย	1. เพื่อพัฒนาระบบการฝึก สถานฝึก และการสร้างเครือข่าย	1. พัฒนาระบบการฝึก สถานฝึก และการสร้างเครือข่าย	1. จำนวนสถานฝึกที่ได้รับการพัฒนา	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
2. พัฒนาระบบการฝึก สถานฝึก และการสร้างเครือข่าย	2. เพื่อพัฒนาระบบการฝึก สถานฝึก และการสร้างเครือข่าย	2. พัฒนาระบบการฝึก สถานฝึก และการสร้างเครือข่าย	2. จำนวนสถานฝึกที่ได้รับการพัฒนา	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
3. พัฒนาระบบการฝึก สถานฝึก และการสร้างเครือข่าย	3. เพื่อพัฒนาระบบการฝึก สถานฝึก และการสร้างเครือข่าย	3. พัฒนาระบบการฝึก สถานฝึก และการสร้างเครือข่าย	3. จำนวนสถานฝึกที่ได้รับการพัฒนา	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ



แปลงสู่การปฏิบัติ
และขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัด



ปัจจัยความสำเร็จ

การขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด



1

บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง

หน่วยดำเนินงานแผน

- รับผิดชอบงาน
- เข้าใจแผน
- สมรรถนะการพัฒนา
- มุ่งมั่น จริงจังของ
ผู้บังคับบัญชา

ผู้มีส่วนได้เสีย

- มีส่วนร่วมการจัดทำ
- แรงจูงใจและประโยชน์
- เห็นความจำเป็น
- เข้ารับการพัฒนา

2

แผนและการบริหาร

คุณภาพแผนพัฒนา

- ทิศทาง - กลยุทธ์ชัดเจน
- แผนปฏิบัติ ชัดเจน
- สอดคล้องความต้องการ
- เชื่อมโยงนโยบายรัฐบาล
- ร่วมคิดร่วมสร้าง

การบริหารแผน

- จัดสรรงานและเงิน
- ระบบการจัดการชัดเจน
- ระบบติดตามประเมินผล
- ระบบสารสนเทศ ข้อมูล
- สื่อสารและประสานแผน
- กระตุ้น-สร้างแรงจูงใจ

ชัดเจน : วิธี, ผู้รับผิดชอบ, เวลา,
การติดตามวัดผลสำเร็จ, การ
เชื่อมโยงประสานและบูรณาการ

3

งบประมาณ

แหล่งงบประมาณ

- งบส่วนกลาง
- กลุ่มจังหวัด
- จังหวัด
- อปท.

การจัดสรร

- เพียงพอ ทันเวลา
- คุ่มค่า ยอมรับ

4

ติดตามผล

การติดตาม

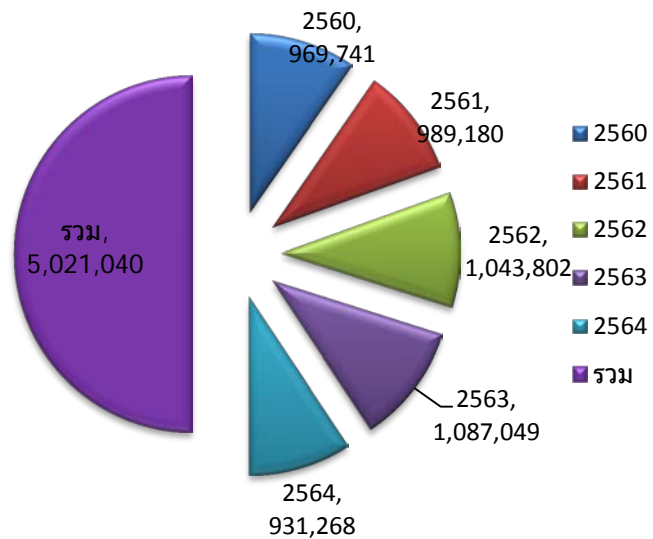
- ตัวชี้วัด
- สะท้อน
ผลสัมฤทธิ์
- ต่อเนื่อง

สารสนเทศ

- แสดงสถานะจริง
- เข้าถึงสะดวก

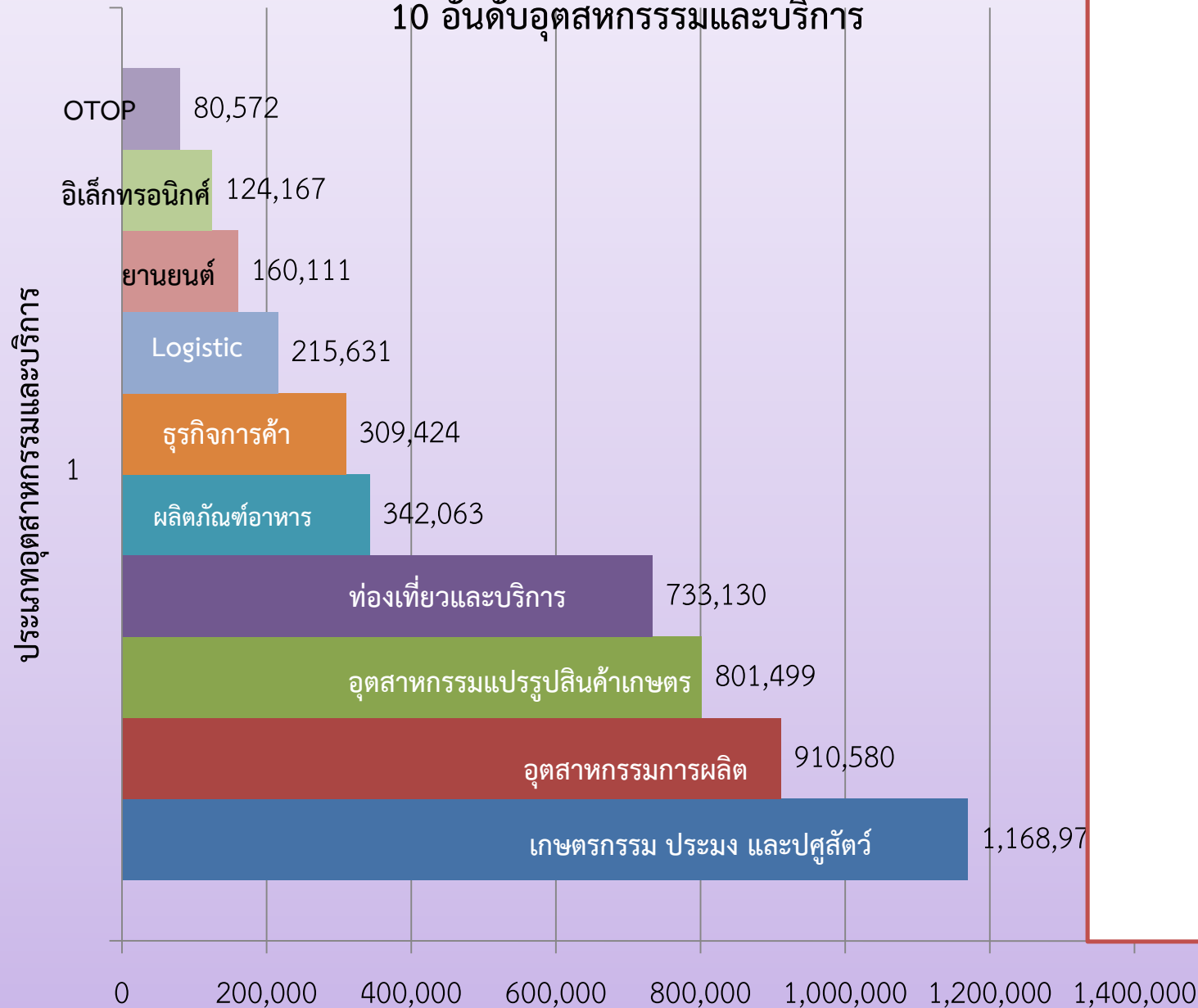
สร้าง - พัฒนาคนให้เก่ง เพียงพอ
ลดการสูญเสีย เพิ่มผลิตภาพ

แผนพัฒนากำลังคน 5 ปี



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	กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	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

10 อันดับอุตสาหกรรมและบริการ

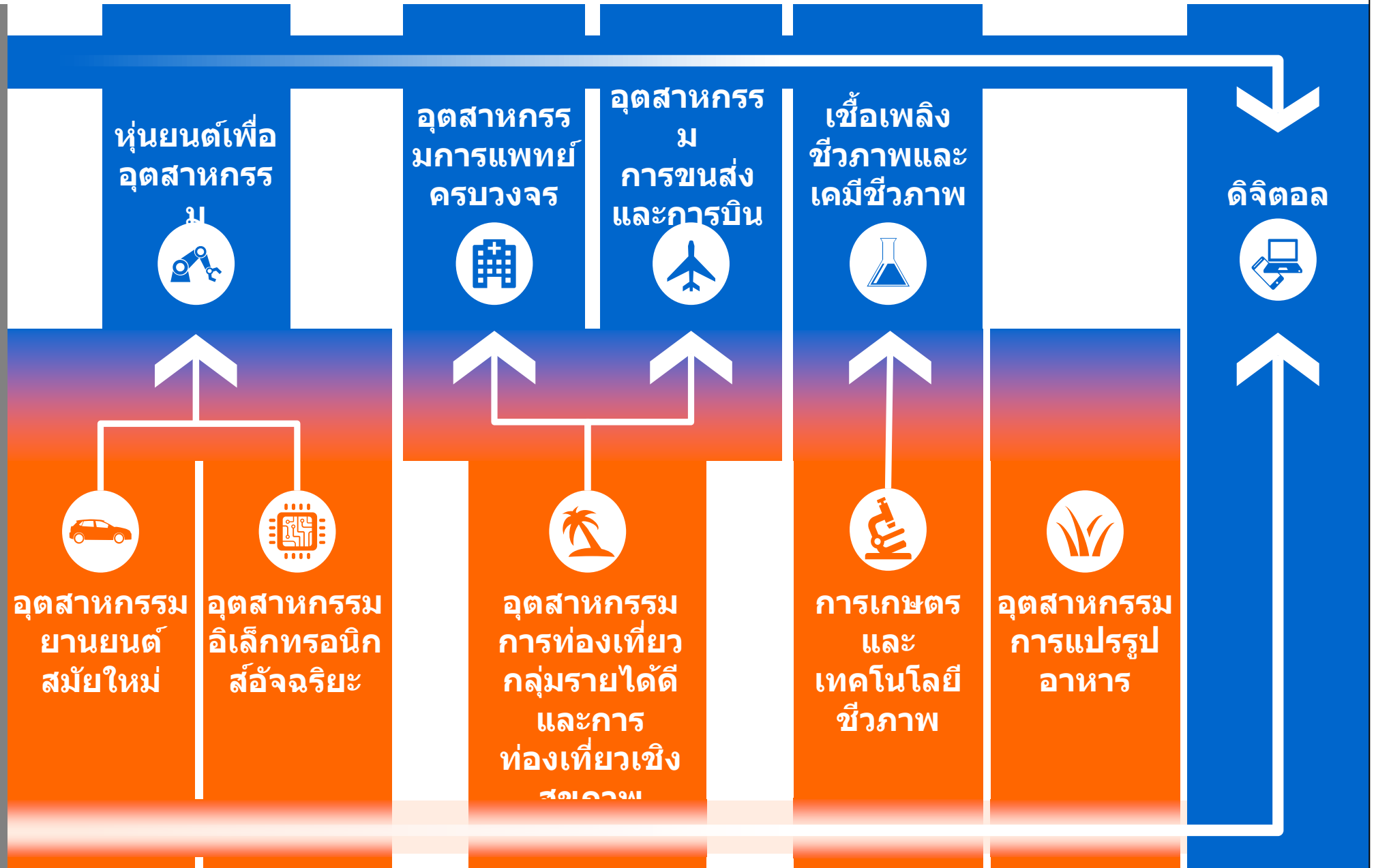


- 10 วิสาหกิจชุมชน OTOP
- 9 ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
- 8 ยานยนต์และชิ้นส่วน
- 7 โลจิสติกส์และขนส่ง
- 6 ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม
- 5 ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป
- 4 ท่องเที่ยวและบริการ
- 3 อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร
- 2 อุตสาหกรรมการผลิต
- 1 เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์

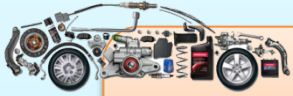
เติม 5 อุตสาหกรรม ใหม่

พัฒนาจาก

ต่อยอด 5 อุตสาหกรรม เดิม



อุตสาหกรรมศักยภาพเดิม First S-curve



อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

- ยานยนต์และชิ้นส่วน 160,111 คน 17 จังหวัด



อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

- ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 124,167 คน 6 จังหวัด



อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

- ท่องเที่ยวและบริการ 733,130 คน 76 จังหวัด



การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ

- เกษตร ประมงและปศุสัตว์ 1,168,978 คน 32 จว.
- อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป 801,499 คน 19 จว.



อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปอาหาร

- ผลิตภัณฑ์และแปรรูปอาหาร 342,063 คน 24 จว.



อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve)

อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม

จำนวน - คน



อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์

- โลจิสติกส์และขนส่ง 215,631 คน 22 จังหวัด

อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ

○ จำนวน - คน



อุตสาหกรรมดิจิทัล

- เกษตร ประมงและปศุสัตว์ 1,360 คน 1 จว.

(ฉะเชิงเทรา)

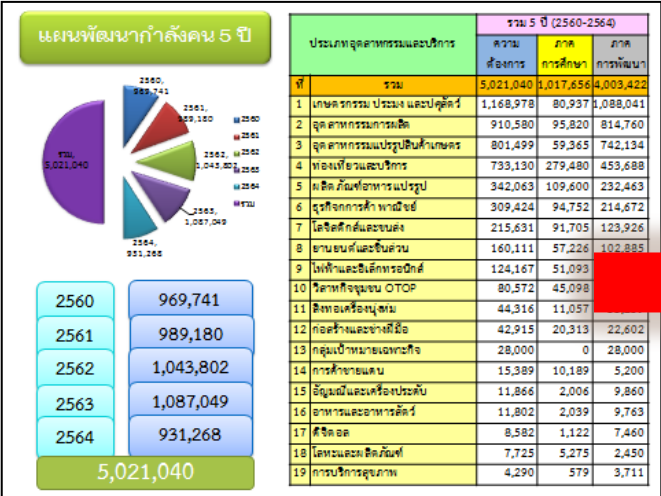


อุตสาหกรรมบริการแพทย์ครบวงจร

- บริการสุขภาพ 4,290 คน 24 จว.



ผลที่ได้รับจากแผนพัฒนา



- บูรณาการแผนพัฒนาฯ ก้ำล้งคนทุกหน่วยงาน
- สอดคล้องพื้นที่
- ผลักดันนโยบายและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี
 - ประเทศไทย ๔.๐/อุตสาหกรรม ๔.๐
 - บริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด
 - ประชาธิรัฐ

แรงงานเพิ่มขึ้น
5,021,040



ผลิตภาพ



รายได้ (GDP)
14,754.96 ล้านบาท





ข้อปฏิบัติเพื่อการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด

วางแผนบริหาร จัดการ แผนพัฒนา กำลังคน



1. ประชุมคณะทำงาน เพื่อทบทวน แผนพัฒนากำลังคนจังหวัด
2. ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ วิธีการขับเคลื่อนแผนให้ตรงกัน
3. กำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จ **วิธีการติดตาม ประเมินผลสำเร็จ**
4. จัดลำดับความสำคัญ จัดสรรภารกิจ เป้าหมาย และกำหนดผู้รับผิดชอบ
5. เขียนโครงการรองรับภารกิจ แผนการขับเคลื่อน และแผนปฏิบัติการประจำปี
6. กำหนดช่องทาง และสรรหางบประมาณ
7. กำหนดรูปแบบรายงาน และการประสานผลงาน



กระตุ้นและสร้าง ความร่วมมือ



1. ฝึกอบรม และทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย
2. รวบรวมผลการปฏิบัติ ประมวลผล และสรุปผล เป็นประจำทุกเดือน
3. ให้ความรู้ กระตุ้นและอำนวยความสะดวก สถานประกอบการ เพื่อร่วมพัฒนา

ประเมินผลสำเร็จ



Evaluation	
<input checked="" type="checkbox"/>	OUTSTANDING
<input type="checkbox"/>	Excellent
<input type="checkbox"/>	Very Good
<input type="checkbox"/>	Average
<input type="checkbox"/>	Below Average

1. แจ้งผล ผ่านระบบสารสนเทศ ทุกขณะ เพื่อสะท้อนผลสำเร็จ
2. จัดประชุมประจำเดือน คณะทำงาน เพื่อติดตามการทำงานและประเมินผล
3. วางแผนการปฏิบัติล่วงหน้า หรือในปีต่อไป



แผนดำเนินงานการแปลงสู่การปฏิบัติ และขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด



คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา
กำลังคนจังหวัดจันทบุรี

บทบาท หน้าที่ : การ
ขับเคลื่อนแผนฯ

1. ประชุมวางแผนการ
ขับเคลื่อน
2. ทบทวนและจัดสรร
ภารกิจ ตัวชี้วัด เป้าหมาย
3. สนับสนุน ผลักดัน สรร
ทางงบประมาณ
4. ประชุมรายเดือน
ติดตามผลการปฏิบัติงาน
5. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของ
แผนพัฒนากำลังคน

ปี งบประมาณ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลงาน
2560	1. ทบทวนแผน จัดลำดับและจัดสรรภารกิจ	คณะกรรมการ	กำหนด Owner
	2. แปลงสู่แผนปฏิบัติ (โครงการ) และแผนประจำปี	Owner	โครงการและแผน
	3. จัดทำและเสนอของบประมาณ	Owner/จังหวัด	งบประมาณ
	4. สร้างความเข้าใจในแผน และการพัฒนา	Owner/เลขา	องค์ความรู้
	5. วางระบบควบคุม กำกับ ติดตาม	เลขาฯ	ระบบขับเคลื่อน
	6. ระบบข้อมูลสารสนเทศและสื่อสาร	เลขาฯ	ข้อมูลผลปฏิบัติงาน
	7. ดำเนินการตามแผนและโครงการ	Owner	จำนวนผู้เข้าอบรม
	8. ประชุมติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์	คณะกรรมการ	ผลและแผนต่อไป
2561	1. ทบทวน ผล ปี 2560 และบริหารงบประมาณ	คณะกรรมการ	Update แผนฯ
	2. ดำเนินการตามแผนและโครงการ	Owner	จำนวนผู้เข้าอบรม
	3. ประชุมติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์	คณะกรรมการ	ผลและแผนต่อไป
2562 - 2564	1. ทบทวน ผล ปี 2561 และบริหารงบประมาณ	คณะกรรมการ	Update แผนฯ
	2. ดำเนินการตามแผนและโครงการ	Owner	จำนวนผู้เข้าอบรม
	3. ประชุมติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์	คณะกรรมการ	ผลและแผนต่อไป



การบริหารและติดตามประเมิน การขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด



สร้างความรู้ความเข้าใจ

กิจกรรม	ผู้ปฏิบัติ
ตรวจสอบความเข้าใจ แผนฯ ภารกิจ ผู้ร่วมงาน	หน่วยปฏิบัติ
สร้างความรู้ ความเข้าใจแผนฯ ภารกิจ	หน่วยปฏิบัติ
สื่อสาร ประสานความเข้าใจ แรงงาน โรงงาน	หน่วยปฏิบัติ
สร้างองค์ความรู้ หลักการจัดอบรมพัฒนาแรงงาน	สถาบัน/สำนักงาน
อบรมความรู้การบริหารและประเมินผลโครงการ	สถาบัน/สำนักงาน

ควบคุม - กำกับ - ติดตามประเมินผล

กิจกรรม	ผู้ปฏิบัติ
ผลักดันให้ได้รับการสนับสนุน	คณะทำงาน
ทบทวนแผนและตารางปฏิบัติประจำปี	คณะทำงาน
รวบรวมรายงานผลประจำเดือน	เลขาคณะทำงาน
กำกับให้มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
ติดตามความก้าวหน้า และการปรับปรุง	คณะทำงาน
ประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามช่วงเวลา	คณะทำงาน

ระบบข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร : เลขาคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด

แหล่งข้อมูล (Input)

1. แบบฟอร์มรายงานผลประจำเดือน
2. แผนและตารางปฏิบัติประจำปี
3. เป้าหมาย ตัวชี้วัดตามแผนพัฒนา

การใช้งานสารสนเทศ (Process)

1. ช่องทางการสื่อสาร
2. ประมวลผล และประเมิน
3. สรุปผลและปัญหา

การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Output)

1. ประชุมคณะทำงาน พิจารณาผล
2. ปรับแนวทางการขับเคลื่อน
3. ทบทวนและวางแผนล่วงหน้า

แนวทางการติดตามประเมินผล

ประเมินความก้าวหน้า

(Formative Evaluation)

ความ
สอดคล้อง

1. ความสอดคล้องและผลสำเร็จตามแผนดำเนินงานแต่ละขั้นตอน
2. ปัญหาอุปสรรคและการแก้ไข
3. ความสำเร็จของการแก้ไข

ประสิทธิ
ผล

1. ผลสำเร็จตามเป้าหมาย
2. ปัญหาอุปสรรคและการแก้ไข
3. ความสำเร็จของการแก้ไข

ประสิทธิ
ภาพ

1. ผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ งบประมาณ
2. ปัญหาอุปสรรคและการแก้ไข
3. ความสำเร็จของการแก้ไข

ประเมินสรุปผลหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน

(Summative Evaluation)

ประสิทธิ
ผล

1. ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด
2. ปัญหาอุปสรรคและข้อควรปรับปรุง
3. ความสำเร็จของการแก้ไข

ประสิทธิ
ภาพ

1. ผลสำเร็จตามเป้าหมาย งบประมาณ
2. ปัญหาอุปสรรคและการแก้ไข
3. ความสำเร็จของการแก้ไข

ความยั่งยืน
ของงาน

1. ความต่อเนื่อง ขยายผล เพิ่มเติมงาน
2. แนวโน้มความยั่งยืนและต่อเนื่อง
3. คุณภาพผลผลิต สอดคล้องเป้าหมาย



ข้อเสนอแนะเพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัด

สร้างให้เกิดแผนที่ทุกภาค
ส่วนยอมรับ ให้ความสำคัญและ
นำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

1. การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง : ผู้ว่าราชการจังหวัด, หัวหน้าหน่วยราชการ
2. การบริหารการขับเคลื่อน : คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด
3. แปลงเป็นแผนหรือโครงการ โดยหน่วยปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
4. สร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการผ่าน คณะทำงาน และประกาศใช้
5. สร้างแรงจูงใจ บรรจุนโยบายการปฏิบัติราชการ
6. วางระบบ จัดระเบียบให้ปฏิบัติ และรายงาน โดยอำนาจคณะทำงาน

1. สื่อสารแผนฯ ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าใจและเข้าร่วมอย่างถ่องแท้
2. สร้างความเข้าใจในภารกิจ และรับเป็นงานที่ตนต้องรับผิดชอบ
3. ร่วมประเมินความเสี่ยงในภารกิจที่ตนรับผิดชอบและเสนอแนวป้องกัน
4. จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องและสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจ
5. มอบหมายผู้ติดตามและตรวจสอบอย่างเป็นทางการ มิใช่ตามแต่รายงาน
6. มอบหมายผู้ประมวลผลและทำข้อมูลสารสนเทศ อย่างเป็นปัจจุบันและสะท้อนความสำเร็จ

การขับเคลื่อนให้เกิดการ
ตื่นตัวแก่หน่วยงานรับผิดชอบ
ในการพัฒนาบุคลากร





Q & A

