

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

ในวันศุกร์ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม ๕๐๑ ชั้น ๕ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ๒.๑ คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๓๑๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑
แต่งตั้งคณะกรรมการร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒.๒ การประเมินผลส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒
- ๒.๓ มุมมองของภาคเอกชนต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต
- ๒.๔ แนวทางการดำเนินการแผนการปฏิรูปองค์การตามตัวชี้วัดที่ ๕.๒

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- ๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และจัดทำข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาท
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินการในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๕)
- ๓.๒ ยกร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

ระเบียบวาระการประชุม
ประชุมคณะกรรมการร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑
ในวันศุกร์ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ๕๐๑ ชั้น ๕ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน กล่าวว่ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ ทุกส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามกรอบแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด จึงได้มีการประชุมในวันนี้

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๒.๑ คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๓๑๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑
แต่งตั้งคณะกรรมการร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เลขานุการคณะกรรมการ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ ๓๑๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะกรรมการร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีนายชาคริตย์ เดชา ผู้ตรวจราชการกรม เป็นประธาน ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นคณะกรรมการ และผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นเลขานุการคณะกรรมการ รวมทั้งสิ้น ๑๕ คน ตามเอกสาร ๑

ที่ประชุม

๒.๒ การประเมินผลส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒

เลขานุการคณะกรรมการ รายงานว่า การประชุมคณะกรรมการฯ ในวันนี้ สืบเนื่องมาจากสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๕ องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่
ความรับผิดชอบ...

ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base) องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหลายหน่วยงาน (Agenda Base) องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Area Base) องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation) แบ่งเป็น ๔.๑ การพัฒนาวัตกรรม และ ๔.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของจังหวัดตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential Base) แบ่งเป็น ๕.๑ การจัดทำและดำเนินการตามการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และ ๕.๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้นำร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอเข้าที่ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมชั้น ๗ อาคาร ๒๕ ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นตัวอย่างในการพิจารณา และผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า ร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมจะเน้นการปรับปรุงด้านโครงสร้างจึงไม่สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐ ที่มุ่งเน้นให้ภาครัฐปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงาน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางเปิดกว้างให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ถ้าย้อนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองให้ภาคส่วนอื่นที่มีความพร้อมเป็นผู้ดำเนินการแทน การนำเทคโนโลยีหรือสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงควรเน้นการปรับปรุงด้านกระบวนการให้มากขึ้น และนำการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามเอกสาร ๒

ที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

๒.๓ มุมมองของภาคเอกชนต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต

นำเสนอแนวคิดโดย ดร.มณูญ พรรณพลีวรรณ และอาจารย์จำเรียง วิทยวัฒน์

ที่ปรึกษาสมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต

ที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

๒.๔ แนวทางการดำเนินการแผนการปฏิรูปองค์กรตามตัวชี้วัดที่ ๕.๒

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ (๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ต้องจัดทำแผนปฏิรูปองค์กรของกระทรวงและกรม ส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร.

สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ (๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑) ปรับแผนปฏิรูปองค์กรตามข้อสังเกตของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แนวทางการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร (Organization Transformation Plan)

มีดังนี้ ตามเอกสาร ๓

ส่วนที่ ๑ บทวิเคราะห์ภาพรวมของกระทรวง

๑.๑ ความเชื่อมโยงภารกิจกระทรวง กับนโยบายที่สำคัญของประเทศ (ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี/แผนฯ ๑๒/ วาระปฏิรูป/ Thailand ๔.๐)

๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวง

๑.๓ การวิเคราะห์ขีดความสามารถ/ ความเข้มแข็งของกระทรวง (organization capacity) ในด้านต่างๆ (เช่น บุคลากร เทคโนโลยี เครือข่าย เป็นต้น)

๑.๔ การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของกระทรวงในอนาคต

๑.๔.๑ Value proposition statement

๑.๔.๒ Portfolio analysis

๑.๔.๓ Business Model (โดยต้องมีภารกิจครอบคลุมทุกกรม)

๑.๕ ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

ส่วนที่ ๒ บทวิเคราะห์รายการ

๒.๑ การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน

๒.๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง

๒.๒ ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม

๒.๒.๑ ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรม : ภารกิจหลัก (Core function) และ ภารกิจรอง (Non - Core function)

๒.๒.๒ ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกำลังคนที่จะรองรับบทบาทใหม่ในอนาคต

๒.๒.๓ ข้อเสนอการปรับเปลี่ยน สิ่งที่ต้องดำเนินการในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

ข้อมูลพื้นฐานของกรมในปัจจุบัน : วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ อำนาจหน้าที่/ ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์/ งบประมาณ/ กฎหมายที่สำคัญ/ โครงสร้างองค์กร/ อัตรากำลัง

ที่ประชุม

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และจัดทำข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินการในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – พ.ศ. ๒๕๖๔)

เลขานุการคณะทำงาน ได้วิเคราะห์ร่างบทบาทภารกิจหลัก ภารกิจรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม ดังนี้

ส่วนที่ ๑ วิเคราะห์บทบาทภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๑.๑ ภารกิจพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๑.๒ ภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- ๑.๓ ภารกิจส่งเสริมสถานประกอบกิจการ
- ๑.๔ ภารกิจพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑.๕ ภารกิจการกำกับดูแลอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

ส่วนที่ ๒ วิเคราะห์บทบาทภารกิจรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๒.๑ งานแผนงานและสารสนเทศ
- ๒.๒ งานกฎหมาย
- ๒.๓ งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๒.๔ งานตรวจสอบภายใน
- ๒.๕ งานพัฒนาระบบบริหาร
- ๒.๖ งานอำนวยการ
- ๒.๗ งานบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒.๘ งานบริหารการคลัง

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

๓.๒ ยกร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พิจารณายกร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – พ.ศ. ๒๕๖๔) ตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด เพื่อเสนอให้คณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาต่อไป ตามเอกสาร ๒

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

เอกสาร ๑



คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่ ๓๑๙ /๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้วยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ ซึ่งทุกส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามกรอบแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงแต่งตั้งคณะกรรมการร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| ๑. นายชาคริตย์ เตชา
ผู้ตรวจราชการกรม | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นายเมธี เมืองทอง
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ ปทุมธานี | คณะกรรมการ |
| ๓. นางสุรัชดา พ่อธานี
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | คณะกรรมการ |
| ๔. นางสาวนราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
กองแผนงานและสารสนเทศ | คณะกรรมการ |
| ๕. นายสมบุญม์ รัชษ์วงษ์
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ | คณะกรรมการ |
| ๖. นายคมธัช รัตนคช
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | คณะกรรมการ |
| ๗. นางสาวนุชจรินทร์ สายรัตทอง
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | คณะกรรมการ |
| ๘. นายประสาร คิตดี
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | คณะกรรมการ |

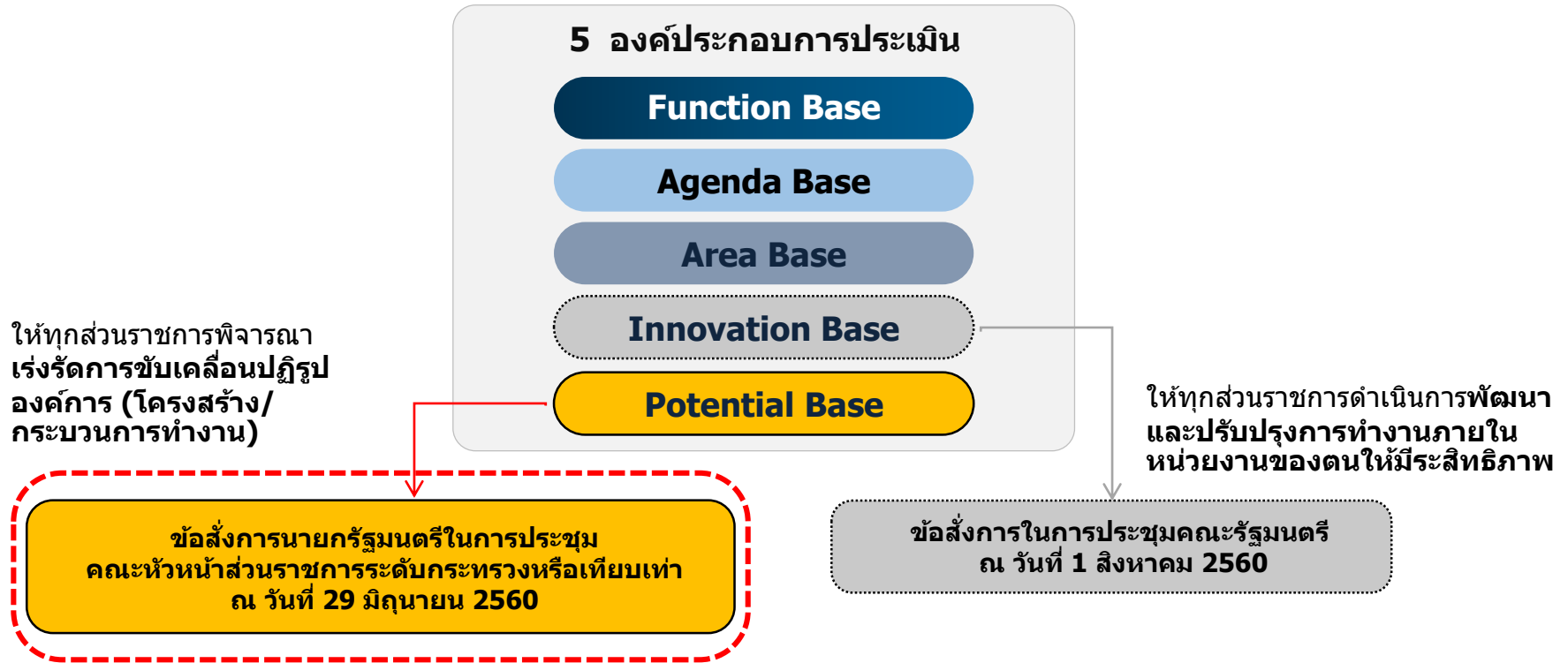
๙. นายภูมิศักดิ์ สุขแก้ว
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี คณะทำงาน
๑๐. นางสาวอุไรวรรณ หันตรา
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา คณะทำงาน
๑๑. นางสาวปาริชาติ สิทธิกัน
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน คณะทำงาน
๑๒. นายธีรพันธ์ พิษผล
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
กองแผนงานและสารสนเทศ คณะทำงาน
๑๓. นางสาวพะเยาว์ อินทอง
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะทำงาน
๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
คณะทำงาน
และเลขานุการ
๑๕. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบราชการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ
ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
๑. วิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และจัดทำข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงานที่จะดำเนินการในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – พ.ศ. ๒๕๖๔)
๒. ยกร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอให้คณะทำงานขับเคลื่อนการปฏิรูป
องค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณา
๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑



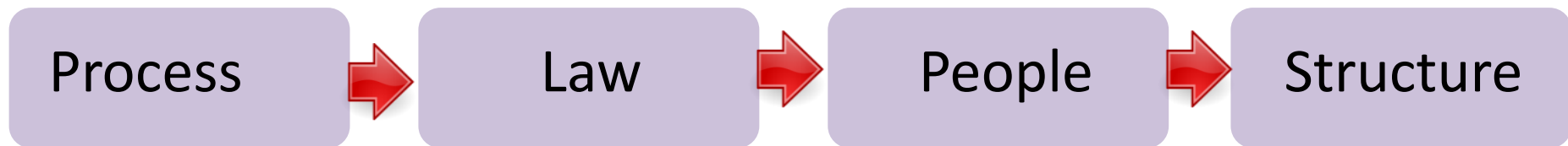
(นายสุทธิ สุโกศล)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เอกสาร ๒



นายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้หน่วยงานภาครัฐปรับบทบาทเพื่อปฏิรูปไปสู่ระบบราชการ 4.0 ในการประชุม
หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2560 *โดยให้ทุกส่วนราชการ
พิจารณาเร่งรัดการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การ ด้านโครงสร้าง/ด้านกระบวนการทำงาน /ด้านกฎหมาย* ที่
เกี่ยวข้อง รวมถึง *ด้านบุคลากร* (การแต่งตั้ง การพัฒนา ค่าตอบแทน) ทั้งนี้ ให้ทุกส่วนราชการจัดตั้งหน่วยงานภายใน
เพื่อรับผิดชอบหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปภายในองค์การที่สอดคล้องตามแนวทางการปฏิรูปในภาพรวม โดยให้
พิจารณา มอบหมายรองหัวหน้าส่วนราชการทำหน้าที่กำกับ ดูแลหน่วยงานดังกล่าว

แนวทางการขับเคลื่อนแผนปฏิรูปองค์การ เพื่อรองรับ Disruptive Technology



- ปรับกระบวนการเพื่อรองรับ Disruptive Technology
- สั้น กระชับ ต้นทุนต่ำ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทันที
- ออกแบบกระบวนการ end to end service โดยเป็น Digital service

- ปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ทบทวน ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็น หรือไม่สอดคล้องกับสถานการณ์
- ทบทวนกฎหมายทุก 5 ปี เพื่อยกเลิกการอนุญาตหรือให้มีมาตรการอื่นที่เร็วกว่า

- พัฒนาบุคลากร / Talent / mindset
- ขวัญกำลังใจ / Career path
- สร้าง Digital skill / Digital expert เพื่อรองรับการขับเคลื่อน Digital Transformation ขององค์การ
- Out source / Share service

- ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจใหม่
- ปรับลดขนาด คล่องตัว
- หน่วยงานรูปแบบอื่น เช่น Social Enterprise

การปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลที่คล่องตัว (Agile Government Transformation) เพื่อนำไปสู่
Smart & High Performance Government

บทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



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...

ภาพบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

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)

กระบวนการ
การ
ขับเคลื่อน
ภารกิจ

1. สร้างเครือข่ายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในลักษณะ ทวิภาคี ไตรภาคี พหุภาคี
2. ปรับบทบาท โครงสร้าง กระบวนการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกปฏิบัติการในพื้นที่ระดับต่าง ๆ รวมทั้งปรับปรุงกฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดบทบาททั้ง 4 ด้าน

(1)
ขับเคลื่อนนโยบาย

(2ข)
กำกับดูแล
-ประกัน
คุณภาพ

(3)
ส่งเสริม/ประสาน

(4)
ดำเนินการเอง

(2ก)
กำกับดูแล
-มาตรฐานฯ
- การรับรอง
ศูนย์ฯ

พัฒนาการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและในอนาคต

	อดีต - พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2558-2562	พ.ศ. 2563-2567
จุดประสงค์	เพิ่มการมีงานทำ (Employment)	เพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Productivity) และความสามารถที่จะได้รับการจ้างงาน (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"> พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพสำคัญทั้งหมดและส่งเสริมผู้ประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน เน้นการรับรอง (Accreditation)/ร่วมฝึกกับสถานประกอบการ และส่งเสริมเครือข่ายฯ ดำเนินงาน ให้คำปรึกษาสถานประกอบการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การจัดทำมาตรฐานฝึกฝีมือและหลักสูตร การทดสอบ ฯลฯ 	<p>Regulation</p> <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้สมาคมวิชาชีพ/อาชีพเป็นผู้ดำเนินการด้านการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ฝึกอบรม และทดสอบ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยกำกับดูแลด้านคุณภาพและธรรมาภิบาล

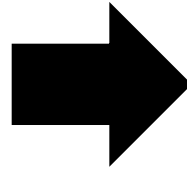
บทบาทใหม่

เปลี่ยนอะไรบ้าง?

เป้าหมายใหม่



การจ้างงาน
Employment



ความสามารถที่จะได้รับการจ้างงาน
Employability



ผลิิตภาพแรงงาน
(Labour Productivity)

กลุ่มเป้าหมายใหม่: 1) ทรัพยากรมนุษย์

เดิม

5 ล้านคนต่อปี

-หลักสูตรช่างทั่วไป

ฝึกอบรม



ส่งเสริม

-แรงงานในระบบใน สปก. ที่เข้าข่าย

ใหม่

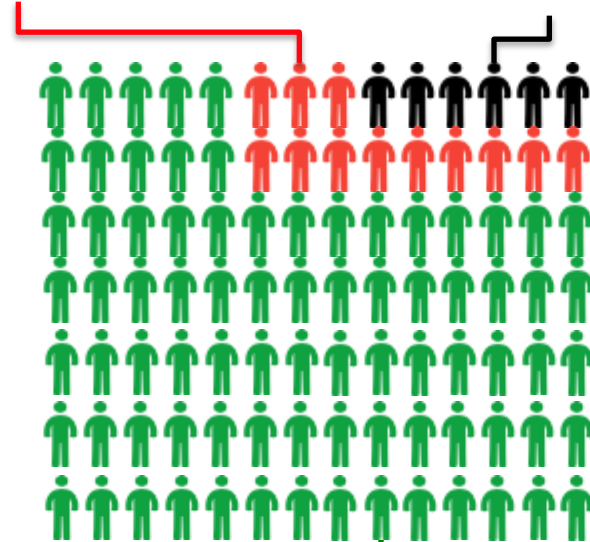
10 ล้านคนต่อปี

-หลักสูตรเฉพาะ /MT/ E-Learning

-โดยศูนย์/สถาบัน และหน่วยงาน
เครือข่าย
-การประกันคุณภาพการทดสอบ

ฝึกอบรม

ทดสอบ/รับรองความรู้



ส่งเสริม/กำกับดูแล

ทำอย่างไร?

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

กลุ่มเป้าหมายใหม่: 2) สถานประกอบการ/กลุ่มอาชีพ

ใหม่

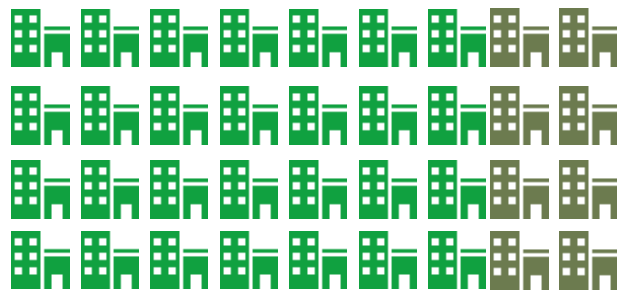
-ให้คำแนะนำให้เกิดระบบพัฒนา
ฝีมือแรงงานครบวงจร

-ให้การฝึกอบรม
-ให้คำแนะนำในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

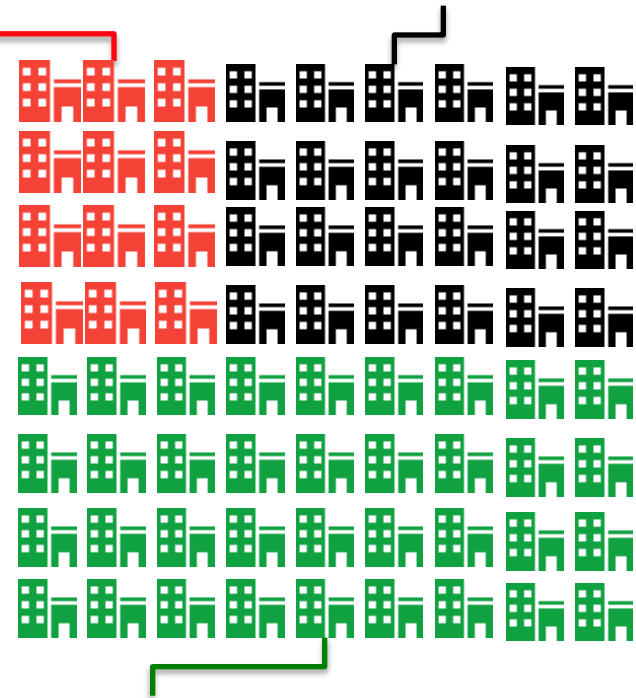
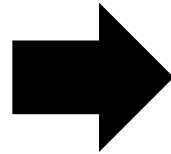
เดิม

สปก.ที่ไม่เข้าข่าย

กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน



ทำอย่างไร?



สปก.ที่เข้าข่าย

-ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ตาม
พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ
-ให้คำแนะนำในการพัฒนาผลิตภาพ

ส่งเสริม

-ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ
-การประกันคุณภาพการฝึกอบรม/ทดสอบ
-ให้คำแนะนำให้เกิดระบบพัฒนาฝีมือแรงงานครบวงจร
-พัฒนา HR/ MT

การยกระดับกลไกการบริหารจัดการ



ยกระดับโครงสร้าง



การเพิ่มศักยภาพบุคลากร
และวัฒนธรรมองค์กร
รองรับบทบาทใหม่



โครงสร้างพื้นฐาน



คู่มือ/แนวปฏิบัติ



ระบบ IT



การมอบ/กระจายอำนาจ

ยุทธศาสตร์การดำเนินงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ ด้านมาตรฐานฝีมือ แรงงานและการรับรอง ความรู้ความสามารถ

1. แผนแม่บทมาตรฐานฝีมือ
แรงงานและการประกันคุณภาพ
2. แผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรอง
ความรู้และการประกัน
คุณภาพ
3. ผลักดันการใช้มาตรฐานฝีมือฯ
4. การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ตาม
พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ
5. กำกับดำเนินงานตามระบบ
ประกันคุณภาพ
6. การเทียบเคียงมาตรฐานฝีมือฯ
และ NQF
7. ส่งเสริมการวิเคราะห์ลักษณะ
งาน ตำแหน่งฯ
8. ขับเคลื่อนระบบรับรองความรู้ฯ
9. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ
โดย ผชช.ภายนอก
10. พัฒนาผู้ทดสอบฯ
11. พัฒนาศูนย์/สถาบันให้เป็นศูนย์
รับรองฯ กลาง

ยุทธศาสตร์ ด้านการฝึกอบรม

1. การพัฒนาการฝึกอบรมใน
สถานประกอบกิจการ
2. การพัฒนาระบบฝึกอบรม
3. แผนการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม
ฝีมือแรงงาน
4. แผนการกำกับดูแลศูนย์
ฝึกอบรมฝีมือแรงงานฯ
5. การให้คำปรึกษาการเพิ่มผลิต
ภาพแรงงานและนวัตกรรม
6. การเพิ่มขีดความสามารถการ
ฝึกอบรมในสถานประกอบ
กิจการ
7. การพัฒนาบุคลากรฝึกของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ใน
มิติใหม่ฯ)
8. การพัฒนาระบบการฝึกของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (E-
learning/ CBT/ KM)
9. การพัฒนาระบบคลังข้อมูล
10. การพัฒนาอาคารสถานที่
ครุภัณฑ์
11. การพัฒนาต้นแบบระบบการ
ฝึกและทดสอบ)

ยุทธศาสตร์ ด้านส่งเสริมหน่วยงาน เครือข่าย

1. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพ
และความสามารถของ
กำลังแรงงาน (กพร.ปช./
กพร.ปจ.)
2. ส่งเสริมสนับสนุนและ
ประสานการพัฒนา
มาตรฐานฯ/หลักสูตรสู่
สถานประกอบกิจการ
3. ส่งเสริมสนับสนุนและ
ประสานหน่วยงานด้าน
การพัฒนาฝีมือแรงงาน
(สปก. ภาครัฐ) ด้วย
เครื่องมือตาม พ.ร.บ.
ส่งเสริมฯ

ยุทธศาสตร์ ด้านการยกระดับระบบการ บริหารจัดการ

1. ปรับโครงสร้างและ
อัตรากำลังของทั้งส่วนกลาง
และพื้นที่ /แผนยุทธศาสตร์
การพัฒนาหน่วยงานกรม
พัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน
(พ.ศ.2559-พ.ศ.2564)
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน
3. พัฒนาบุคลากรกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน
4. ปรับปรุง พัฒนากฎหมาย
กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์
วิธีการ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง
5. พัฒนาสถานฝึกและครุภัณฑ์
6. พัฒนาโครงสร้าง/บุคลากร
เครือข่าย เพื่อสนับสนุน
กพร.ปช. กพร.ปจ.

เอกสาร ๓

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร (Organizational Transformation Plan)

1

2

3

	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	
	รอบการประเมินที่ 1 (31 มี.ค. 61)	รอบการประเมินที่ 2 (30 ก.ย. 61)
ส่วนที่ 1 บทวิเคราะห์ภาพรวมของกระทรวง 1.1 ความเชื่อมโยงภารกิจของกระทรวงกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี/แผนฯ 12/ นโยบายรัฐบาล/ Thailand 4.0) 1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวง 1.3 การวิเคราะห์ขีดความสามารถ/ความเข้มแข็งของกระทรวง (organization capacity) ในด้านต่าง ๆ (เช่น โครงสร้าง กระบวนการ กฎหมาย บุคลากร เทคโนโลยี) 1.4 การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจ ของกระทรวง ในอนาคต 1.4.1 Value proposition statement 1.4.2 Portfolio analysis (เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ของแต่ละกรม) 1.4.3 Business model (โดยต้องมีภารกิจครอบคลุมทุกกรม)(เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ของแต่ละกรม) 1.4.4 Government 4.0 : กระทรวง 4.0 1.5 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม	แผนปฏิรูป องค์กรของ กระทรวง และ กรม ฉบับสมบูรณ์ (ปรับตาม ข้อสังเกต คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ) และแผนปฏิบัติ การ (Action Plan) ที่จะ ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	แผนปฏิรูป องค์กรของ กระทรวง และ กรม
ส่วนที่ 2 บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม 2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน (As-Is) 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลัก vs ภารกิจรอง 2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be) 2.2.1 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม : ภารกิจหลัก (Core function) และ ภารกิจรอง (Non-core function) 2.2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและอัตรากำลัง ที่จะรองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคต 2.2.3 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยน ในระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564)		
ส่วนที่ 3 ภาคผนวก 3.1 ข้อมูลพื้นฐานของกรมในปัจจุบัน : วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/หน้าที่และอำนาจ/ ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์/ งบประมาณ/ กฎหมายที่สำคัญ/ โครงสร้างและอัตรากำลัง		

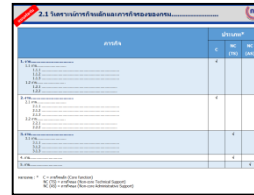
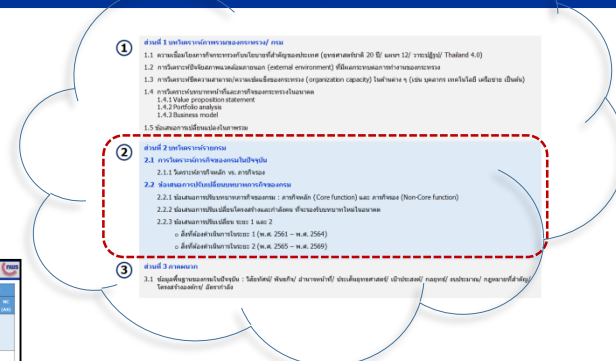
3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร :

ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม.....

2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน (As-Is)

2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลัก vs ภารกิจรอง : โดยวิเคราะห์จากแนวทางการจำแนกภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ

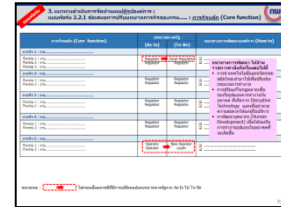
- วิเคราะห์ภารกิจหลัก (**ไม่เกิน 5 ภารกิจหลัก**) (เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย)
- วิเคราะห์ภารกิจรองของกรม แบ่งเป็น
 - งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support)
 - งานสนับสนุนทางบริหารจัดการ (Administrative Support)

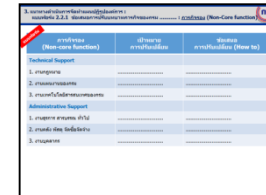
2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be)

2.2.1 ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรม : ภารกิจหลัก (Core function) และภารกิจรอง (Non-core function)

- ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรม : **ภารกิจหลัก (Core function)**
 - วิเคราะห์บทบาทภารกิจในปัจจุบัน (As-Is) : โดยวิเคราะห์จากค่านิยมการจำแนกบทบาทภาครัฐ
 - วิเคราะห์บทบาทภารกิจในอนาคตที่ควรจะเป็น (To-be)
 - ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรที่จะไปสู่บทบาทนั้น (How to)

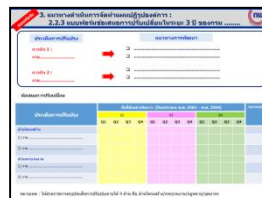
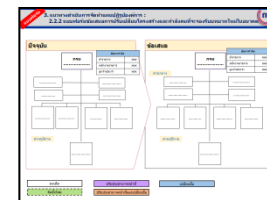


- ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรม : **ภารกิจรอง (Non-core function)**
 - Technical Support
 - Administrative Support



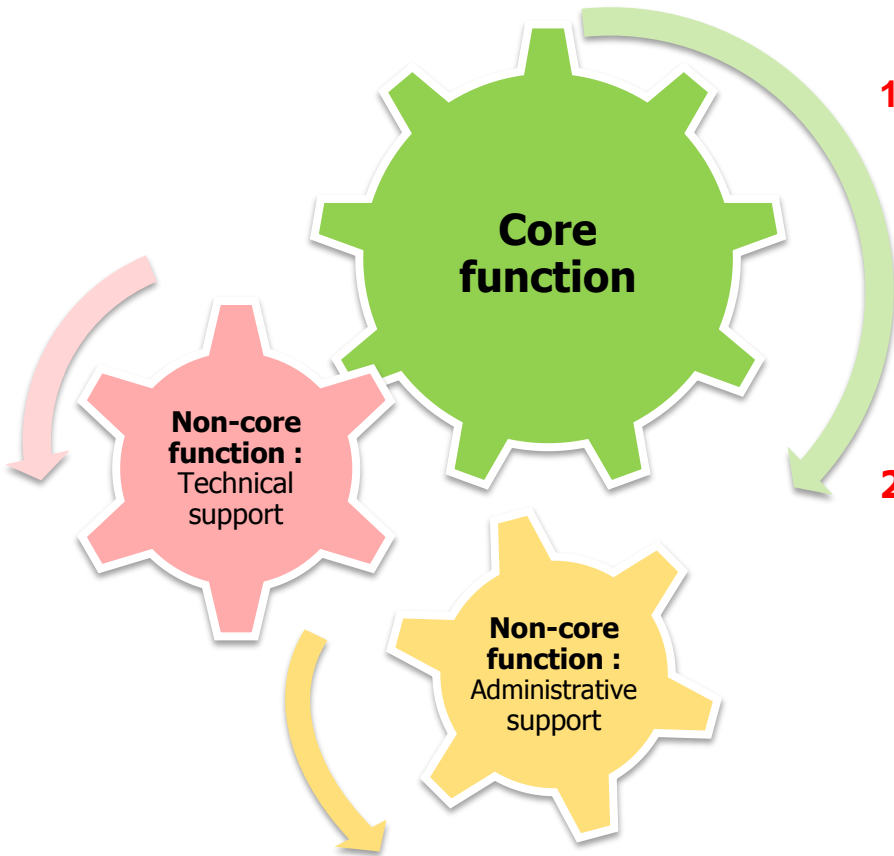
2.2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและอัตรากำลัง ที่จะรองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคต

2.2.3 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนในระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564)

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร :

แนวทางการจำแนกภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ : ภารกิจหลัก vs ภารกิจรอง



1. ภารกิจหลัก (Core function) หมายถึง

งานตามกฎหมาย/นโยบาย หรืองานที่หากไม่ดำเนินการ จะทำให้ส่วนราชการนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ การจัดตั้ง เช่น งานให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย งานอนุมัติ อนุญาต งานบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย งานจัดการ ข้อพิพาท ขอร้องเรียน งานจัดบริการสาธารณะ เป็นต้น

2. ภารกิจรอง (Non-core function) หมายถึง

2.1 งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์ เป็นต้น

2.2 งานสนับสนุนทางบริหารจัดการ (Administrative Support) เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชีและพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ภารกิจรองดังกล่าวมีลักษณะเป็นภารกิจหลักของ บางส่วนราชการก็ได้ขึ้นกับสภาพเงื่อนไขและวัตถุประสงค์ของการ จัดตั้งหน่วยงานนั้น

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ : นิยามการจำแนกบทบาทภาครัฐ



ประเภท	หมายถึง
1. เสนอแนะนโยบาย/บริหารนโยบาย (Policy Advisor)	- การจัดทำนโยบายหรือยุทธศาสตร์/จัดทำแผนแม่บทหรือแผนหลัก/มาตรการ (ระดับประเทศ) เช่น แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ แผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ แผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นต้น
2. กำกับดูแล (Regulator)	<ul style="list-style-type: none"> - การวางมาตรฐาน (ที่มีกฎหมาย/มติ ครม. รองรับ หรือเป็นภารกิจหลักของส่วนราชการ) เช่น มาตรฐานอาหาร มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มาตรฐานแหล่งท่องเที่ยว มาตรฐานโรงแรม มาตรฐานที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ - การออกกฎหมายและการบังคับใช้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การตรวจโรงงาน การตรวจสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน การตรวจโรงฆ่าสัตว์ - การอนุมัติอนุญาตตามกฎหมาย เช่น การอนุญาตตั้งโรงงาน - รับรองมาตรฐาน เช่น การรับรองห้องปฏิบัติการ การออกใบรับรอง certification ต่าง ๆ หมายเหตุ : รวมถึงงานที่กรมจำเป็นต้องทำ ซึ่งอาจจะมีการออกกฎหมายรองรับในอนาคต
3. ส่งเสริมสนับสนุน (Facilitator)	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมสนับสนุนให้เครือข่ายดำเนินการแทนภาครัฐ (ภาครัฐไม่ทำเอง) - การส่งเสริมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือองค์ภาคีเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง เช่น งานพัฒนา อสม. ทสม. - การส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีความเข้มแข็ง เช่น งานจับคู่ธุรกิจ การตลาดให้ผู้ประกอบการ งาน Road Show ในต่างประเทศ (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ) - การให้ทุน (Funding) เช่น การให้ทุนวิจัยของ วช.
4. ปฏิบัติการ (Operator)	<ul style="list-style-type: none"> - งานบริการที่ภาครัฐจะต้องดำเนินการตามภารกิจพื้นฐานของรัฐ เช่น การศึกษา การต่างประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อย การสร้างความเป็นธรรม - งานบริการที่ภาครัฐต้องดำเนินการ แต่ไม่ใช่ภารกิจพื้นฐาน เช่น งานอนุรักษ์โบราณสถาน งานช่าง 10 หมู่ งานศูนย์ OSCC งานนิคมสร้างตนเอง - การจัดระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การสร้างถนน การขุดบ่อน้ำบาดาล การวางโครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานส่งเสริม วิจัย และพัฒนาในกรณีที่กรมดำเนินการเอง และเป็นการดำเนินการเพื่อกลุ่มเป้าหมายหลักของหน่วยงาน เช่น งานส่งเสริมให้ความรู้เกษตรกร (กรมส่งเสริมการเกษตร)
5. Smart Regulator/Inspector	- ลักษณะงานเช่นเดียวกับข้อ 2. แต่เปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน โดยมอบงานบางส่วนให้ภาคส่วนอื่น (เอกชน/ประชาสังคม/SDU/ท้องถิ่น) ดำเนินการ เช่น ใบอนุญาตโรงเรียนสอนขับรถเอกชน (กรมการขนส่งทางบก) การทำ passport (กรมการกงสุล) แต่อ่านายังอยู่กับส่วนราชการ
6. New Operator/Inspector	- ลักษณะงานเช่นเดียวกับข้อ 4. แต่เปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน โดยมอบงานให้ภาคส่วนอื่น (เอกชน/ประชาสังคม/PO/ท้องถิ่น) ดำเนินการ ซึ่งส่วนราชการไม่ดำเนินการเอง เช่น บริษัทประชารัฐรักสามัคคีไปส่งเสริมชุมชนทำผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น โดยที่กรมการพัฒนาชุมชนไม่ต้องดำเนินการเอง

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร :

2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน (As-Is)

ขั้นตอนการดำเนินการ :

1. วิเคราะห์ภารกิจหลัก (Core function) และภารกิจรอง (Non-core function) ของกรมจากกฎกระทรวง
 - ❑ ภารกิจหลัก (Core function) หมายถึง งานตามกฎหมาย/นโยบาย หรืองานที่หากไม่ดำเนินการจะทำให้ส่วนราชการนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง เช่น งานให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย งานอนุมัติ อนุญาต งานบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย งานจัดการข้อพิพาท ขอร้องเรียน งานจัดบริการสาธารณะ เป็นต้น
 - ❑ ภารกิจรอง (Non-core function) หมายถึง
 - ✓ งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานกฎหมายและระเบียบ งานแผนงาน งานวิจัยและพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์ เป็นต้น
 - ✓ งานสนับสนุนทางบริหารจัดการ (Administrative Support) เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชีและพัสดุ งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานเลขานุการ เป็นต้น

สำหรับภารกิจหลักให้ระบุไม่เกิน 5 ภารกิจ และระบุกิจกรรมหลักของภารกิจนั้น ๆ
2. วิเคราะห์ภารกิจรองให้แยกออกเป็น 2 ประเภท (Technical Support และ Administrative Support)

หมายเหตุ :

- ❑ **ภารกิจ** หมายถึง งานที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น และเป็นงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
- ❑ **กิจกรรม/งาน (Activity)** หมายถึง งานที่ต้องทำภายใต้ภารกิจนั้น เพื่อให้ได้ผลผลิต ทั้งในรูปของผลิตภัณฑ์และบริการ และมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน การระบุงานใดเป็นกิจกรรมต้องสามารถอธิบายให้เห็นกระบวนการได้ คือ เห็นที่มาของกิจกรรม (Input), ผลผลิต (Output) และผู้ใช้ (User) อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ในแต่ละภารกิจไม่ควรแตกย่อยกิจกรรมมาก นั้นหมายถึง การกระจายต้นทุนหรือจัดสรรทรัพยากรลงไปดำเนินการให้สำเร็จ ซึ่งทำได้ยาก

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร : แบบฟอร์ม 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองของกรม.....

แบบฟอร์ม

ภารกิจ	ประเภท*		
	C	NC (TS)	NC (AS)
1. ภารกิจ..... 1.1 กิจกรรม/งาน..... 1.1.1 1.1.2 1.1.3 1.2 งาน..... 1.2.1 1.2.2	√		
2. ภารกิจ..... 2.1 กิจกรรม/งาน..... 2.1.1 2.1.2 2.1.3 2.2 งาน..... 2.2.1 2.2.2	√		
3. ภารกิจ..... 3.1 กิจกรรม/งาน..... 3.1.1 3.1.2 3.1.3		√	
4. ภารกิจ.....		√	
5. ภารกิจ.....			√

หมายเหตุ : * C = ภารกิจหลัก (Core function)
 NC (TS) = ภารกิจรอง (Non-core Technical Support)
 NC (AS) = ภารกิจรอง (Non-core Administrative Support)

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร :

แบบฟอร์ม 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองของกรมการขนส่งทางบก



ตัวอย่าง

ภารกิจ	ประเภท*		
	C	NC (TS)	NC (AS)
1. ภารกิจมาตรฐานงานทะเบียนและภาษีรถ 1.1 งานทะเบียนและภาษีรถ 1.1.1 ศึกษา พัฒนาและกำหนดมาตรฐาน ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 1.1.2 ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างภาษีและอัตราค่าธรรมเนียมรถ 1.1.3 กำหนดแนวทาง มาตรการ การจัดเก็บภาษีรถค่างชำระ 1.1.4 ดำเนินการด้านทะเบียนและจัดเก็บภาษีรถ 1.2 งานควบคุมบัญชีรถและเครื่องยนต์ 1.2.1 ศึกษา วิเคราะห์เพื่อวางระบบในการควบคุมบัญชีรถและเครื่องยนต์ และหมายเลขทะเบียนรถ 1.2.2 ควบคุมบัญชีเครื่องยนต์ รวมทั้งควบคุมและอนุญาตให้ใช้รถที่ยังมิได้จดทะเบียนชั่วคราว	√		
2. ภารกิจขนส่งผู้โดยสารและขนส่งสินค้า 2.1 งานโครงข่ายเส้นทางและเงื่อนไขการเดินทาง 2.1.1 กำหนดเส้นทาง พื้นที่บริการ และเงื่อนไขการเดินทาง 2.2 งานสถานีขนส่งผู้โดยสาร 2.2.1 พัฒนา และกำกับดูแลกิจการสถานีขนส่งผู้โดยสาร รวมทั้งบริการขนส่ง 2.3 งานสถานีขนส่งสินค้า 2.3.1 กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์การอนุญาตและดำเนินการสถานีขนส่งสินค้า รวมทั้งกำหนดอัตราค่าบริการ 2.3.2 พิจารณาอนุญาต กำกับดูแลสถานีขนส่งสินค้า 2.4 งานประกอบการขนส่งสินค้า 2.4.1 กำหนดหลักเกณฑ์ด้านใบอนุญาตขนส่งสินค้า 2.4.2 กำกับดูแลการประกอบกิจการขนส่งสินค้า	√		
3. ภารกิจตรวจการขนส่งทางบก 3.1 งานพัฒนาระบบงานตรวจการขนส่ง 3.1.1 ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบงานตรวจการขนส่ง 3.2 งานตรวจการ สืบสวน และเปรียบเทียบ 3.2.1 ตรวจสอบ สืบสวน จับกุม ลงโทษ เปรียบเทียบปรับ และดำเนินคดีแก่ผู้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย 3.3 คัดกรองผู้โดยสารและรับเรื่องร้องเรียน 3.3.1 ให้ความคุ้มครองช่วยเหลือ รับการร้องเรียน ตรวจสอบและแจ้งผลเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ	√		

หมายเหตุ :

* C = ภารกิจหลัก (Core function) NC (TS) = ภารกิจรอง (Non-core Technical Support) NC (AS) = ภารกิจรอง (Non-core Administrative Support)

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ :

แบบฟอร์ม 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองของกรมการขนส่งทางบก (ต่อ)

ตัวอย่าง

ภารกิจ	ประเภท*		
	C	NC (TS)	NC (AS)
4. ภารกิจวิศวกรรมยานยนต์ 4.1 งานมาตรฐานการตรวจสภาพรถ และสถานตรวจสภาพรถ (ตรอ.) 4.1.1 พัฒนาการตรวจสภาพรถ และดำเนินการเครื่องตรวจสภาพรถ 4.1.2 วางแผนและพัฒนาสถานตรวจสภาพรถ 4.1.3 ตรวจสอบสภาพรถ 4.2 งานมาตรฐานยานยนต์ รับรองแบบรถ และตรวจสอบสมรรถนะรถ 4.2.1 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรับรองแบบรถ 4.2.2 รับรองแบบรถและเครื่องอุปกรณ์ 4.2.3 ให้ความเห็นชอบรถจดทะเบียน	√		
5. ภารกิจสวัสดิภาพการขนส่งทางบก 5.1 งานใบอนุญาตขับรถและผู้ประจำรถ 5.1.1 ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์การจัดทำหลักสูตร 5.1.2 ดำเนินการด้านใบอนุญาตขับรถและผู้ประจำรถ 5.2 งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการขับรถ และมาตรฐานโรงเรียนสอนขับรถ 5.2.1 พัฒนาหลักสูตร และดำเนินการเกี่ยวกับโรงเรียนการขนส่ง 5.2.2 ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนสอนขับรถ 5.3 งานวิเคราะห์และป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมความปลอดภัย 5.3.1 วิเคราะห์ ป้องกัน และประเมินผลอุบัติเหตุ 5.3.2 พัฒนามูลค่าการการขนส่ง และผลิตสื่อและส่งเสริมความปลอดภัย	√		
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ		√	
7. งานแผนงาน		√	
8. งานกฎหมาย		√	
9. งานคลัง			√
10. งานการเจ้าหน้าที่และพัฒนามูลค่าการ			√

หมายเหตุ : * C = ภารกิจหลัก (Core function)
 NC (TS) = ภารกิจรอง (Non-core Technical Support)
 NC (AS) = ภารกิจรอง (Non-core Administrative Support)

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร :

2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be)

การจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร ส่วนราชการควรคำนึงถึงองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) โครงสร้าง 2) กระบวนการ 3) กฎหมาย และ 4) บุคลากร

1



โครงสร้าง

2



กระบวนการ

3



กฎหมาย

4



บุคลากร

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร :

2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be)

ขั้นตอนการดำเนินการ :

I วิเคราะห์ภารกิจหลัก (Core function) : ส่วนราชการดำเนินการใน 3 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์บทบาทภารกิจในปัจจุบัน (As-Is) โดยวิเคราะห์ในแต่ละภารกิจหลัก หรือในระดับกิจกรรมหลัก (กรณีที่ในแต่ละกิจกรรมภายใต้ภารกิจนั้นมีบทบาทแตกต่างกัน)
2. วิเคราะห์บทบาทภารกิจในอนาคตที่ควรจะเป็น (To-Be) ให้ระบุในแต่ละภารกิจ/กิจกรรมจากข้อ 1 ว่าควรปรับเปลี่ยนไปสู่บทบาทใดในระยะ 3 ปี (ในการวิเคราะห์ให้เชื่อมโยงกับหัวข้อ 1.4 และการวิเคราะห์ส่วนนี้จะไปเป็นข้อมูลที่ใช้ในหัวข้อ 1.4.2 และ 1.4.3 ของกระทรวง)
3. เสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรที่จะไปสู่บทบาทนั้น (How to)

หมายเหตุ : บทบาทภาครัฐเป็นไปตามค่านิยมที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

II วิเคราะห์ภารกิจรอง (Non-core function)

เป้าหมายหลักการปฏิรูป :- ปรับลดภารกิจ โดยใช้ระบบวิธีการทำงานใหม่

- **Technical Support** → ไม่เพิ่มอัตรากำลัง และให้ใช้รูปแบบวิธีการใหม่ เช่น Outsource, Shared Services
- **Administrative Support** → ปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อเกษียณ ไปเป็นตำแหน่งภารกิจหลัก


ให้ส่วนราชการเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายหลักของการปฏิรูป

**3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร :
แบบฟอร์ม 2.2.1 ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรม..... : ภารกิจหลัก (Core function)**

ภารกิจหลัก (Core function)	บทบาทภาครัฐ		แนวทางการพัฒนาองค์กร (How to)
	(As-Is)	(To-Be)	
ภารกิจ 1 : งาน.....			
กิจกรรม 1 : งาน..... กิจกรรม 2 : งาน..... กิจกรรม 3 : งาน.....	Regulator Regulator	Smart Regulator Regulator	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ภารกิจ 2 : งาน.....			
กิจกรรม 1 : งาน..... กิจกรรม 2 : งาน.....	Regulator Regulator	Regulator Regulator	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ภารกิจ 3 : งาน.....			
กิจกรรม 1 : งาน..... กิจกรรม 2 : งาน.....	Regulator Regulator	Regulator Regulator	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ภารกิจ 4 : งาน.....			
กิจกรรม 1 : งาน..... กิจกรรม 2 : งาน.....	Regulator Regulator	Regulator Regulator	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ภารกิจ 5 : งาน.....			
กิจกรรม 1 : งาน..... กิจกรรม 2 : งาน.....	Operator Operator	New Operator ยุบเลิก	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

แนวทางการพัฒนาให้ส่วนราชการคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้

- การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- การปรับแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับรูปแบบการทำงานในอนาคต ที่เกิดจาก Disruptive Technology และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ
- การพัฒนาบุคลากร (Human Development) เพื่อให้รองรับการทำงานรูปแบบในอนาคตที่จะเกิดขึ้น

หมายเหตุ :  ใส่กรอบสีแดงกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทภาครัฐจาก As-Is ไป To-Be

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร :

แบบฟอร์ม 2.2.1 ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรมการขนส่งทางบก : ภารกิจหลัก (Core function)

ตัวอย่าง

ภารกิจหลัก (Core function)	บทบาทภาครัฐ		แนวทางการพัฒนาองค์กร (How to)
	(As-Is)	(To-Be)	
ภารกิจ 1 : ภารกิจมาตรฐานงานทะเบียนและภาษีรถ			
กิจกรรม 1 : งานทะเบียนและภาษีรถ กิจกรรม 2 : งานควบคุมบัญชีรถและเครื่องยนต์	Regulator Regulator	Smart Regulator Regulator	<ul style="list-style-type: none"> ❑ ถ่ายโอนภารกิจรับชำระภาษีและจดทะเบียนให้แก่อปท. และเน้นบทบาทการเป็นหน่วยงานกำกับดูแลด้านความปลอดภัยที่เข้มงวด ❑ นำเทคโนโลยีทางการเงิน (FinTech/Block Chain) มายกระดับระบบ e-payment ด้านทะเบียนและภาษีรถ
ภารกิจ 2 : ภารกิจขนส่งผู้โดยสารและขนส่งสินค้า			
กิจกรรม 1 : งานโครงข่ายเส้นทางและเงื่อนไขการเดินทาง กิจกรรม 2 : งานสถานีขนส่งผู้โดยสาร กิจกรรม 3 : งานสถานีขนส่งสินค้า กิจกรรม 4 : งานประกอบการขนส่งสินค้า	Regulator Regulator	Regulator Regulator	<ul style="list-style-type: none"> ❑ นำเทคโนโลยี Internet of Things เช่น การติดตั้ง censor/GPS เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และบริหารจัดการระบบคมนาคมมาใช้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
ภารกิจ 3 : ภารกิจตรวจการขนส่งทางบก			
กิจกรรม 1 : งานพัฒนาระบบงานตรวจการขนส่ง กิจกรรม 2 : งานตรวจการ สืบสวน และเปรียบเทียบ กิจกรรม 3 : คัดกรองผู้โดยสารและรับเรื่องร้องเรียน	Regulator Regulator Regulator	Regulator Regulator Regulator	<ul style="list-style-type: none"> ❑ พัฒนาระบบ e-Service ในรูปแบบของWebsite/Mobile Application โดยให้บริการ end-to-end process แบบครบวงจรของกรมการขนส่งทางบก
ภารกิจ 4 : ภารกิจวิศวกรรมยานยนต์			
กิจกรรม 1 : งานมาตรฐานการตรวจสภาพรถ และสถานตรวจสภาพรถ (ตรอ.) กิจกรรม 2 : งานมาตรฐานยานยนต์ รับรองแบบรถ และตรวจสอบสมรรถนะรถ	Regulator Regulator	Smart Regulator Regulator	<ul style="list-style-type: none"> ❑ นำหลักการของ Big Data และ Business Intelligent มาวิเคราะห์ข้อมูล
ภารกิจ 5 : ภารกิจสวัสดิภาพการขนส่งทางบก			
กิจกรรม 1 : ใบอนุญาตขับรถและผู้ประจำรถ กิจกรรม 2 : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการขับรถ และมาตรฐานโรงเรียนสอนขับรถ กิจกรรม 3 : วิเคราะห์และป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมความปลอดภัย	Regulator Facilitator/ Regulator Regulator	Regulator Facilitator/ Regulator Regulator	<ul style="list-style-type: none"> ❑ พัฒนาระบบ Traffic and Roadway Information System (TRIPS) และ Accident Report System โดยใช้หลักการของ Big Data และ Business Intelligent มาวิเคราะห์ข้อมูล

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร :
 แบบฟอร์ม 2.2.1 ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรม : ภารกิจรอง (Non-Core function)

แบบฟอร์ม

ภารกิจรอง (Non-core function)	เป้าหมาย การปรับเปลี่ยน	ข้อเสนอ การปรับเปลี่ยน (How to)
Technical Support		
1. งานกฎหมาย
2. งานแผนงานของกรม
3. งานเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม
Administrative Support		
1. งานธุรการ สารบรรณ ทั่วไป
2. งานคลัง พัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง
3. งานบุคลากร

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ :

แบบฟอร์ม 2.2.1 ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรม การขนส่งทางบก : ภารกิจรอง (Non-Core function)

ตัวอย่าง

ภารกิจรอง (Non-core function)	เป้าหมาย การปรับเปลี่ยน	ข้อเสนอ การปรับเปลี่ยน (How to)
Technical Support		
1. งานกฎหมาย	ทดแทนอัตราว่างจากการ
2. งานแผนงานของกรม	เกษียณอายุของข้าราชการด้วยการ
3. งานเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม	จ้างงานรูปแบบอื่น อย่างน้อยร้อยละ 10 ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานสนับสนุนที่ส่วนราชการมีในปีนั้น
Administrative Support		
1. งานธุรการ สารบรรณ ทั่วไป	ทดแทนอัตราว่างจากผลการ
2. งานคลัง พัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง	เกษียณอายุของข้าราชการด้วยการ
3. งานบุคลากร	จ้างงานรูปแบบอื่นทั้งหมด

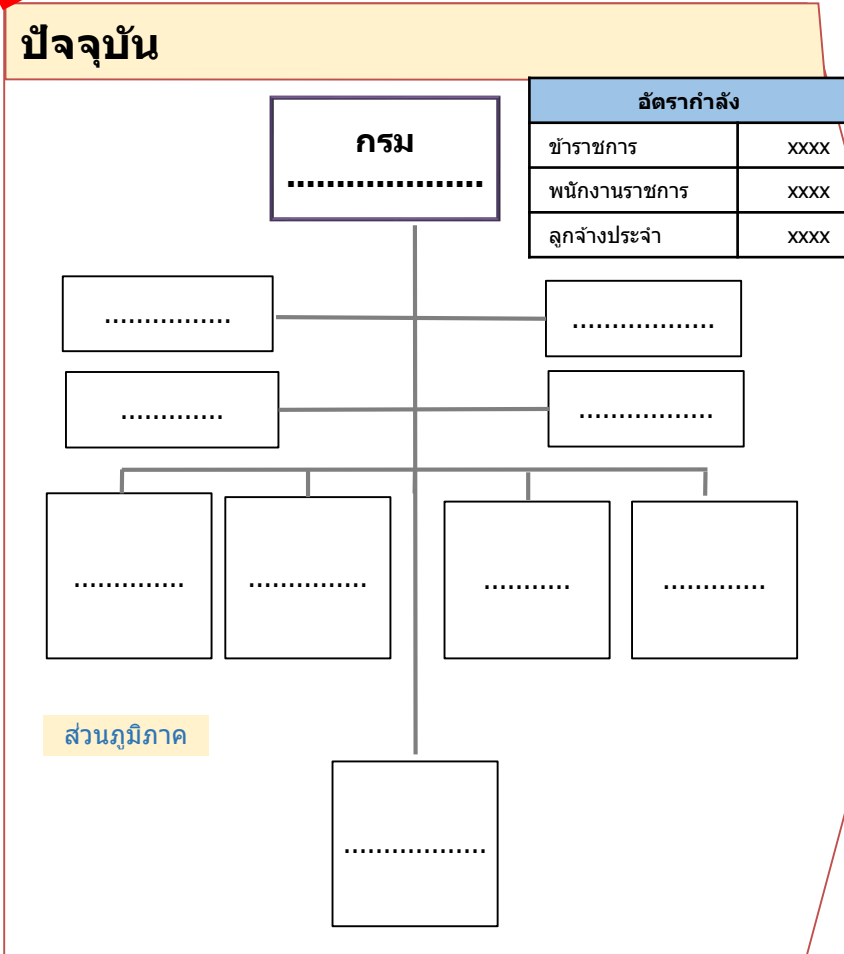
หมายเหตุ : เป้าหมายการปรับเปลี่ยนเป็นไปตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร :

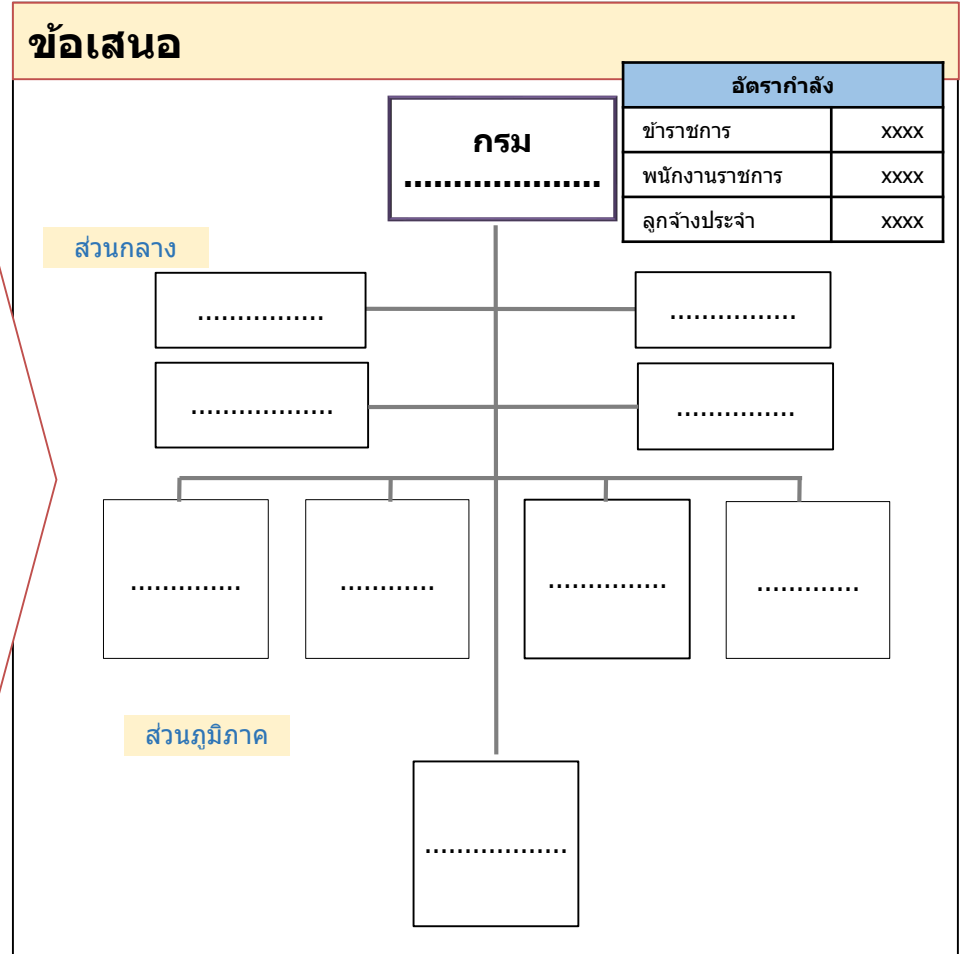
แบบฟอร์ม 2.2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและอัตรากำลังที่จะรองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคต

แบบฟอร์ม

ปัจจุบัน



ข้อเสนอ



คงเดิม

จัดตั้งใหม่

ปรับปรุงหน้าที่และอำนาจ

ปรับปรุงหน้าที่และอำนาจ และเปลี่ยนชื่อ

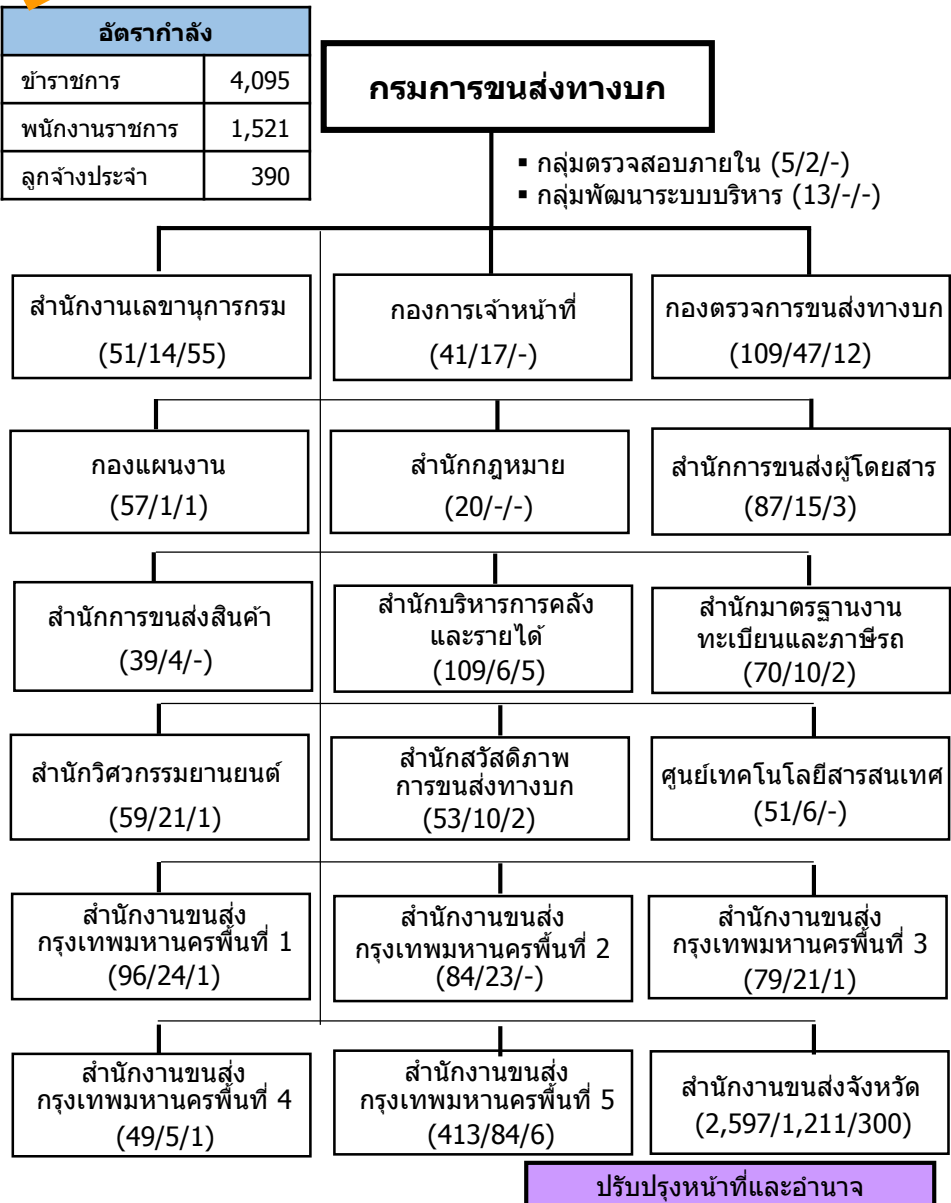
เปลี่ยนชื่อ

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร :

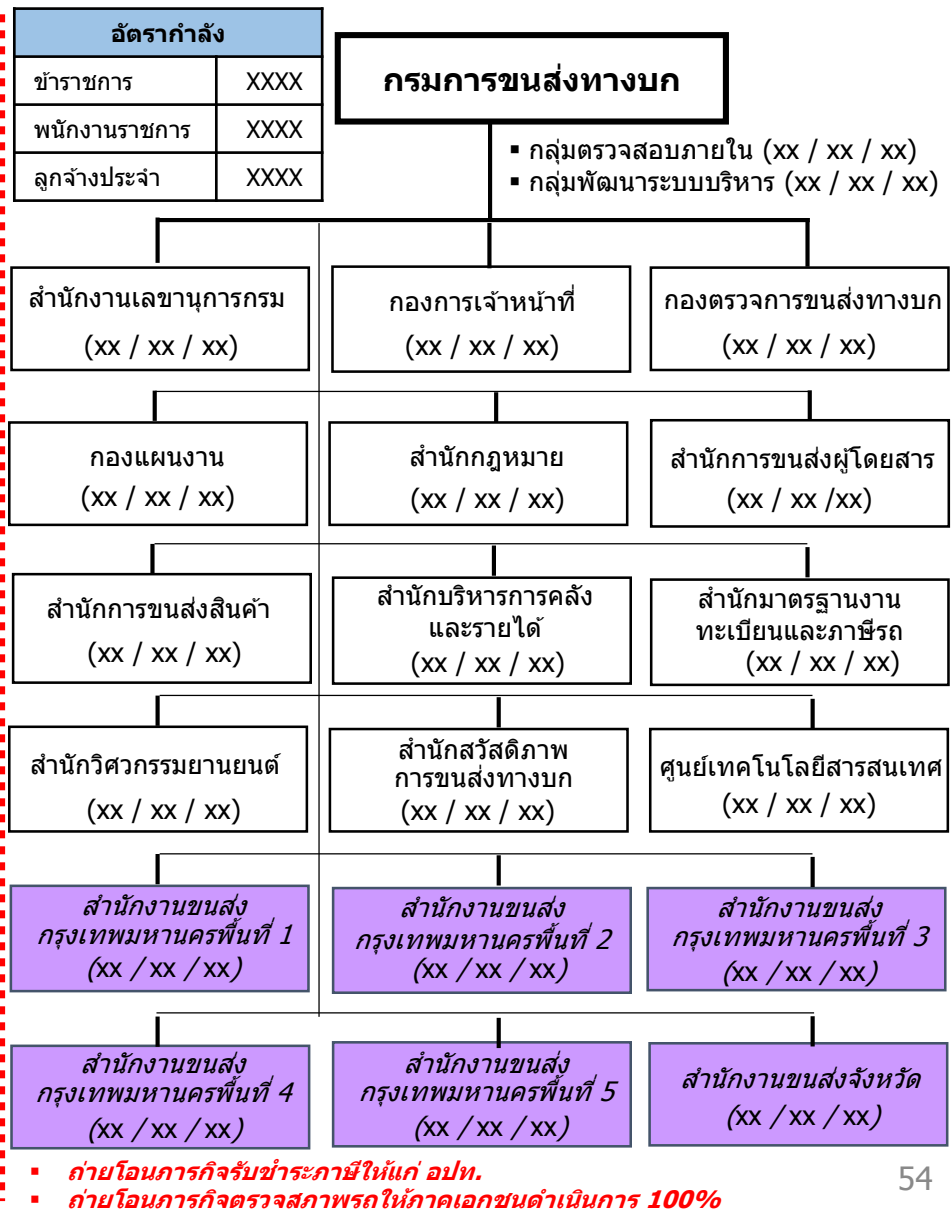
แบบฟอร์ม 2.2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและอัตรากำลังที่จะรองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคต

ตัวอย่าง

ปัจจุบัน



ข้อเสนอ



3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร : แบบฟอร์ม 2.2.3 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนในระยะ 3 ปี ของกรม

แบบฟอร์ม

ประเด็นการปรับปรุง		แนวทางการพัฒนา
ภารกิจ 1 :	➔	<input type="checkbox"/>
งาน.....		<input type="checkbox"/>
ภารกิจ 2 :	➔	<input type="checkbox"/>
งาน.....		<input type="checkbox"/>

ข้อเสนอการปรับเปลี่ยน

ประเด็นการปรับปรุง	สิ่งที่ต้องดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564)												หมายเหตุ
	2562				2563				2564				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
ด้านโครงสร้าง													
1) งาน													
2) งาน													
ด้านกระบวนการ													
1) งาน													
2) งาน													

- หมายเหตุ : 1. ให้ส่วนราชการ**ระบุประเด็นการปรับปรุงภายใต้หัวข้อ 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง/กระบวนการ/กฎหมาย/บุคลากร** (ไม่จำเป็นต้องมีครบทุกด้าน ขึ้นกับบริบทของแต่ละส่วนราชการ) หากมีด้านอื่น ๆ นอกเหนือข้างต้น ให้ระบุชื่อด้านและประเด็นการปรับปรุงให้ชัดเจน
2. เป็นข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์ในภาพกระทรวง ในหัวข้อ 1.4.2 และ 1.5
3. สำหรับประเด็นการปรับปรุงที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ให้ส่วนราชการจัดทำ Action Plan เป็นเอกสารแนบ ส่งสำนักงาน ก.พ.ร. ในรอบการประเมินที่ 2 เพิ่มเติม เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผลต่อไป

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร :

แบบฟอร์ม 2.2.3 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนในระยะ 3 ปี ของกรมการขนส่งทางบก

ตัวอย่าง

ภารกิจ 1 (กิจกรรม 1) :
งานทะเบียนและภาษีรถ



- ถ่ายโอนภารกิจรับชำระภาษีและจดทะเบียนให้แก่ อปท.
- นำเทคโนโลยีทางการเงิน **FinTech/Block Chain** มายกระดับระบบ e-payment ด้านทะเบียนและภาษีรถ



ภารกิจ 4 (กิจกรรม 1) :
ตรวจสอบสภาพรถ



- ถ่ายโอนภารกิจตรวจสอบสภาพรถให้ภาคเอกชนดำเนินการ **100%**
- นำหลักการของ **Big Data** และ **Business Intelligent** มาวิเคราะห์ข้อมูล



ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนในระยะ 3 ปี

ประเด็นการปรับปรุง	สิ่งที่ต้องดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564)												หมายเหตุ
	2562				2563				2564				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
กรมการขนส่งทางบก													
ด้านกระบวนการ													
1) งานทะเบียนและภาษีรถ													
1.1 ถ่ายโอนภารกิจรับชำระภาษีให้แก่ อปท. (ระยะที่ 1 : 50%)		←→											
1.2 ถ่ายโอนภารกิจรับชำระภาษีให้แก่ อปท. (ระยะที่ 2 : 80%)					←→								
1.3 ถ่ายโอนภารกิจรับชำระภาษีให้แก่ อปท. (ระยะที่ 3 : 100%)									←→				
1.4 นำเทคโนโลยีทางการเงินมายกระดับระบบ e-payment ด้านทะเบียนและภาษีรถ	←												→
1.5 มอบความรู้กับเจ้าหน้าที่	←												→
กรมทางหลวง													
1) งาน.....													