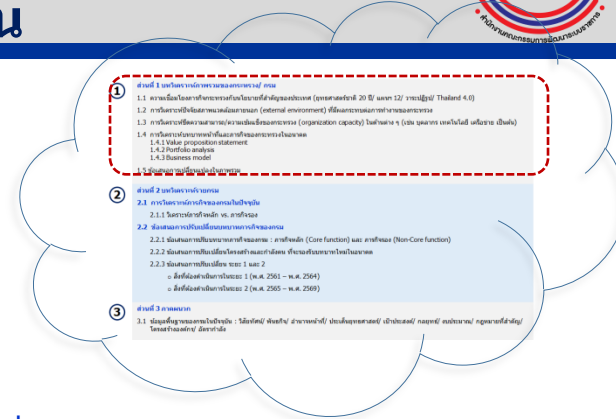
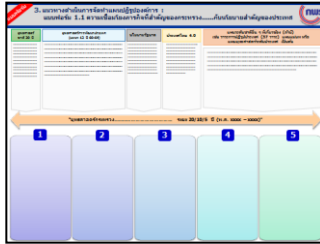


## ส่วนที่ 1 : บทวิเคราะห์ภาพรวมของกระทรวงแรงงาน

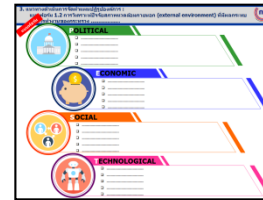
### 1.1 ความเชื่อมโยงภารกิจของกระทรวงกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ

- ❑ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- ❑ แผนฯ 12
- ❑ นโยบายรัฐบาล
- ❑ Thailand 4.0



### 1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวง

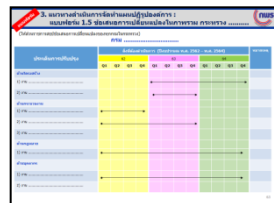
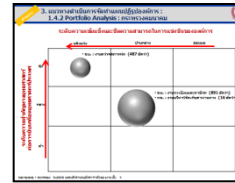
- ❑ วิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงภายนอก – PEST Analysis



### 1.3 การวิเคราะห์ขีดความสามารถ/ความเข้มแข็งของกระทรวง (organization capacity) ในด้านต่าง ๆ (ภายในองค์กร)

### 1.4 การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของกระทรวง ในอนาคต

- 1.4.1 Value proposition statement
- 1.4.2 Portfolio analysis
- 1.4.3 Business model
- 1.4.4 Government 4.0 : กระทรวง 4.0



### 1.5 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

# ส่วนที่ 1 : บทวิเคราะห์ภาพรวมของกระทรวงแรงงาน

## แบบฟอร์ม 1.1 ความเชื่อมโยงภารกิจของกระทรวงแรงงานกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ



<b>ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี</b>	<b>ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ (แผนฯ 12 ปี 60-64)</b>	<b>นโยบายรัฐบาล</b>	<b>ประเทศไทย 4.0</b>	<b>แผนระดับชาติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) เช่น วาระการปฏิรูปประเทศ (37 วาระ) แผนแม่บท หรือ แผนยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป็นต้น</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง</li> <li>ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน</li> <li>ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม</li> <li>ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ</li> </ol>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์</li> <li>การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ</li> <li>การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ</li> <li>การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน</li> <li>การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน</li> <li>การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม</li> <li>การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ</li> </ol>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 1:</b> ปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา ...ช่วยในการพัฒนาทักษะฝีมือและองค์ความรู้ของบุคลากร ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2:</b> ปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา ... การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของแรงงานและบุคลากรให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน</p>	<p><b>วาระการปฏิรูปประเทศ</b> วาระปฏิรูปที่ 37 : ปฏิรูปการแรงงาน เรื่องที่ 1 การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การเมืองทา ที่ยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า เรื่องที่ 2 การปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ เรื่องที่ 3 การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดท ารฐานข้อมูล</p> <p><b>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)</b> ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 5 ปีแรก ภายใต้ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
 <b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	 <b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	 <b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	 <b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> การพัฒนากลไกการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	 <b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b> การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร	 <b>ยุทธศาสตร์ที่ 6</b> การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ



## POLITICAL

- ❑ กระทรวงแรงงานมีพระราชบัญญัติที่ให้อำนาจในการบริหารงานและการปฏิบัติราชการ 8 ฉบับ มีกฎหมายแรงงานเป็นสากลตามแนว ILO เช่น การดูแลสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน การใช้แรงงานเด็ก
- ❑ กฎหมายของกระทรวงแรงงานกระจายไปตามกรมต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับภารกิจของกรม
- ❑ การแก้ไขกฎหมายแต่ละฉบับทำได้ยากมาก ใช้ระยะเวลายาวนาน ทำให้การทำงานของกระทรวงปรับตัวได้ไม่ทันกับปัญหา



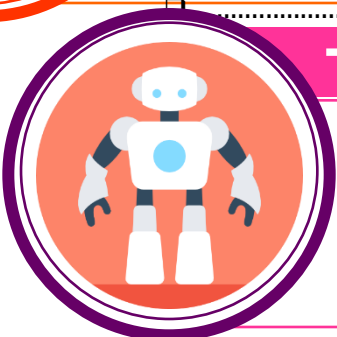
## ECONOMIC

- ❑ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอย่างเสรี ตามกรอบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การเปิดการค้าเสรี และข้อตกลงระหว่างประเทศเป็นโอกาสของแรงงานไทย และของกระทรวงแรงงานวางยุทธศาสตร์ที่สามารถขับเคลื่อนให้แรงงานไทยได้มีโอกาสในการทำงานทำที่มีรายได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถจริง
- ❑ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในด้วยอัตราการเติบโตโดยเฉลี่ยที่ดีอย่างต่อเนื่อง
- ❑ วิกฤตเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อภาคแรงงานเป็นโอกาสในการสร้างบทบาทของกระทรวงแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ



## SOCIAL

- ❑ ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) แรงงานในอนาคตมีจำนวนลดลง แรงงานในปัจจุบันก้าวสู่การดำเนินธุรกิจส่วนตัว ประกอบกับความไม่สอดคล้องของการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาที่จำเป็นต่อ Industry 4.0
- ❑ วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. ๒๐๓๐ (Sustainable Development Goals : SDGs) เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) มีผลผลิตภาพ (Productivity) และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (Decent Work)



## TECHNOLOGY

- ❑ สารสนเทศของแต่ละกรม / สำนัก ภายในกระทรวงแรงงานเป็นระบบสารสนเทศที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานของการดำเนินงานภายในองค์กร และเป็นการทำงานในลักษณะเดียวกันยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ขาดการบูรณาการร่วมกัน
- ❑ มาตรฐานข้อมูลและความหมายของข้อมูลยังไม่เป็นเอกภาพ ข้อมูลชื่อเดียวกันมีความหมายแตกต่างกัน แล้วแต่ภารกิจของแต่ละกรม / สำนัก ภายในกระทรวงแรงงาน
- ❑ ข้อจำกัดทางด้านกฎหมายของหน่วยงานเจ้าของข้อมูล ส่งผลต่อการนำส่ง การเข้าถึงข้อมูล การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การนำส่งข้อมูลและ/หรือการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้

### จุดแข็ง

#### ด้านโครงสร้าง :

- กระทรวงแรงงานจัดตั้งหน่วยงานในสังกัดที่ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศเพื่อดำเนินการตามภารกิจและส่งมอบบริการหรือประโยชน์ให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง



### จุดอ่อน

#### ด้านโครงสร้าง :

- มีกอง / กลุ่มงานที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนมากกว่ากลุ่มงานที่ปฏิบัติภารกิจหลัก
- มีกอง / กลุ่มงานที่มีลักษณะภารกิจใกล้เคียงกันอยู่ในหลาย ๆ กรม

#### ด้านกระบวนการ/การบูรณาการทำงานร่วมกัน

##### ภายในกระทรวง :

1. การบริหารงานและการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกระทรวงที่ยังไม่บูรณาการ
2. โครงสร้างองค์กรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ไม่สนับสนุนต่อการบริหารยุทธศาสตร์ และต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ



### แนวทางการพัฒนา

1. จัดตั้งสำนักงานเศรษฐกิจการแรงงานเป็นหน่วยงานระดับกรม
2. จัดตั้งกรมบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

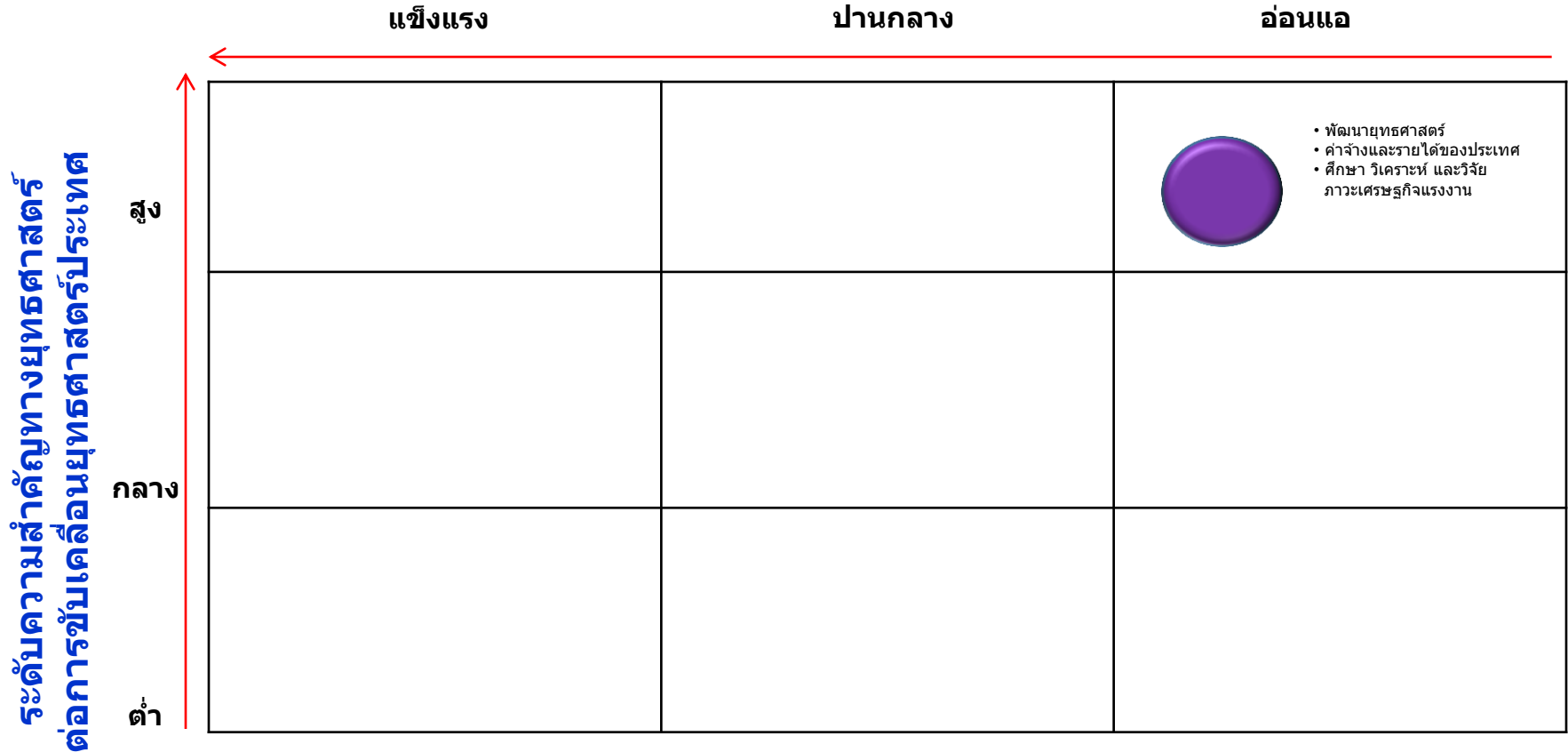
- ทบทวนภารกิจของแต่ละกรมและจัดทำข้อเสนอในการปรับปรุงบทบาทภารกิจพร้อมทั้งถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็นให้ภาคส่วนอื่นทำแทน

กระทรวงแรงงานมุ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าสูง สู่ความยั่งยืน สนับสนุนให้ประเทศไทยมีความ "มั่งคั่ง" มีการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

<b>Productive Manpower (2560-2564)</b>	<b>Innovative Workforce (2565-2569)</b>	<b>Creative Workforce (2570-2574)</b>	<b>Brain Power (2575-2579)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง multi-skilled มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น</li> <li>•มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบ NQF ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทุกสาขาอาชีพตามของ New Engine of Growth</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น</li> <li>•มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ ตามคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•บรรลุ SDGs (Full Employment Productivity and Decent Work) ด้วย SEP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•ประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน</li> </ul>



### ระดับความเข้มแข็งและขีดความสามารถขององค์กร



- หมายเหตุ :
1. แกนตั้ง "ระดับความสำคัญทางยุทธศาสตร์ต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ" หมายถึง ภารกิจนั้น ๆ แนวโน้มในอนาคตยังคงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศอยู่หรือไม่ หรือความสำคัญจะลดลง โดยมีเทคโนโลยีหรือภารกิจแบบใหม่เข้ามาทดแทน
  2. แกนนอน "ระดับความเข้มแข็งและขีดความสามารถขององค์กร" หมายถึง ความพร้อมหรือขีดความสามารถ (capacity) ขององค์กรในการดำเนินการกิจนั้น ๆ (สามารถใช้ผลการวิเคราะห์หัวข้อ 1.3 ประกอบการพิจารณา)
  3. ในการวิเคราะห์ให้พิจารณาจากภารกิจหลักไม่เกิน 5 ภารกิจหลัก (เป็นผลจากข้อมูลหัวข้อ 2.1.1 และ 2.2.1)
  4. ขนาดของ bubble แสดงถึงจำนวนอัตรากำลังของภารกิจ/งานนั้น ๆ
  5. ให้สรุปแบบฟอร์ม 1.4.2 ในระดับกรม เป็นแบบฟอร์ม 1.4.2 ในระดับกระทรวง

# ส่วนที่ 1 : บทวิเคราะห์ภาพรวมของกระทรวง : 1.4 การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของกระทรวงในอนาคต

## แบบฟอร์ม 1.4.3 Business Model : กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมุ่งมั่นที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์จะสามารถตอบสนองให้ประเทศชาติมีความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) รวมถึงเป็นการดำเนินการที่รองรับวาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP)



### Productive Manpower (2560-2564)

- มิติคคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand ๔.๐ ได้อย่างราบรื่น
- มติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)



### Innovative Workforce (2565-2569)

- มิติคคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น
- มติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท



### Creative Workforce (2570-2574)

- ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าก้าวหน้า (Decent Work)



### Brain Power (2575-2579)

- ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

## ประเด็น Gov 4.0 : กระทรวง 4.0

บทบาทของกระทรวงในการนำไปสู่ Gov 4.0 จะต้องเป็นอย่างใดหรือทำอะไร  
เพื่อขับเคลื่อน Gov 4.0

### 1 Open & Connected Government : เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

- ขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ

### 2 Citizen-Centric Government : ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

- แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้  
ในการเพิ่มผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ  
Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ

## Critical success factor

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ทำให้การปรับเปลี่ยนไปสู่ Gov 4.0 บรรลุตาม  
เป้าหมายที่ต้องการ

### 1 Collaboration (สานพลังทุกภาคส่วน)

1. จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning)
2. เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงาน  
ให้เป็นสากล
3. มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคม  
และมีความปลอดภัย
4. เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

#### Digitization (ปรับสู่ความเป็นดิจิทัล)

ส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย  
(multi-skill) เดิมทักษะใหม่ (re-skill) และเติมทักษะด้าน  
STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงาน  
ที่ราบรื่น

### 2 Collaboration (สานพลังทุกภาคส่วน)

1. ปรับปรุง กฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานให้มีความ  
ยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล
2. การสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่าง  
ครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน  
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
3. การพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงาน  
ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

#### Digitization (ปรับสู่ความเป็นดิจิทัล)

ให้บริการด้านแรงงานกับผู้ใช้แรงงานได้แบบ  
เรียลไทม์ผ่านแอปพลิเคชันของกระทรวงแรงงาน

## ประเด็น Gov 4.0 : กระทรวง 4.0

บทบาทของกระทรวงในการนำไปสู่ Gov 4.0 จะต้องเป็นอย่างไรหรือทำอะไร เพื่อขับเคลื่อน Gov 4.0

### 3 Smart & High Performance Government : มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

- ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สูงทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล

## Critical success factor

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ทำให้การปรับเปลี่ยนไปสู่ Gov 4.0 บรรลุตาม เป้าหมายที่ต้องการ

### 3 Collaboration (สานพลังทุกภาคส่วน)

1. เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กร ธรรมาภิบาล
2. ปรับปรุงกฎหมายระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ให้มีความทันสมัย
3. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการ ตามแผนยุทธศาสตร์
4. บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุน การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง
5. พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือ กับเครือข่ายด้านแรงงาน
6. เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร
7. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และผู้ใช้งานให้พร้อม เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและ

# ส่วนที่ 1 : บทวิเคราะห์ภาพรวมของกระทรวง

## แบบฟอร์ม 1.5 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม กระทรวงแรงงาน



(ให้ส่วนราชการสรุปข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงของทุกกรมในกระทรวง)

### กระทรวงแรงงาน

ประเด็นการปรับปรุง	สิ่งที่ต้องดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564)												หมายเหตุ	
	62				63				64					
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4		
<b>ด้านโครงสร้าง</b>														
1) จัดตั้งสำนักงานเศรษฐกิจการแรงงานเป็นหน่วยงานระดับกรม	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	
2) จัดตั้งกรมบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	
<b>ด้านกระบวนการ</b>														
• ทบทวนภารกิจของแต่ละกรมและจัดทำข้อเสนอในการปรับปรุงบทบาทภารกิจพร้อมทั้งถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็นให้ภาคส่วนอื่นทำแทน	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	

ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน (As-Is)  
แบบฟอร์ม 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภารกิจ	ประเภท*		
	C	NC (TS)	NC (AS)
<b>1. ภารกิจ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน</b> 1.1 งานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน 1.2 งานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 1.3 งานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน 1.4 งานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 1.5 งานทดสอบมาตรฐาน	✓		
<b>2. ภารกิจ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</b> 2.1 งานพัฒนาระบบฝึก 2.2 งานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน 2.3 งานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก 2.4 งานบริการเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2.5 งานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ 2.6 งานฝึกอบรม	✓		

หมายเหตุ : \*

C = ภารกิจหลัก (Core function) งานตามกฎหมาย / นโยบาย หรืองานที่หากไม่ดำเนินการจะทำให้ส่วนราชการนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เช่น งานข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย งานอนุมัติ อนุญาต งานบังคับให้ไปเป็นตามกฎหมาย งานจัดการข้อพิพาท ข้อร้องเรียน งานจัดบริการสาธารณะ

NC (TS) = ภารกิจรอง (Non-core Technical Support) งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์

NC (AS) = ภารกิจรอง (Non-core Administrative Support) งานสนับสนุนทางการบริหารจัดการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ

**ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน (As-Is) แบบฟอร์ม 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ภารกิจ	ประเภท*		
	C	NC (TS)	NC (AS)
<b>3. ภารกิจ ส่งเสริมสถานประกอบการ</b> 3.1 งานบริหารกองทุน 3.2 งานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์ 3.3 งานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3.4 งานส่งเสริมขีดความสามารถผู้ประกอบการ	✓		
<b>4. ภารกิจ พัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน</b> 4.1 งานเลขานุการ กพร.ปช. 4.2 งานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย 4.3 งานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	✓		

หมายเหตุ : \*

C = ภารกิจหลัก (Core function) งานตามกฎหมาย / นโยบาย หรืองานที่หากไม่ดำเนินการจะทำให้ส่วนราชการนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เช่น งานข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย งานอนุมัติ อนุญาต งานบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย งานจัดการข้อพิพาท ข้อร้องเรียน งานจัดบริการสาธารณะ

NC (TS) = ภารกิจรอง (Non-core Technical Support) งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์

NC (AS) = ภารกิจรอง (Non-core Administrative Support) งานสนับสนุนทางการบริหารจัดการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ

ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน (As-Is)  
แบบฟอร์ม 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภารกิจ	ประเภท*		
	C	NC (TS)	NC (AS)
<p><b>5. ภารกิจ การกำกับดูแลอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ</b></p> <p>5.1 งานศูนย์ประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>5.2 งานตรวจสอบผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพ</p> <p>5.3 งานพัฒนาระบบและรูปแบบการรับรองความรู้ความสามารถ</p>	√		
<p><b>6. กองแผนงานและสารสนเทศ</b></p> <p>6.1 งานนโยบายและแผนงาน</p> <p>6.2 งานสถิติและประเมินผล</p> <p>6.3 งานวิเทศสัมพันธ์และโครงการความร่วมมือ</p>		√	

หมายเหตุ : \*

C = ภารกิจหลัก (Core function) งานตามกฎหมาย / นโยบาย หรืองานที่หากไม่ดำเนินการจะทำให้ส่วนราชการนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เช่น งานข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย งานอนุมัติ อนุญาต งานบังคับให้ไปเป็นตามกฎหมาย งานจัดการข้อพิพาท ข้อร้องเรียน งานจัดบริการสาธารณะ

NC (TS) = ภารกิจรอง (Non-core Technical Support) งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์

NC (AS) = ภารกิจรอง (Non-core Administrative Support) งานสนับสนุนทางการบริหารจัดการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ

ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน (As-Is) แบบฟอร์ม 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภารกิจ	ประเภท*		
	C	NC (TS)	NC (AS)
<p><b>7. งานกฎหมาย</b></p> <p>7.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือและการทดสอบฝีมือและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>7.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานยัด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินงานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่งและอาญา ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม</p> <p>7.3 ให้คำปรึกษาและแนะนำ ตลอดจนเสนอความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง แลพะข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>7.4 ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อยกร่างและพัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม</p> <p>7.5 พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมาย กฎ และระเบียบในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>		√	

หมายเหตุ : \*

C = ภารกิจหลัก (Core function) งานตามกฎหมาย / นโยบาย หรืองานที่หากไม่ดำเนินการจะทำให้ส่วนราชการนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง

เช่น งานข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย งานอนุมัติ อนุญาต งานบังคับให้ไปเป็นตามกฎหมาย งานจัดการข้อพิพาท ข้อร้องเรียน งานจัดบริการสาธารณะ

NC (TS) = ภารกิจรอง (Non-core Technical Support) งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน

งานวิจัยและพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์

NC (AS) = ภารกิจรอง (Non-core Administrative Support) งานสนับสนุนทางการบริหารจัดการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ งานบุคลากร

งานฝึกอบรม งานเลขานุการ

ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน (As-Is)  
แบบฟอร์ม 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภารกิจ	ประเภท*		
	C	NC (TS)	NC (AS)
<p><b>8. งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</b></p> <p>ภารกิจพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>8.1 งานพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</p> <p>8.2 งานพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>8.3 งานพัฒนาระบบการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>8.4 งานพัฒนาระบบการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ</p> <p>8.5 งานพัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>8.6 งานพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>8.7 งานพัฒนาระบบบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและบริการภาครัฐ</p> <p>8.8 งานพัฒนาระบบร้านช่างประชารัฐ</p> <p>8.9 งานพัฒนาระบบทะเบียนทรัพย์สินและครุภัณฑ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการของบประมาณประจำปี รวมทั้งการ</p> <p>8.10 งานพัฒนาระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>8.11 งานพัฒนาประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ระบบคลังข้อมูล (Data warehouse) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>		✓	

หมายเหตุ : \*

C = ภารกิจหลัก (Core function) งานตามกฎหมาย / นโยบาย หรืองานที่หากไม่ดำเนินการจะทำให้ส่วนราชการนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เช่น งานข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย งานอนุมัติ อนุญาต งานบังคับให้ไปเป็นตามกฎหมาย งานจัดการข้อพิพาท ข้อร้องเรียน งานจัดบริการสาธารณะ

NC (TS) = ภารกิจรอง (Non-core Technical Support) งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์

NC (AS) = ภารกิจรอง (Non-core Administrative Support) งานสนับสนุนทางการบริหารจัดการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ

ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน (As-Is) แบบฟอร์ม 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภารกิจ	ประเภท*		
	C	NC (TS)	NC (AS)
8.12 งานพัฒนาระบบบริหารบุคลากรและกำหนดสิทธิการใช้งาน		√	
8.13 งานพัฒนาระบบการออกสลิปเงินเดือน			
8.14 งานพัฒนาระบบรายงานผลการให้บริการของศูนย์ช่างประจำชุมชนเกิดใต้อาคารชั้น 80 พรรษา			
8.15 งานพัฒนาระบบจัดการประชุม			
8.16 งานพัฒนาระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์			
8.17 งานพัฒนาระบบเครือข่ายส่วนกลาง			

หมายเหตุ : \*

C = ภารกิจหลัก (Core function) งานตามกฎหมาย / นโยบาย หรืองานที่หากไม่ดำเนินการจะทำให้ส่วนราชการนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เช่น งานข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย งานอนุมัติ อนุญาต งานบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย งานจัดการข้อพิพาท ข้อร้องเรียน งานจัดบริการสาธารณะ

NC (TS) = ภารกิจรอง (Non-core Technical Support) งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์

NC (AS) = ภารกิจรอง (Non-core Administrative Support) งานสนับสนุนทางการบริหารจัดการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ

ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน (As-Is) แบบฟอร์ม 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภารกิจ	ประเภท*		
	C	NC (TS)	NC (AS)
<p><b>9. งานตรวจสอบภายใน</b></p> <p>9.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนตรวจสอบ จัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี แผนการตรวจสอบระยะยาว</p> <p>9.2 ปฏิบัติงานตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบประจำปี ด้วยเทคนิค และวิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจและความสำคัญของเรื่องที่ตรวจสอบ</p> <p>9.3 จัดทำรายงานการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด</p> <p>9.4 ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจถูกต้องตามที่ผู้ตรวจสอบภายในเสนอแนะ</p> <p>9.5 ปฏิบัติงานในการให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในต่ออธิบดี หน่วยรับตรวจและบุคคลที่เกี่ยวข้อง</p>			✓
<p><b>10. งานพัฒนาระบบบริหาร</b></p> <p>10.1 ปฏิบัติงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบบริหาร</p> <p>10.2 ศึกษา วิเคราะห์ระบบราชการเพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ</p>			✓

หมายเหตุ : \*

C = ภารกิจหลัก (Core function) งานตามกฎหมาย / นโยบาย หรืองานที่หากไม่ดำเนินการจะทำให้ส่วนราชการนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เช่น งานขอเสนอแนะเชิงนโยบาย งานอนุมัติ อนุญาต งานบังคับให้ไปเป็นตามกฎหมาย งานจัดการข้อพิพาท ข้อร้องเรียน งานจัดบริการสาธารณะ

NC (TS) = ภารกิจรอง (Non-core Technical Support) งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์

NC (AS) = ภารกิจรอง (Non-core Administrative Support) งานสนับสนุนทางการบริหารจัดการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ

ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน (As-Is) แบบฟอร์ม 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภารกิจ	ประเภท*		
	C	NC (TS)	NC (AS)
10.3 การวางระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน 10.4 ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย 10.5 ประสานงานกับสำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 10.6 ปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการคณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 10.7 ศึกษา วิเคราะห์ และร่วมจัดทำตัวชี้วัดมิติที่ 1 ของคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ			✓
<b>11. งานอำนวยการ</b> 11.1 งานสารบรรณ 11.2 งานช่วยอำนวยการและประสานราชการ 11.3 งานสื่อสารองค์กร 11.4 งานห้องสมุด 11.5 งานสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพการทำงาน 11.6 งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ			✓

หมายเหตุ : \*

C = ภารกิจหลัก (Core function) งานตามกฎหมาย / นโยบาย หรืองานที่หากไม่ดำเนินการจะทำให้ส่วนราชการนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เช่น งานข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย งานอนุมัติ อนุญาต งานบังคับให้ไปเป็นตามกฎหมาย งานจัดการข้อพิพาท ข้อร้องเรียน งานจัดบริการสาธารณะ

NC (TS) = ภารกิจรอง (Non-core Technical Support) งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์

NC (AS) = ภารกิจรอง (Non-core Administrative Support) งานสนับสนุนทางการบริหารจัดการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ

ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน (As-Is)  
แบบฟอร์ม 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภารกิจ	ประเภท*		
	C	NC (TS)	NC (AS)
<b>12. งานบริหารทรัพยากรบุคคล</b> 12.1 งานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง 12.2 งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 12.3 งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล 12.4 งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ 12.5 งานวินัยและจริยธรรม			✓
<b>13. งานบริหารการคลัง</b> 13.1 งานงบประมาณ 13.2 งานบัญชี 13.3 งานการเงิน 13.4 งานพัสดุ			✓

หมายเหตุ : \*

C = ภารกิจหลัก (Core function) งานตามกฎหมาย / นโยบาย หรืองานที่หากไม่ดำเนินการจะทำให้ส่วนราชการนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เช่น งานข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย งานอนุมัติ อนุญาต งานบังคับให้ไปเป็นตามกฎหมาย งานจัดการข้อพิพาท ข้อร้องเรียน งานจัดบริการสาธารณะ

NC (TS) = ภารกิจรอง (Non-core Technical Support) งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์

NC (AS) = ภารกิจรอง (Non-core Administrative Support) งานสนับสนุนทางการบริหารจัดการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ

**ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be)**  
**แบบฟอร์ม 2.2.1 ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**  
**: ภารกิจหลัก (Core function)**

ภารกิจหลัก (Core function)	บทบาทภาครัฐ		แนวทางการพัฒนาองค์การ (How to)
	(As-Is)	(To-Be)	
<b>ภารกิจ 1 : ภารกิจพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน</b>			
กิจกรรม 1 : งานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	Regulator	Regulator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานผู้ประกอบการอาชีพ</li> <li>- พัฒนาระบบ e-testing ให้ครอบคลุมกับมาตรฐานทุกสาขา</li> <li>- เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) และกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (AQRf)</li> <li>- จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ Thailand 4.0</li> <li>- ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ</li> </ul>
กิจกรรม 2 : งานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	Facilitator	Facilitator	
กิจกรรม 3 : งานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน	Operator	Operator	
กิจกรรม 4 : งานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
กิจกรรม 5 : งานการทดสอบมาตรฐาน			
<b>ภารกิจ 2 : ภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</b>			
กิจกรรม 1 : งานพัฒนาระบบฝึก	Regulator	Regulator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาระบบรูปแบบการฝึก โดยใช้ระบบบริหารการฝึกด้วยคอมพิวเตอร์ CMI ภายใต้รูปแบบการฝึกตามความสามารถ (CBT)</li> <li>- ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต</li> <li>- พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกตามความสามารถ (Competency Based Curriculum)</li> <li>- ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ด้าน e-learning</li> </ul>
กิจกรรม 2 : งานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน	Facilitator	Facilitator	
กิจกรรม 3 : งานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก	Operator	Operator	
กิจกรรม 4 : งานบริหารเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน			
กิจกรรม 5 : งานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ			
กิจกรรม 6 : งานการฝึกอบรม			

**ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be)**  
**แบบฟอร์ม 2.2.1 ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**  
**: ภารกิจหลัก (Core function)**



ภารกิจหลัก (Core function)	บทบาทภาครัฐ		แนวทางการพัฒนาองค์กร (How to)
	(As-Is)	(To-Be)	
<b>ภารกิจ 3 : ภารกิจส่งเสริมสถานประกอบกิจการ</b>			
กิจกรรม 1 : งานบริหารกองทุน กิจกรรม 2 : งานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์ กิจกรรม 3 : งานการเงินและบัญชีกองทุน กิจกรรม 4 : งานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กิจกรรม 5 : งานส่งเสริมขีดความสามารถผู้ประกอบการ	Regulator Facilitator Operator	Regulator Facilitator Operator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขยายและพัฒนาระบบการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายแบบ e-service ให้ครอบคลุมทุกหลักสูตร</li> <li>- พัฒนาระบบ e-service ในรูปแบบของ website/mobile application โดยพัฒนากระบวนการตั้งแต่ต้นกระบวนการจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ (end-to-end process)</li> <li>- นำเทคโนโลยี Internet of Thing มาใช้กับผู้เกี่ยวข้อง ในทุกระดับ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และบริหารจัดการระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>- นำเทคโนโลยีทางการเงิน การลงทุน (Fin Tech) เช่น การทำธุรกรรมรับ-จ่าย-โอน เงินออนไลน์ ฯลฯ</li> <li>- ส่งเสริมสิทธิประโยชน์การฝึกอบรมแบบ e-learning</li> <li>- ขยายเครือข่ายกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป</li> <li>- ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับรูปแบบการทำงานในอนาคตเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ</li> </ul>

**ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be)**  
**แบบฟอร์ม 2.2.1 ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**  
**: ภารกิจหลัก (Core function)**

ภารกิจหลัก (Core function)	บทบาทภาครัฐ		แนวทางการพัฒนาองค์กร (How to)
	(As-Is)	(To-Be)	
<b>ภารกิจ 4 : ภารกิจพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน</b>			
กิจกรรม 1 : งานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) กิจกรรม 2 : งานพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ กิจกรรม 3 : งานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	Policy Advisor  Facilitator	Policy Advisor  Facilitator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาเครื่องมือในการสนับสนุนนโยบายของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และประสานงานกับคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช.</li> <li>- นำหลักการของ Big Data มาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล และสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ</li> <li>- บริหารจัดการและประสานภาคีเครือข่ายภาครัฐให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน</li> </ul>



ภารกิจรอง (Non-core function)	เป้าหมาย การปรับเปลี่ยน	ข้อเสนอ การปรับเปลี่ยน (How to)
<b>Technical Support</b>		
1. งานกฎหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย</li> <li>- การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายบรรดาที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกรม</li> </ul>	<p>ขอปรับเป็นกองที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากภารกิจที่ดำเนินการมีทั้งภารกิจด้านวิชาการกฎหมาย คือการยกร่างปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ฯลฯ งานด้านการกำหนดนโยบายการบริหาร กำกับ ดูแล หน่วยงานต่างๆ ให้ดำเนินการให้ถูกต้อง เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด</p>
2. งานตรวจการพัฒนาฝีมือแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดนโยบาย การกำกับดูแล เยี่ยมเยียน ติดตาม ตรวจสอบ การบังคับการให้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน</li> <li>- ตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการและผู้เกี่ยวข้องให้ คำปรึกษา แนะนำกระบวนการฝึกอบรมการพัฒนา ฝีมือแรงงานสิทธิประโยชน์ต่างๆ กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ</li> <li>- กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ บังคับการให้เป็นไป ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานในเรื่องของการรับรองหลักสูตรและ ค่าใช้จ่ายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึก เปลี่ยนสาขาอาชีพ การยื่นแบบประเมินเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ ความสามารถ</li> <li>- การประสานการดำเนินคดีและบังคับคดี</li> </ul>	<p>จัดตั้งเป็นกองใหม่ที่ปรากฏใน กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>

ภารกิจรอง (Non-core function)	เป้าหมาย การปรับเปลี่ยน	ข้อเสนอ การปรับเปลี่ยน (How to)
<b>Technical Support</b>		
3. งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานภารกิจหลักของกรม</li> <li>- พัฒนาระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ระบบคลังข้อมูล (Data Warehouse) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลของกรม</li> </ul>	ขอปรับเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. งานยุทธศาสตร์และเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาเครื่องมือในการสนับสนุนนโยบายของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช)</li> <li>- บริหารจัดการและประสานภาคีเครือข่ายภาครัฐให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน</li> </ul>	ขอปรับเป็นกองที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. งานแผนงานและสารสนเทศ	นาระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ระบบคลังข้อมูล (Data Warehouse) มาใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลของกรม	

Technical Support = งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและงานพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์ เป็นต้น

Administrative Support = งานสนับสนุนทางการบริหารจัดการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชีและพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ เป็นต้น 26

ภารกิจรอง (Non-core function)	เป้าหมาย การปรับเปลี่ยน	ข้อเสนอ การปรับเปลี่ยน (How to)
<b>Technical Support</b>		
6. งานพัฒนาฝีมือแรงงาน นานาชาติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนส่งเสริมและแสวงหาความร่วมมือจากประเทศที่พัฒนาแล้วในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจ 3 ฝ่าย (IMT-GT)</li> <li>- ส่งเสริมภาครัฐและภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการในระดับนานาชาติ</li> <li>- ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจ 3 ฝ่าย (IMT-GT)</li> <li>- ส่งเสริมการกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจ 3 ฝ่าย (IMT-GT)</li> <li>- ศึกษาวิเคราะห์วิจัยความต้องการการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการในระดับนานาชาติ</li> </ul>	ขอปรับเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Technical Support = งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและงานพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์ เป็นต้น

Administrative Support = งานสนับสนุนทางการบริหารจัดการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชีและพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ เป็นต้น

ภารกิจรอง (Non-core function)	เป้าหมาย การปรับเปลี่ยน	ข้อเสนอ การปรับเปลี่ยน (How to)
<b>Administrative Support</b>		
งานบริหารการคลัง	<div data-bbox="722 472 1222 833" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;">                     ทดแทนอัตราว่างจากผลการ                      เกษียณอายุของข้าราชการด้วย                      การจ้างงานรูปแบบอื่นทั้งหมด                 </div>	
งานบริหารทรัพยากรบุคคล		
งานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ		
งานสื่อสารองค์กร		

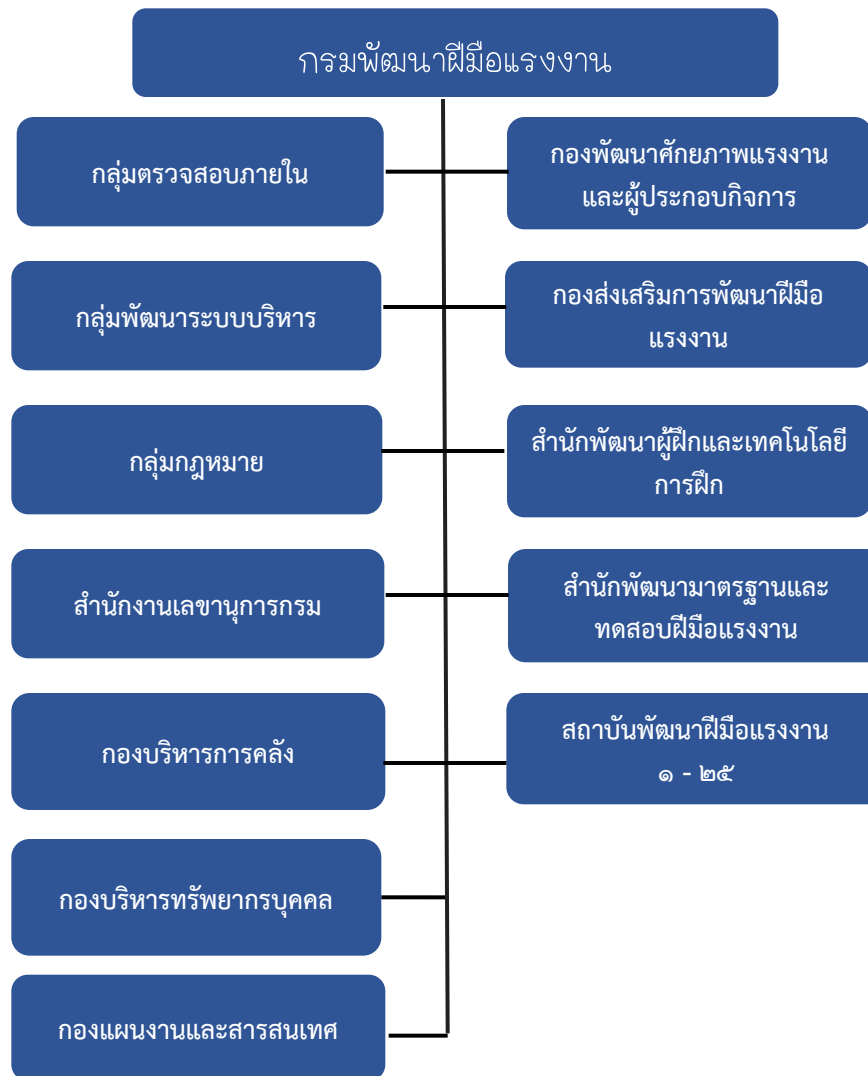
หมายเหตุ: เป้าหมายการปรับเปลี่ยนเป็นไปตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560

Technical Support = งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและงานพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ  
 งานวิเทศสัมพันธ์ เป็นต้น

Administrative Support = งานสนับสนุนทางการบริหารจัดการ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชีและพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ เป็นต้น

## ปัจจุบัน

(ปรากฏในกฎกระทรวง  
แบ่งส่วนราชการกรม  
พัฒนาฝีมือแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน พ.ศ.  
๒๕๕๙)



### อัตรากำลัง

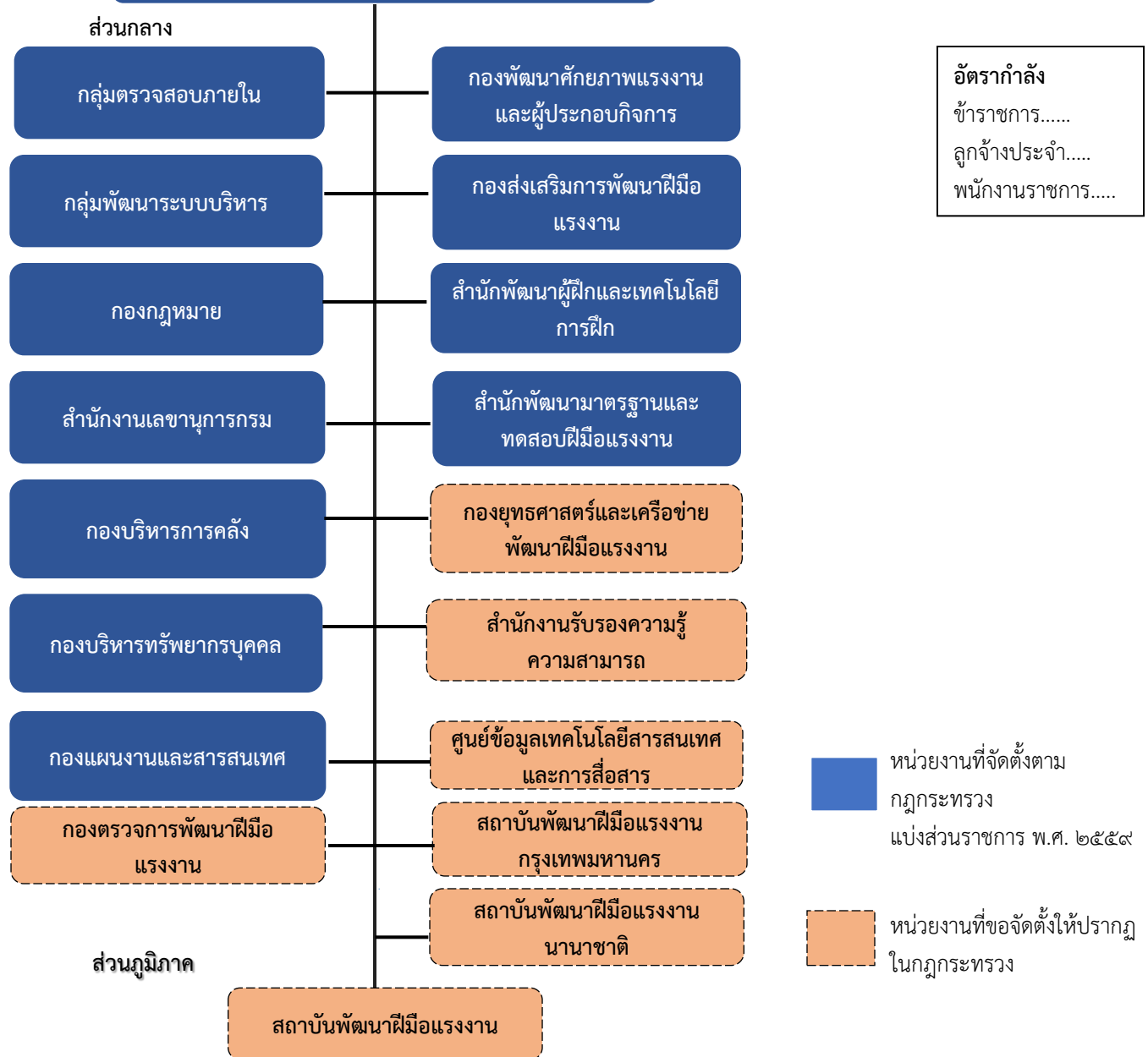
ข้าราชการ ๑,๓๒๖

ลูกจ้างประจำ ๗๑๐

พนักงานราชการ ๗๑๐

■ หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎกระทรวง  
แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๙

## กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be) 

แบบฟอร์ม 2.2.3 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนในระยะ 3 ปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ประเด็นการปรับปรุง**

**แนวทางการพัฒนา**

**ภารกิจ 1 :**

- ขอปรับกลุ่มกฎหมายให้มีฐานะเป็นกองกฎหมาย
- จัดตั้งกองตรวจการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ขอปรับ ศท. ให้ปรากฏตามในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
- ขอปรับ ยร. ให้ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
- ขอปรับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติให้ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
- ขอปรับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

- จัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอจัดตั้งส่วนราชการ
- สรุปสาระสำคัญพร้อมนำเสนอคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง
- จัดทำเรื่องเสนอคำขอพร้อมรายการคำชี้แจงให้กับคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง

**ภารกิจ 2 :**

ทบทวนภารกิจและจัดทำข้อเสนอในการปรับปรุงบทบาทภารกิจพร้อมทั้งถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็นให้ภาคส่วนอื่นทำแทน

- ศึกษานโยบายรัฐบาล กฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ รวมทั้งแผนที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ
- ศึกษาและจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในปัจจุบันของหน่วยงาน
- ปรับปรุงภารกิจพร้อมทั้งถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็นให้ภาคส่วนอื่นทำแทน

**ข้อเสนอการปรับเปลี่ยน**

ประเด็นการปรับปรุง	สิ่งที่ต้องดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564)												หมายเหตุ
	62				63				64				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
<b>ด้านโครงสร้าง</b>													
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขอปรับกลุ่มกฎหมายให้มีฐานะเป็นกองกฎหมาย</li> <li>- จัดตั้งกองตรวจการพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> <li>- ขอปรับ ศท. ให้ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ</li> <li>- ขอปรับ ยร. ให้ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ</li> <li>- ขอปรับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติให้ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ</li> <li>- ขอปรับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาค</li> </ul>													
<b>ด้านกระบวนการ</b>													
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทบทวนภารกิจของแต่ละหน่วยงานและจัดทำข้อเสนอในการปรับปรุงบทบาทภารกิจพร้อมทั้งถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็นให้ภาคส่วนอื่นทำแทน</li> </ul>													



### กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ นอกจากนี้ 20 ปี ต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงจังหวะเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (พ.ศ. 2560 - 2564) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม

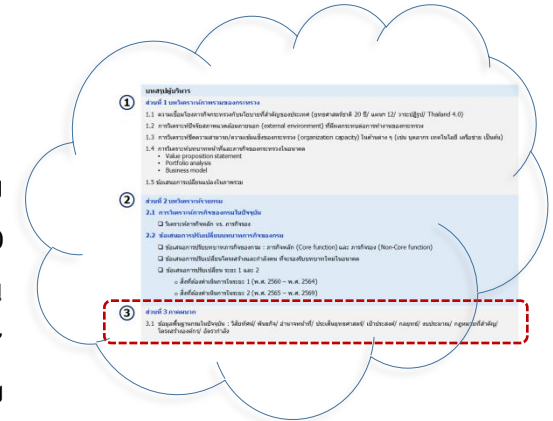
#### วิสัยทัศน์

พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบการให้มีผลิตภาพสูง สู่ไทยแลนด์ 4.0

(Develop high productivity workers skill of all levels and entrepreneurs towards Thailand 4.0)

#### พันธกิจ

1. พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่มาตรฐานสากลและแข่งขันได้
2. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ



### ภารกิจ อำนาจหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากลมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ

### อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2559

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยให้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2559 ดังนี้

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหาและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือและการทดสอบฝีมือ และกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศตลอดจนประสานแผนงานการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
- 3) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพแรงงานให้แก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
- 5) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพ และพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 6) จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานและเป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
- 7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีกำหนด

## แบบฟอร์ม 3.2 : ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

1

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>1.การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล</p>	<p>เพื่อให้แรงงานไทย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีสมรรถนะตามมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน ไปสู่สากล</li> <li>ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ</li> <li>มีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ</li> <li>สามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี</li> <li>พัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ</li> <li>รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย</li> <li>ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน</li> <li>ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ</li> <li>เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ</li> </ol>
<p>2.การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>เตรียมความพร้อมแรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน เข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักยภาพ</li> <li>ยกระดับฝีมือแรงงาน ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี</li> <li>พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงง่าย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน</li> <li>ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ</li> <li>ยกระดับฝีมือแรงงานจาก 1.0 2.0 และ 3.0 สู่มัธยมศึกษา 4.0</li> <li>พัฒนาระบบ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</li> </ol>
<p>3. การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ และแรงงานนอกระบบ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ , แรงงานกลุ่มเฉพาะ , ผู้ประกอบการกิจการใหม่ (Start-ups) และวิสาหกิจชุมชน</li> <li>เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการจากระดับ 1.0 2.0 และ 3.0 สู่มัธยมศึกษา 4.0</li> <li>ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระสตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ</li> <li>สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ</li> <li>ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ</li> </ol>

### ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
4. การส่งเสริมและ พัฒนาเครือข่ายการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง</li> <li>2. สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง</li> <li>3. ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้ กรอบ กพร.ปช.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปรับปรุงกฎหมายภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง</li> <li>2. บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>3. สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม</li> <li>4. พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน</li> <li>5. สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ</li> <li>6. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ</li> </ol>
5. การบริหารจัดการ องค์กรและระบบ ฐานข้อมูลให้ ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</li> <li>2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพโดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจรรยาบรรณ</li> <li>3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่ระบบดิจิทัล</li> <li>4. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี</li> <li>5. ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> <li>6. สนับสนุนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA</li> <li>2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน</li> <li>3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ</li> <li>4. พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน</li> <li>6. ระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> <li>7. พัฒนาระบบการติดตาม ประเมินผล</li> </ol>

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน [2,746]		1,326		ข้าราชการ	
		710		ลูกจ้างประจำ	
		710		พนักงานราชการ	
		-			
กลุ่มตรวจสอบภายใน (14)	6 8	ตำแหน่งไม่สังกัดกอง (8)	4 4		
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (14)	6 8	สำนักงานผู้ตรวจราชการกรม (10)	5 5		
กลุ่มกฎหมาย (20)	8 12	กองสื่อสารองค์กร (11)	4 7		
สำนักงานเลขานุการกรม (36)	13 15 8	กองวิเทศสัมพันธ์ (11)	6 5		
กองบริหารการคลัง (49)	21 2 26	กองยุทธศาสตร์และเครือข่าย พัฒนาฝีมือแรงงาน (14)	6 8		
กองบริหารทรัพยากรบุคคล (54)	25 1 28	สำนักงานรับรองความรู้ ความสามารถ (7)	3 4		
กองแผนงานและสารสนเทศ (30)	17 4 9	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (13)	6 7		
กองพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ (37)	19 2 16	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นานาชาติ (23)	11 12		
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน (46)	19 1 26	สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (13)	8 5		
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 – 25 (1110)	567 357 186	สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ (7)	3 4		
สำนักพัฒนาผู้ฝึกและ เทคโนโลยีการฝึก (67)	38 5 24	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 52 แห่ง (1098)	502 315 281		
สำนักพัฒนามาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงาน (57)	32 2 23				