

การปรับบทบาท กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดย ผศ.ดร. สันติ เจริญพรพัฒนา

ที่มา: คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



เนื้อหา

1. ที่มา
2. เป้าหมายใหม่
3. กระบวนการใหม่
4. การแปลงสู่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์



กฎกระทรวง

แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ และเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้



ปัญหาสำคัญของแรงงานไทย



1. **ผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับต่ำ**
(เติบโตเพียงร้อยละ 2.6 ต่อปี)
2. **ภาคการศึกษาผลิตคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ**
3. **แรงงานไทยมีประสบการณ์ มีฝีมือ มีสมรรถนะสูง แต่มีการศึกษาต่ำ จึงมีข้อจำกัดในการเข้าสู่การจ้างงานในระดับสูงขึ้น**
4. **กำลังแรงงานปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีอัตโนมัติ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น**

จุดยืน (Positioning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



HR Authority

กำกับดูแลการบริหารกำลังแรงงาน
ผ่านการดำเนินนโยบาย มาตรการ และกลไกต่างๆ

HRD Agency

หน่วยงานหลัก :

National HRD Manager

HR Management

หน่วยงานหลัก :



Recruit /Welfare/Quality of work life

HR Network

สภาองค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง



หน่วยงานอื่นๆ...



ผลการศึกษา

TDRI

บทบาทภารกิจตามกฎหมายที่จำเป็นต้องดำเนินการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

ส่วนที่ 7 แนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ

กฎหมายที่กำหนดภารกิจของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(6) ส่งเสริมและขยายโอกาสในการ
ประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อการ
พัฒนาเศรษฐกิจ

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ

- พระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2537
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กำหนดกระทรวง กรม โครงสร้าง
บทบาทหน้าที่ กลไก และเครื่องมือ
สำหรับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน /สถานทดสอบฝีมือ

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวง
แรงงาน พ.ศ. 2554

กำหนดภารกิจตามกฎหมาย ในฐานะ
หน่วยงานระดับกรมภายใต้กระทรวง
แรงงาน

กำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการ สำหรับการประสานงาน/ บูรณาการ
ระดับชาติ/ให้บริการและจัดระบบการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือ
แรงงาน

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและ
ประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ
พ.ศ. 2552
- ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
(ฝึกเตรียมเข้าทำงาน/ฝึกยกระดับ
ฝีมือ) พ.ศ. 2547



ผลการศึกษา

TDRI

ภาพบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Strategic Positioning

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (National HRD Agency)

เพิ่มภารกิจ

ขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์
(Policy Advisor)

เพิ่มภารกิจ

กำกับดูแลระบบการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์
(Regulator)

เพิ่มภารกิจ

ส่งเสริม/ประสานการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ในสถาน
ประกอบกิจการ
(Facilitator/
Coordinator)

รักษาภารกิจหลัก

ฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานในสาขาที่
ส่งเสริมการขยายตัว ทาง
เศรษฐกิจ/ตลาดแรงงาน
(Operator)

**กระบวน
การ
ขับเคลื่อน
ภารกิจ**

1. สร้างเครือข่ายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะ ทวิภาคี ไตรภาคี พหุภาคี

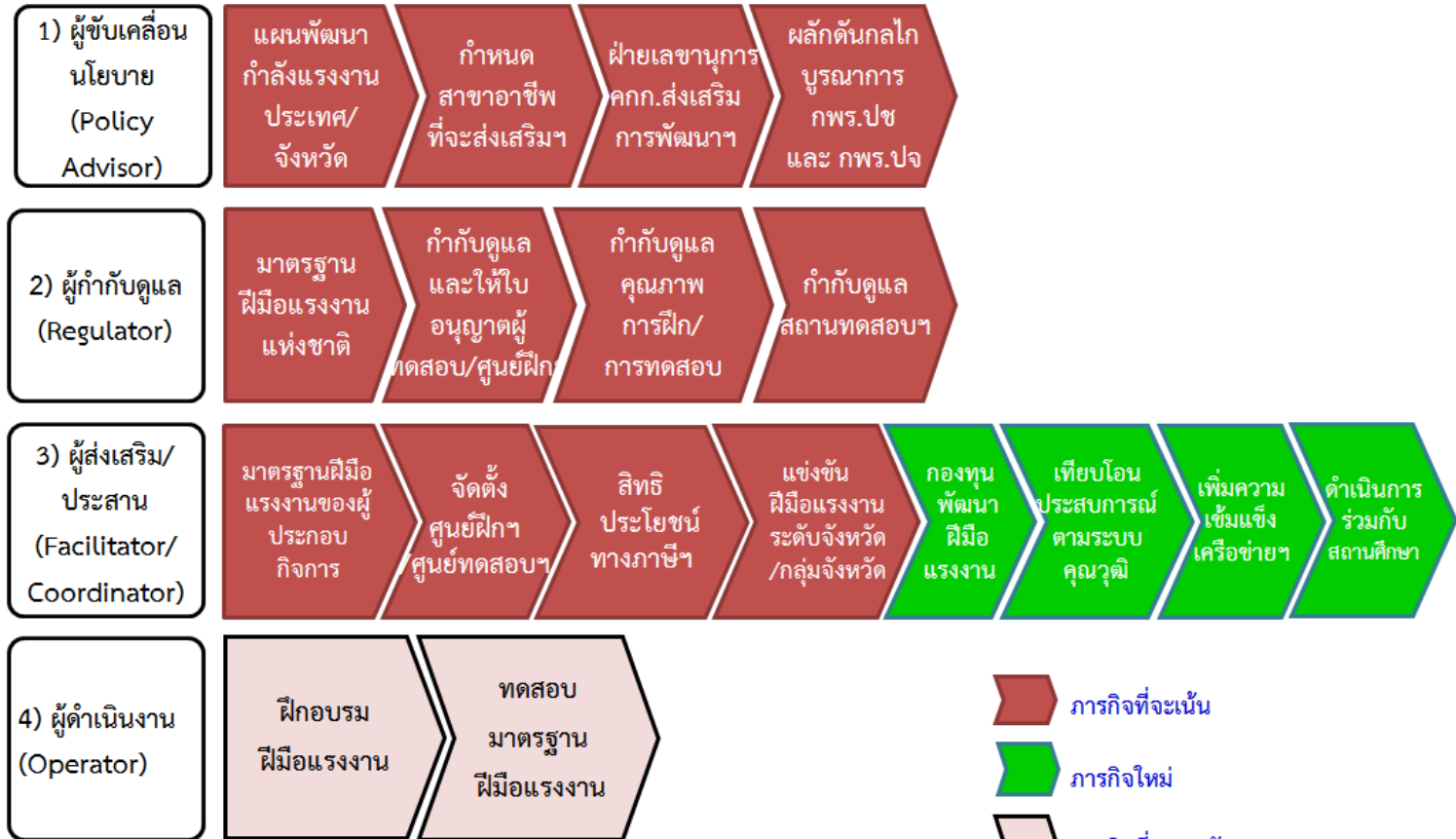
2. ปรับบทบาท โครงสร้าง กระบวนการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกปฏิบัติการในพื้นที่ระดับ
ต่างๆ รวมทั้งปรับปรุงกฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง



ผลการศึกษา

TDRI

บทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ต่อ)



หมายเหตุ กพร.ปช. คือ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ
กพร.ปจ. คือ คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด



ผลการศึกษา

TDRI พัฒนาการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและในอนาคต

	อดีต - พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2558-2562	พ.ศ. 2563-2567
จุดประสงค์	เพิ่มการมีงานทำ (Employment)	เพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Productivity) และ ความสามารถที่จะได้รับการจ้างงาน (Employability)	สร้างความยั่งยืน (Sustainability)
จุดเน้นการดำเนินงาน	<p>Operation</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพหลัก เน้นการฝึกฝีมือสายขาดแคลน/รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 	<p>Facilitation/ Coordination</p> <ul style="list-style-type: none"> พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพสำคัญทั้งหมด และส่งเสริมผู้ประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน เน้นการรับรอง (Accreditation)/ร่วมฝึกกับสถานประกอบการ และส่งเสริมเครือข่ายฯ ดำเนินงาน ให้คำปรึกษาสถานประกอบการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การจัดทำมาตรฐานฝึกฝีมือและหลักสูตร การทดสอบ ฯลฯ 	<p>Policy Advisor/ Regulation</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดทำทิศทาง นโยบายการ พัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ ส่งเสริมให้สมาคมวิชาชีพ/ อาชีพเป็นผู้ดำเนินการด้าน การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ฝึกอบรม และทดสอบ โดยกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานเป็นหน่วย กำกับดูแลด้านคุณภาพและ ธรรมภิบาล



จุดเน้นของการปรับบทบาท

จุดเน้นของ
การปรับบทบาทของ
กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

1. สร้างความคมชัดของขอบเขตภารกิจใน
ฐานะกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (3 เพิ่ม 1 รักษา)
2. ปฏิบัติภารกิจ/หน้าที่ให้ครบถ้วนตามที่
กฎหมายกำหนด
3. ทำให้เกิดระบบพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบ
วงจร (มาตรฐาน-> หลักสูตร-> ฝึกอบรม-> ทดสอบ/
รับรองความรู้-> จ้างงานตามมาตรฐาน/ความรู้)
4. ยกระดับคุณภาพของการดำเนินงาน
5. สร้างและทำงานร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย
เพื่อการให้บริการที่ครอบคลุม (ทั้งเดิมและใหม่)



(1)

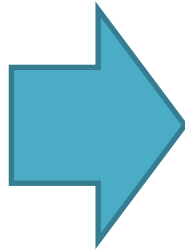
กำหนดเป้าหมายใหม่



เป้าหมายใหม่



มุ่งเน้นให้แรงงานเข้าสู่การจ้างงาน/อาชีพ เพื่อให้
มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต



มุ่งเน้นให้แรงงานมีงานทำที่
เหมาะสมกับคุณวุฒิและ
ประสบการณ์ มีความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ และสามารถย้าย
งานไปสู่งาน/อาชีพที่ตน
ต้องการและมีความถนัด



มุ่งเน้นเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ให้
แรงงานสามารถทำงานเกิด
มูลค่าเพิ่มสูงขึ้น ทำให้แรงงาน
มีโอกาสดำเนินการผลตอบแทน
สูงขึ้น และผู้ประกอบการ
ได้ผลกำไรสูงขึ้น



เป้าหมายใหม่: 1) กำลังแรงงาน

4 ล้านคนต่อปี

10 ล้านคนต่อปี

-หลักสูตรฐานสมรรถนะ
/HR/MT/ E-Learning

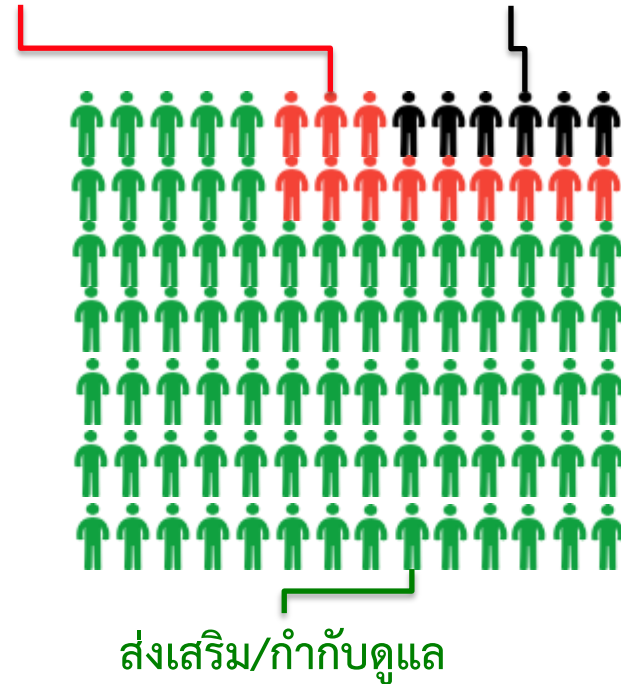
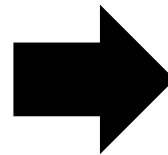
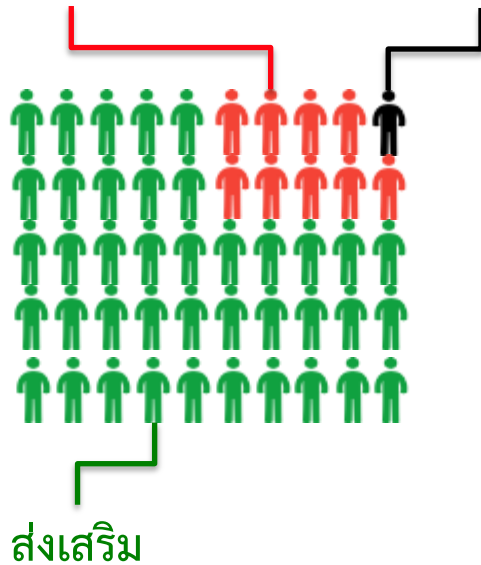
-โดยศูนย์/สถาบันฯ และหน่วยงานเครือข่าย
-การประกันคุณภาพการทดสอบ

-หลักสูตรช่างทั่วไป
ฝึกอบรม

-ทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ โดย
ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือฯ
ทดสอบ

ฝึกอบรม

ทดสอบ/รับรองความรู้ฯ



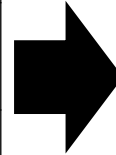
-ฝึกอบรมฝีมือโดย สปก. ที่เข้าข่าย
ภายใต้ พรบ.ส่งเสริมฯ 2545

- ฝึกอบรมฝีมือโดย สปก. ที่เข้าข่าย/ที่ไม่เข้าข่าย/แรงงานนอกระบบ
และ โดย ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานภาครัฐ/เอกชน



สรุปเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน (1) กำลังแรงงาน

เป้าหมายเดิม (2558)			
กำลังแรงงาน	ฝึกอบรมโดย สปก. ตาม พรบ.2545	3.5 ล้านคนต่อปี	แรงงานในสถานประกอบกิจการที่เข้าข่าย
	ฝึกอบรมโดย ศูนย์/สถาบันฯ	0.3 ล้านคนต่อปี	แรงงานใหม่
	ทดสอบมาตรฐานฯ	5 หมื่นคนต่อปี	ผู้ที่ประสงค์หนังสือรับรองมาตรฐานฯ
รวม ~ 4 ล้านคน			



เป้าหมายใหม่ (2564)			
กำลังแรงงาน	ฝึกอบรมโดย สปก. ตาม พรบ.2545	7 ล้านคนต่อปี	แรงงานในสถานประกอบกิจการที่เข้าข่ายและไม่เข้าข่าย
	ฝึกอบรมโดย ศูนย์/สถาบันฯ	0.5 ล้านคนต่อปี	แรงงานทั่วไป/ Master Trainer/ E-Training
	ฝึกอบรมโดย ศูนย์ฝึกอบรมฯ เครือข่าย	2 ล้านคนต่อปี	แรงงานใหม่/ แรงงานสังกัดกลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน
	ทดสอบมาตรฐานฯ	0.2 ล้านคนต่อปี	ผู้ที่ประสงค์หนังสือรับรองมาตรฐานฯ
	รับรองความรู้ความสามารถ	0.2 ล้านคนต่อปี	ผู้ประกอบการวิชาชีพ ควบคุม
รวม ~ 10 ล้านคน			



เป้าหมายใหม่:

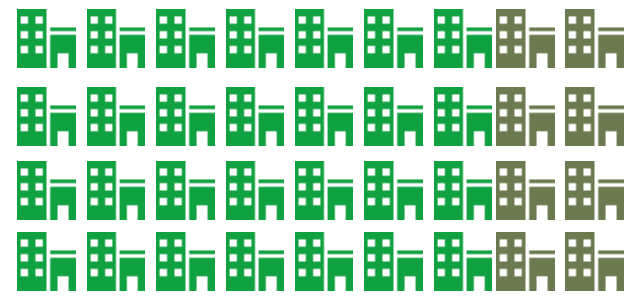
2) สถานประกอบการ/กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน

-ให้คำแนะนำให้เกิดระบบพัฒนาฝีมือ
แรงงานครบวงจร

สปก.ที่ไม่เข้าข่าย

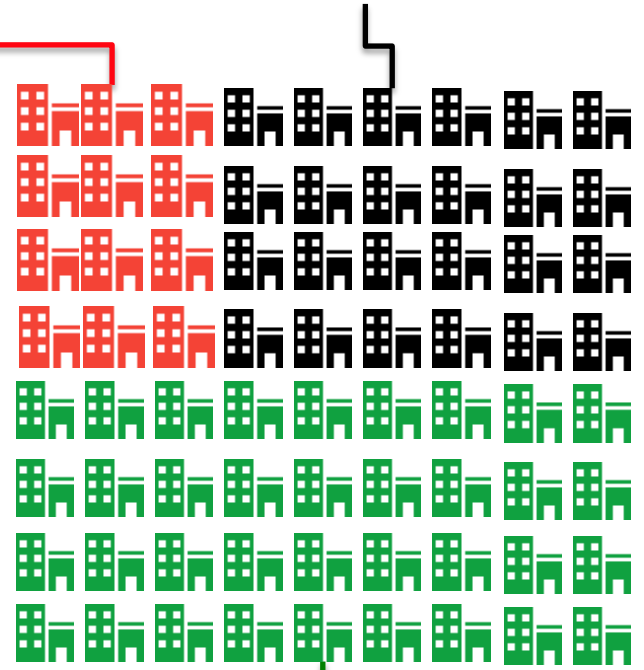
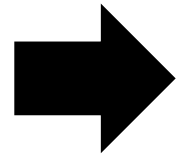
-ให้คำแนะนำให้เกิดระบบพัฒนาฝีมือ
แรงงานครบวงจร

กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน



สปก.ที่เข้าข่าย

- ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ตาม พรบ.
- ให้คำแนะนำในการพัฒนาผลิตภาพ
- ให้คำปรึกษาในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ของตน (ม.26)



ส่งเสริม

- ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ตาม พรบ.
- ให้คำปรึกษาในการพัฒนาผลิตภาพ
- ให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบพัฒนาฝีมือแรงงานครบวงจร
- ตรวจสอบและประกันคุณภาพการฝึกอบรม/ทดสอบ



สรุปเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน (2) สถานประกอบการ/กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน

เป้าหมายเดิม (2558)			
สถานประกอบการ	ส่งเสริมให้ฝึกอบรมโดยสิทธิประโยชน์ตาม พรบ.	1.5 หมื่นราย	สถานประกอบการกิจการที่เข้าข่าย
	ให้คำแนะนำในการพัฒนาผลผลิตภาพ	260 ราย	สถานประกอบการกิจการที่เข้าข่าย
	ให้คำปรึกษาในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.26)	50 ราย	สถานประกอบการกิจการทั่วไป



เป้าหมายใหม่ (2564)			
สถานประกอบการ	ส่งเสริมให้ฝึกอบรมโดยสิทธิประโยชน์ตาม พรบ.	1.5 หมื่นราย	สถานประกอบการกิจการที่เข้าข่าย
	ให้คำแนะนำในการพัฒนาผลผลิตภาพ	xxx ราย	สถานประกอบการกิจการที่เข้าข่ายและไม่เข้าข่าย/กลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
	ให้คำปรึกษาในการจัดระบบพัฒนาฝีมือแรงงานครบวงจร	Xxx ราย	สถานประกอบการกิจการ/กลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน



(2)

กระบวนการทำงานใหม่

กรอบแนวคิดบทบาททั้ง 4 ด้าน

(1)
ขับเคลื่อนนโยบาย

(2ข)
กำกับดูแล
-ประกันคุณภาพ

(3)
ส่งเสริม/ประสาน

(4)
ดำเนินการเอง

(2ก)
กำกับดูแล
-มาตรฐานฯ
- หลักสูตร
- การรับรอง
ศูนย์ฯ

กิจกรรมตามบทบาทใหม่

(1) ขับเคลื่อนนโยบาย	(2) กำกับดูแล	(3) ส่งเสริม/ประสาน	(4) ดำเนินการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนารองานฝีมือ	กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการนำไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.22)	ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรมฝีมือ โดยศูนย์ฝึกฯ ของ สปก. (ม.20) เพื่อสิทธิประโยชน์	ฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะ/หลักสูตรการ สร้างครูฝึกต้นแบบ/หัวหน้างาน/การ จัดทำหลักสูตร
จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานราย อุตสาหกรรม (กพร.ปช.)	กำหนดหลักสูตรการพัฒนารองานฝีมือ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดระบบการ พัฒนารองานฝีมือแบบครบวงจร ภายใน สปก.	ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและจัด ให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ
จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับ จังหวัด (กพร.ปจ.)	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ให้คำปรึกษาแก่ สปก. ในการจัดทำ มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน(ม.26)	ประเมินความรู้ความสามารถแก่ผู้ ประสงค์ประกอบวิชาชีพควบคุม
จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการประกันคุณภาพ	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ความรู้ความสามารถฯ	ใช้กองทุนอุดหนุนกิจการเกี่ยวกับการ ส่งเสริมการพัฒนารองานฝีมือ(ม.28)	พัฒนาระบบ E-Training
จัดทำแผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรอง ความรู้และการประกันคุณภาพ	รับรองศูนย์ฝึกอบรมฯ ศูนย์ทดสอบฯ ศูนย์ประเมินฯ และอื่นๆ ที่เป็นของ เครือข่าย	ให้คำแนะนำในการเพิ่มผลผลิตและ นวัตกรรมให้แก่สถานประกอบการ ภาคการผลิต ภาคเกษตร และภาค บริการ	
	เชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบ คุณวุฒิแห่งชาติ	ใช้มาตรการส่งเสริม/กึ่งบังคับให้สถาน ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฯหรือผู้ผ่านการรับรอง ความรู้ฯปฏิบัติงานในสถานประกอบ กิจการ	
	พัฒนาและใช้ระบบการประกันคุณภาพ การดำเนินงาน	จัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน	
		จัดทำระบบ E-Service	

กิจกรรมตามบทบาทใหม่

(1) ขับเคลื่อนนโยบาย	(2) กำกับดูแล	(3) ส่งเสริม/ประสาน	(4) ดำเนินการ
<p>ยร. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาลูกมือแรงงาน</p>	<p>สมฐ. กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการนำไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.22)</p>	<p>สพ ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือ โดยศูนย์ฝึกฯ ของ สปก. (ม.20) เพื่อสิทธิประโยชน์</p>	<p>สพท ฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะ/หลักสูตรการสร้างครูฝึกต้นแบบ/หัวหน้างาน/การจัดทำหลักสูตร</p>
<p>ยร. ศพจ. จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานรายสาขากรรม (กพร.ปช.)</p>	<p>สพท กำหนดหลักสูตรการพัฒนาลูกมือแรงงานสอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p>	<p>ศป ให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดระบบการพัฒนาลูกมือแรงงานแบบครบวงจรภายใน สปก.</p>	<p>สมฐ. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและจัดให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ</p>
<p>สพท/ศพจ. จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)</p>	<p>สมฐ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p>	<p>ศป ให้คำปรึกษาแก่ สปก. ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน(ม.26)</p>	<p>สมฐ. ประเมินความรู้ความสามารถแก่ผู้ สรร. ประสงค์ประกอบวิชาชีพควบคุม</p>
<p>สมฐ. จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานและการประกันคุณภาพ</p>	<p>สมฐ./สรร กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถฯ</p>	<p>สพ ใช้กองทุนอุดหนุนกิจการเกี่ยวกับการเสริมการพัฒนาลูกมือแรงงาน(ม.28)</p>	<p>สพท พัฒนาระบบ E-Training</p>
<p>สพท. สมฐ. จัดทำแผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรองความรู้และการประกันคุณภาพ</p>	<p>สมฐ./สพ รับรองศูนย์ฝึกอบรมฯ ศูนย์ทดสอบฯ ศูนย์ประเมินฯ และอื่นๆ ที่เป็นของเครือข่าย</p>	<p>ศป ให้คำแนะนำในการเพิ่มผลผลิตและนวัตกรรมให้แก่สถานประกอบการภาคการผลิต ภาคเกษตร และภาคบริการ</p>	
<p>สมฐ. เชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ</p>	<p>สมฐ. พัฒนาและใช้ระบบการประกันคุณภาพการดำเนินงาน</p>	<p>ศป ใช้มาตรการส่งเสริม/กึ่งบังคับให้สถานประกอบการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฯ หรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ฯ ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ</p>	
<p>สมฐ. พัฒนาและใช้ระบบการประกันคุณภาพการดำเนินงาน</p>	<p>สมฐ. สพท จัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน</p>	<p>สมฐ. จัดทำระบบ E-Service</p>	
<p>ผส จัดทำระบบ E-Service</p>			



เครื่องมือ/กลไกการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



คณะกรรมการฯ
(ยร.)



มาตรฐานฝีมือแรงงาน
(สมฐ.)



หลักสูตร
(สพท.)



กองทุน
(...)



สิทธิประโยชน์ตาม พรบ.
(...)



การฝึกอบรมฝีมือ
(...)



การทดสอบ/รับรองฯ
(...)



เครือข่าย
(...)



การแข่งขัน
(...)

ประเด็นท้าทายคือ ทำอย่างไรที่จะสามารถใช้เครื่องมือ/กลไกเหล่านี้ได้อย่างมีหลักเกณฑ์
ร่วมกันแบบบูรณาการ เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง

กรอบแนวคิดบทบาททั้ง 4 ด้าน



(1)
ขับเคลื่อนนโยบาย

(2ข)
กำกับดูแล
-ประกันคุณภาพ

(3)
ส่งเสริม/ประสาน



เครือข่าย



การแข่งขัน



สิทธิประโยชน์
ตาม พรบ.



กองทุน

(4)

ดำเนินการเอง



การฝึก
อบรมฝีมือ



การทดสอบ
/รับรองฯ

(2ก)

กำกับดูแล

- มาตรฐานฯ
- หลักสูตร
- การรับรอง
ศูนย์ฯ



มาตรฐานฝีมือแรงงาน



หลักสูตร



(3)

การแปลงการปรับบทบาท
สู่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตาม
ยุทธศาสตร์

(ร่าง) ผลผลิตและกิจกรรมหลัก ตามระบบงบประมาณ

ผลผลิตที่ 1
นโยบาย แผน และ
มาตรการเพื่อส่งเสริมการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลผลิตที่ 2
มาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ

ผลผลิตที่ 3
ผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงานทดสอบมาตรฐานฯ
และรับรองความรู้
ความสามารถ

ผลผลิตที่ 4
สถานประกอบกิจการที่มี
ระบบการพัฒนาฝีมือ
แรงงานแบบครบวงจร

กิจกรรมหลัก

กิจกรรมหลัก

กิจกรรมหลัก

กิจกรรมหลัก

จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานราย
อุตสาหกรรม (กพร.ปช.)

จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงาน
และการประกันคุณภาพ

ฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะ/หลักสูตรการ
สร้างครูฝึกต้นแบบ/หัวหน้างาน

ให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดระบบการพัฒนา
ฝีมือแรงงานแบบครบวงจรภายใน สปก.

จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับ
จังหวัด (กพร.ปจ.)

จัดทำแผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรอง
ความรู้และการประกันคุณภาพ

ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่าย
ในการฝึกอบรมฝีมือ โดยศูนย์ฝึกฯของ
สปก. (ม.20) เพื่อสิทธิประโยชน์

ให้คำปรึกษาแก่ สปก. ในการจัดทำ
มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน(ม.26)

ใช้กองทุนอุดหนุนกิจการเกี่ยวกับการ
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ม.28)

กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
และการนำไปทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงาน (ม.22)

พัฒนาระบบ E-Training

ให้คำแนะนำในการเพิ่มผลิตภาพและ
นวัตกรรมให้แก่สถานประกอบกิจการ
ภาคการผลิต ภาคเกษตร และภาคบริการ

กำหนดหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและจัดให้มี
ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ
ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ประเมินความรู้ความสามารถแก่ผู้
ประสงค์ประกอบวิชาชีพควบคุม

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ความรู้ความสามารถฯ

จัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน

รับรองศูนย์ฝึกอบรมฯ ศูนย์ทดสอบฯ
ศูนย์ประเมินฯ และอื่นๆ ที่เป็นของ
เครือข่าย

พัฒนาและใช้ระบบการประกันคุณภาพ
การดำเนินงาน

เชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กับ
ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบคุณวุฒิ
แห่งชาติ

(ร่าง) ผลผลิต กิจกรรม คู่ระบบงบประมาณ

ผลผลิตที่ 1
นโยบาย แผน และ
มาตรการเพื่อส่งเสริมการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลัก

จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานราย
อุตสาหกรรม (กพร.ปช.)

จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับ
จังหวัด (กพร.ปจ.)

ใช้กองทุนอุดหนุนกิจการเกี่ยวกับการ
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ม.28)

รายการ (กิจกรรมย่อย/โครงการ)	งบบุคลากร	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	งบเงินอุดหนุน	งบรายจ่ายอื่น	งปม.รวม
กิจกรรมย่อย 1						
กิจกรรมย่อย 1						
กิจกรรมย่อย 3						
โครงการ...						
โครงการ...						



(ร่าง) ตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินงาน

ผลผลิตที่ 1 นโยบายและแผนการพัฒนากำลังแรงงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	หน่วย	ค่าปัจจุบัน	ค่าเป้าหมาย					
			2559	2560	2561	2562	2563	2564
1. แผนพัฒนากำลังแรงงานรายอุตสาหกรรม (กพร.ปช.)	อุตสาหกรรม	N/A	3	6	9	12	15	18
2. แผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)	จังหวัด	N/A	77	77	77	77	77	77
3. จัดทำหลักเกณฑ์การใช้เงินกองทุนเพื่ออุดหนุนกิจการเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	N/A	แล้วเสร็จ	-	ทบทวน	-	ทบทวน	-



(ร่าง) เป้าหมายการดำเนินงาน

ผลผลิตที่ 2 มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เป้าหมายการดำเนินงาน	หน่วย	ค่าปัจจุบัน	ค่าเป้าหมาย					
			2559	2560	2561	2562	2563	2564
1. แผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานและการประกันคุณภาพ	-	N/A	แล้วเสร็จ	-	-	-	ทบทวน	-
2. แผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรองความรู้และการประกันคุณภาพ	-	N/A	แล้วเสร็จ	-	-	-	ทบทวน	-
3. มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ตำแหน่ง/ อาชีพ	N/A	200	250*	300*	350*	450*	500*
			*ขึ้นอยู่กับแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงาน					
4. หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	หลักสูตร	N/A	200	250	300	350	450	500
5. หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ตำแหน่ง/ อาชีพ	N/A	200	250	300	350	450	500
6. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ	ตำแหน่ง/ อาชีพ	N/A	2**	10**	20**	30**	50**	50**
			*ขึ้นอยู่กับแผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรองความรู้					



(ร่าง) เป้าหมายการดำเนินงาน

ผลผลิตที่ 3 ผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานทดสอบมาตรฐานฯ และรับรอง ความรู้ความสามารถ

เป้าหมายการดำเนินงาน	หน่วย	ค่าปัจจุบัน	ค่าเป้าหมาย					
			2559	2560	2561	2562	2563	2564
1. ผู้ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะ/หลักสูตรการสร้างครูฝึกต้นแบบ/หัวหน้างาน/การจัดทำหลักสูตร	แสนคน	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
2. ผู้ผ่านการฝึกอบรมโดย สปก. ตามพรบ.ฯ	ล้านคน	3.5	3.5	4.0	4.5	5.0	6.0	7.0
3. ผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยศูนย์ฝึกอบรมฯ เครือข่ายที่ได้รับการรับรอง	ล้านคน	N/A	0.1	0.25	0.5	1.0	1.5	2.0
4. ระบบ E-Training	หลักสูตร	N/A	พัฒนา ระบบ	20	50	100	150	200
5. ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	แสนคน	0.5	0.75	1.0	1.25	1.5	2.0	2.0
6. ผู้รับการประเมินความรู้ความสามารถ	แสนคน	N/A	0.75	1.0	1.25	1.5	2.0	2.0
7. การรับรองศูนย์ฝึกอบรมฯ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถฯ	แห่ง	N/A	100	300	500	700	900	1,000
8. ระบบประกันคุณภาพการดำเนินงาน (ฝึกอบรมตาม พรบ./ฝึกอบรมโดยกรมและศูนย์เครือข่าย/ ทดสอบมาตรฐาน/รับรองความรู้ความสามารถ)	ระบบ	N/A	2	4	4	4	4	4
9. ระบบ E-Service	เรื่อง	-	-	ระบบแล้ว เสร็จ	1	2	4	6



(ร่าง) เป้าหมายการดำเนินงาน

ผลผลิตที่ 4 สถานประกอบการกิจการที่มีระบบการพัฒนาฝีมือ แรงงานแบบครบวงจร

เป้าหมายการดำเนินงาน	หน่วย	ค่าปัจจุบัน	ค่าเป้าหมาย					
			2559	2560	2561	2562	2563	2564
1. ร้อยละของสถานประกอบการที่ดำเนินการตาม พรบ. ต่อสถานประกอบการที่เข้าข่ายทั้งหมด	ร้อยละ	70	90	95	100	100	100	100
2. สถานประกอบการที่มีระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจร	แห่ง	???	100	200	300	400	500	600
3. กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชนที่มีระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจร	แห่ง	???	100	200	300	400	500	600
4. สถานประกอบการที่ได้รับคำปรึกษาในการเพิ่มผลิตภาพและนวัตกรรม	แห่ง	???	100	200	300	400	500	600