

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑

ในวันอังคารที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมอัมพร จุฬานานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

-
- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ
รายงานผลการประชุมคณะกรรมการร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
๔.๑ ร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔.๒ ประเด็นการปรับปรุง ๔ ด้าน ที่ต้องดำเนินการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑

ในวันอังคารที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน กล่าวว่ ตามกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ ในส่วนของตัวชี้วัด จะวัด ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ จะเป็นการทำแผนปฏิรูปองค์การ จะดูความครบถ้วนตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และรอบที่ ๒ จะพิจารณา ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ จะมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการจัดทำแผนว่าเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดหรือไม่ และส่วนที่ ๒ จะต้องมีการขับเคลื่อนตามแผนที่วางไว้ จะมีผลในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และได้มีการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑ ซึ่งเราต้องจัดทำรายงานส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม ให้ส่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ภายใน ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑

เลขานุการฯ รายงานว่า รองอธิบดี (นายธวัช เบญจาทิกุล) แก่ไขรายงานการประชุม หน้า ๓ ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมเพื่อทราบ ตัดคำว่า “เพื่อ” ออก และหน้า ๔ ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตัดคำว่า “เพื่อ” ออก

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ**
รายงานผลการประชุมคณะทำงานยกร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ตามเอกสาร ๑

เลขานุการฯ คณะทำงานยกร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีนายชาคริตย์ เตชา ผู้ตรวจราชการกรม เป็นประธาน ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นคณะทำงาน และผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นเลขานุการคณะทำงาน รวมทั้งสิ้น ๑๕ คน และกลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดประชุมคณะทำงานยกร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๕๐๑ ชั้น ๕ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มติที่ประชุมเห็นชอบบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไว้ ๕ ภารกิจ คือ

๑. ภารกิจพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน
๒. ภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
๓. ภารกิจส่งเสริมสถานประกอบกิจการ
๔. ภารกิจพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. ภารกิจการค้ากับคูแลอาซีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

ที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา**
๔.๑ ร่างแผนปฏิรูปองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามเอกสาร ๒

เลขานุการฯ การจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ บทวิเคราะห์ภาพรวมของกระทรวง เป็นการวิเคราะห์ความสำคัญการเชื่อมโยงภารกิจของกระทรวงกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวง การวิเคราะห์ขีดความสามารถของกระทรวงในการเตรียมพร้อมเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของกระทรวงในอนาคต โดยการกำหนด Value Proposition, Portfolio Analysis, Business Model และการปรับบทบาทไปสู่ Government ๔.๐ **สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ**

ส่วนที่ ๒ บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม เป็นการวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรมในปัจจุบัน ทั้งในส่วนภารกิจหลัก (Core function) และภารกิจรอง (Non-core function) เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม โดยมีเป้าหมายหลักให้หน่วยงานรัฐมีความคล่องตัวทั้งในส่วนโครงสร้างหน่วยงานที่มีความกระชับ คล่องตัวต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่ใช้ Digital Platform เพื่อสนองความต้องการของประชาชนผู้ใช้บริการในอนาคต การปรับเปลี่ยนกฎหมายให้เอื้อต่อสภาพการทำธุรกิจในปัจจุบันและโลกดิจิทัลในอนาคต รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้รองรับต่อการทำงานในบทบาทภารกิจและรูปแบบการทำงานใหม่ของหน่วยงาน **ซึ่งวันนี้เราจะพิจารณาในส่วนนี้ เพื่อส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวบรวมเสนอสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑**

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของกรมในปัจจุบัน อาทิ วิสัยทัศน์ พันธกิจ หน้าที่และอำนาจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กฎหมายในความรับผิดชอบ โครงสร้างและอัตราสำคัญ เป็นต้น

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔.๒ ประเด็นการปรับปรุง ๔ ด้าน ที่ต้องดำเนินการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

มติที่ประชุม



.....

.....

.....

.....

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) | |
| ภารกิจ 1 : ภารกิจพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน | | | |
| กิจกรรม 1 : งานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กิจกรรม 2 : งานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กิจกรรม 3 : งานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน กิจกรรม 4 : งานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กิจกรรม 5 : งานการทดสอบมาตรฐาน | Operator Regulator Facilitator Operator |  New Operator Regulator Facilitator Operator | <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก - ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานผู้ประกอบการอาชีพ - กำกับการดำเนินงานของศูนย์ทดสอบฯ ให้เป็นไปตามระบบประกันคุณภาพ - พัฒนาผู้ทดสอบฯ - พัฒนาระบบ e-testing ให้ครอบคลุมกับมาตรฐานทุกสาขา |
| ภารกิจ 2 : ภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงาน | | | |
| กิจกรรม 1 : งานพัฒนาระบบฝึก กิจกรรม 2 : งานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน กิจกรรม 3 : งานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก กิจกรรม 4 : งานบริภัณฑ์เทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน กิจกรรม 5 : งานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ กิจกรรม 6 : งานการฝึกอบรม | Regulator Facilitator Operator | Regulator Facilitator  New Operator | <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบรูปแบบการฝึก โดยใช้ระบบบริหารการฝึกด้วยคอมพิวเตอร์ CMI ภายใต้รูปแบบการฝึกตามความสามารถ (CBT) - พัฒนาระบบการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (E-learning/CBT/KM) - กำกับการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรมฯ ให้เป็นไปตามระบบประกันคุณภาพ - พัฒนาบุคลากรฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Master Trainer) - พัฒนารูปแบบระบบการฝึก |

| ภารกิจหลัก (Core function) | บทบาทภาครัฐ | | แนวทางการพัฒนาองค์กร (How to) |
|--|---|---|---|
| | (As-Is) | (To-Be) | |
| ภารกิจ 3 : ภารกิจส่งเสริมสถานประกอบการกิจการ | | | |
| <p>กิจกรรม 1 : งานบริหารกองทุน</p> <p>กิจกรรม 2 : งานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์</p> <p>กิจกรรม 3 : งานการเงินและบัญชีกองทุน</p> <p>กิจกรรม 4 : งานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>กิจกรรม 5 : การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (สปร./สนพ.)</p> | <p>Regulator</p> <p>Facilitator</p> <p>Operator</p> | <p>Regulator</p> <p>Facilitator</p> <p>Operator</p> | <ul style="list-style-type: none"> - วางระบบการยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน กิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) - นำเทคโนโลยี Internet of Thing มาใช้กับผู้เกี่ยวข้อง ในทุกระดับ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และบริหารจัดการระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด - พัฒนาและขยายระบบ e-Service การยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ครอบคลุมทุกประเภทการฝึก (ปัจจุบันยื่นผ่านระบบ e-Service ได้เฉพาะการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ) - กำหนดแนวทางการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแบบ e-learning (ปัจจุบันการฝึกอบรมแบบ e-learning ไม่อยู่ในเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม) - วางระบบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และนำระบบ e-Payment มาใช้ในการชำระเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน - จัดทำระบบ e-Service ระบบการตรวจสอบข้อมูลสำหรับสถานประกอบการ เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลผลการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการ |

| ภารกิจหลัก (Core function) | บทบาทภาครัฐ | | แนวทางการพัฒนาองค์การ (How to) |
|----------------------------|-------------|---------|--|
| | (As-Is) | (To-Be) | |
| | | | <p>ประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางระบบการติดตามการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ครอบคลุมทุกหลักสูตร ทุกรุ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ผ่านระบบ conference /แบบ Real time - พัฒนาระบบ e-service ในรูปแบบของ website/mobile application โดยพัฒนากระบวนการตั้งแต่ต้นกระบวนการจนถึงที่สุดกระบวนการ (end-to-end process) - ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับรูปแบบการทำงานในอนาคตเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ - วางระบบการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 - พัฒนาระบบฐานข้อมูล (Big Data) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน - วางแนวทางในการกำหนดกรอบอัตราค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ กรณีผู้ประกอบกิจการเป็นผู้จัดฝึกอบรมเอง (เทียบเคียงกับกรอบค่าใช้จ่ายกรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน |

| ภารกิจหลัก (Core function) | บทบาทภาครัฐ | | แนวทางการพัฒนาองค์การ (How to) |
|--|---|---|---|
| | (As-Is) | (To-Be) | |
| ภารกิจ 4 : ภารกิจพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | |
| <p>กิจกรรม 1 : งานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ(กพร.ปช.)</p> <p>กิจกรรม 2 : งานพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพ</p> <p>กิจกรรม 3 : งานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> | Policy Advisor | Policy Advisor | <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาเครื่องมือในการสนับสนุนนโยบายของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และประสานงานกับคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช. - นำหลักการของ Big Data มาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล และสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ - บริหารจัดการและประสานภาคีเครือข่ายภาครัฐให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน |
| ภารกิจ 5: ภารกิจกำกับดูแลอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ | | | |
| <p>กิจกรรม 1 : งานศูนย์ประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>กิจกรรม 2 : งานตรวจสอบผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพ</p> <p>กิจกรรม 3 : พัฒนาระบบและรูปแบบการรับรองความรู้ความสามารถ</p> | <p>Policy Advisor</p> <p>Regulator</p> <p>Facilitator</p> <p>Operator</p> | <p>Policy Advisor</p> <p>Regulator</p> <p>Facilitator</p> <p>New Operator</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ขยายสาขาอาชีพที่ต้องรับรองความรู้ความสามารถ - พัฒนาเครื่องมือในการรับรองความรู้ความสามารถ (e-license) - พัฒนาระบบประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ (Big Data) สำหรับการบริการข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถ - ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายโดยให้นายจ้างและผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงาน |

| ภารกิจหลัก (Core function) | บทบาทภาครัฐ | | แนวทางการพัฒนาองค์กร (How to) |
|----------------------------|-------------|---------|---|
| | (As-Is) | (To-Be) | |
| | | | องค์กรหรือส่วนราชการต่างๆ - พัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินความรู้ ความสามารถเพื่อรองรับการขยายสาขาอาชีพที่อาจเป็น อันตรายต่อสาธารณะในอนาคต |

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

2.2.1 ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน : ภารกิจรอง (Non-Core function)

| ภารกิจรอง (Non-core function) | เป้าหมาย การปรับเปลี่ยน | ข้อเสนอ การปรับเปลี่ยน (How to) |
|----------------------------------|---|---|
| Technical Support | จัดตั้งหน่วยงานใหม่ | |
| 1. งานเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม | <ul style="list-style-type: none"> - บริการดิจิทัลของกรมตอบสนอง ผู้ประกอบกิจการ ทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำโดยไม่ต้องใช้สำเนาเอกสาร - ประชาชนเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้อย่างสะดวก และเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน - กรมมีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การจัดเก็บและบริหารข้อมูลที่เป็นบูรณาการ ไม่ซ้ำซ้อน สามารถรับรองการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ - บุคลากรดิจิทัล ภาครัฐ ภาคเอกชน มีการพัฒนาผู้ทำงานให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ | <ul style="list-style-type: none"> - การนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม - ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - ยกกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา - ขอบรับเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| 2. งานแผนงาน | <ul style="list-style-type: none"> - บริหารนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติเพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับชาติ รวมทั้งประสานงานเชิงนโยบายเพื่อดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน - ศึกษาและติดตามแนวโน้มของสถานการณ์แรงงานและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติที่มีการเปลี่ยนแปลงและคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกระทรวงแรงงาน | <ul style="list-style-type: none"> - นำระบบ ระบบสารสนเทศ MIS (Management Information System) ผู้บริหารสามารถมาใช้ในการวิเคราะห์และวางกลยุทธ์ นโยบายต่างๆ - สามารถสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บริหาร โดยระบบ MIS จะให้รายงาน ที่สรุปสารสนเทศซึ่งรวบรวมจากฐานข้อมูลทั้งหมดของกรม จุดประสงค์ ของรายงานจะเน้นให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวโน้ม และภาพรวม ขององค์กรในปัจจุบัน รวมทั้งสามารถควบคุมและตรวจสอบงานของระดับปฏิบัติการด้วย |

| Administrative Support | | |
|---------------------------------|---|--|
| 1. งานธุรการ สารบรรณ | | - ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ |
| 2. งานคลัง พัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง | | - ระบบการออกสลิปเงินเดือน (ข้าราชการและลูกจ้างประจำ) e-payslip |
| 3. บุคลากร | - มีทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีเป้าหมายนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง | - ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564 |
| 4. พัฒนาระบบบริหาร | | - ระบบการรายงานผลการดำเนินงานตามคู่มือสำหรับประชาชน - ระบบการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) |

หมายเหตุ : เป้าหมายการปรับเปลี่ยนเป็นไปตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560

ส่วนที่ ๒ : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : ๒.๒ ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be) แบบฟอร์ม ๒.๒.๒ ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและอัตรากำลังที่จะรองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคต

อัตรากำลัง
ข้าราชการ ๑,๓๒๖
ลูกจ้างประจำ ๗๑๒
พนักงานราชการ ๗๐๘

ปัจจุบัน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

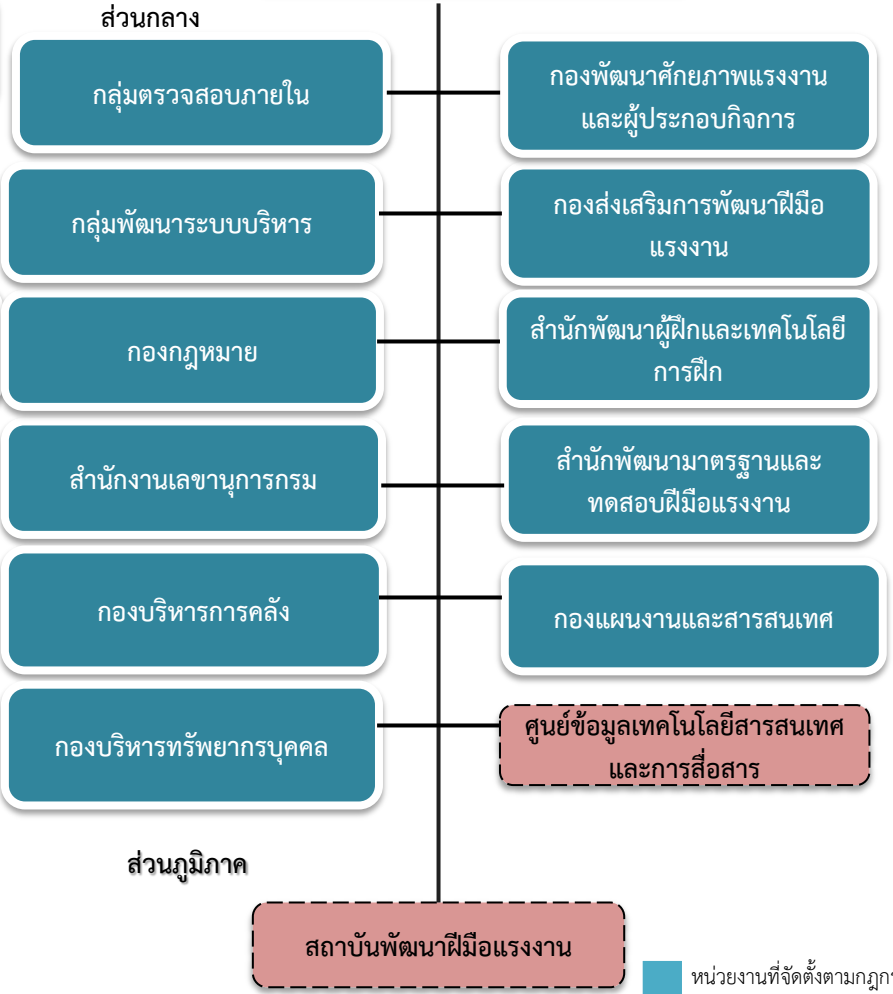


■ หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎกระทรวง
แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๙

อัตรากำลัง
ข้าราชการ ๑,๓๒๖
ลูกจ้างประจำ ๗๑๒
พนักงานราชการ ๗๐๘

ข้อเสนอ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



■ หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎกระทรวง
แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๙
▭ หน่วยงานที่ขอจัดตั้งให้ปรากฏ
ในกฎกระทรวง

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

2.2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและอัตรากำลังที่จะรองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคต

ปัจจุบัน (ปรากฏใน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559)



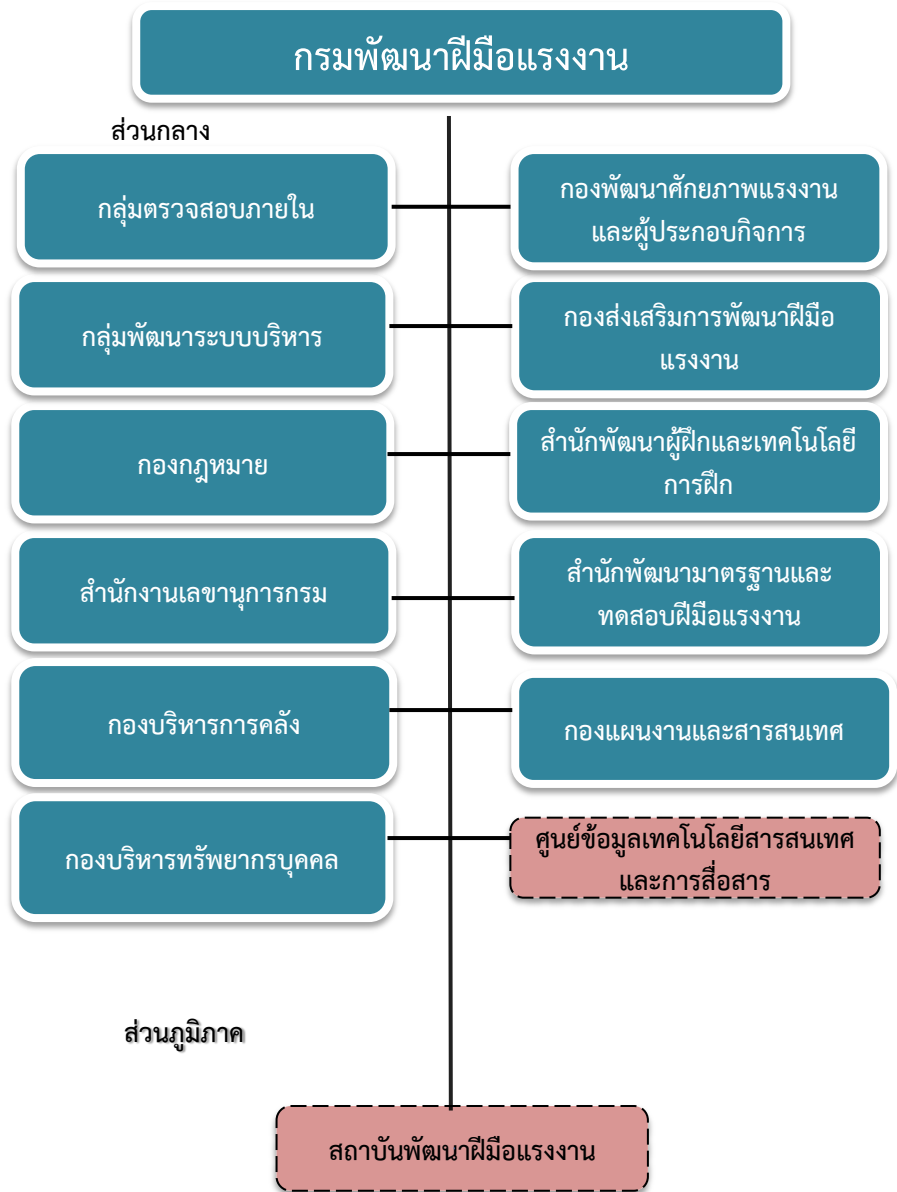
อัตรากำลัง

ข้าราชการ 1,326
ลูกจ้างประจำ 712
พนักงานราชการ 708

หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎกระทรวง
แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2559

ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be) แบบฟอร์ม
 2.2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและอัตรากำลังที่จะรองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคต

ข้อเสนอ

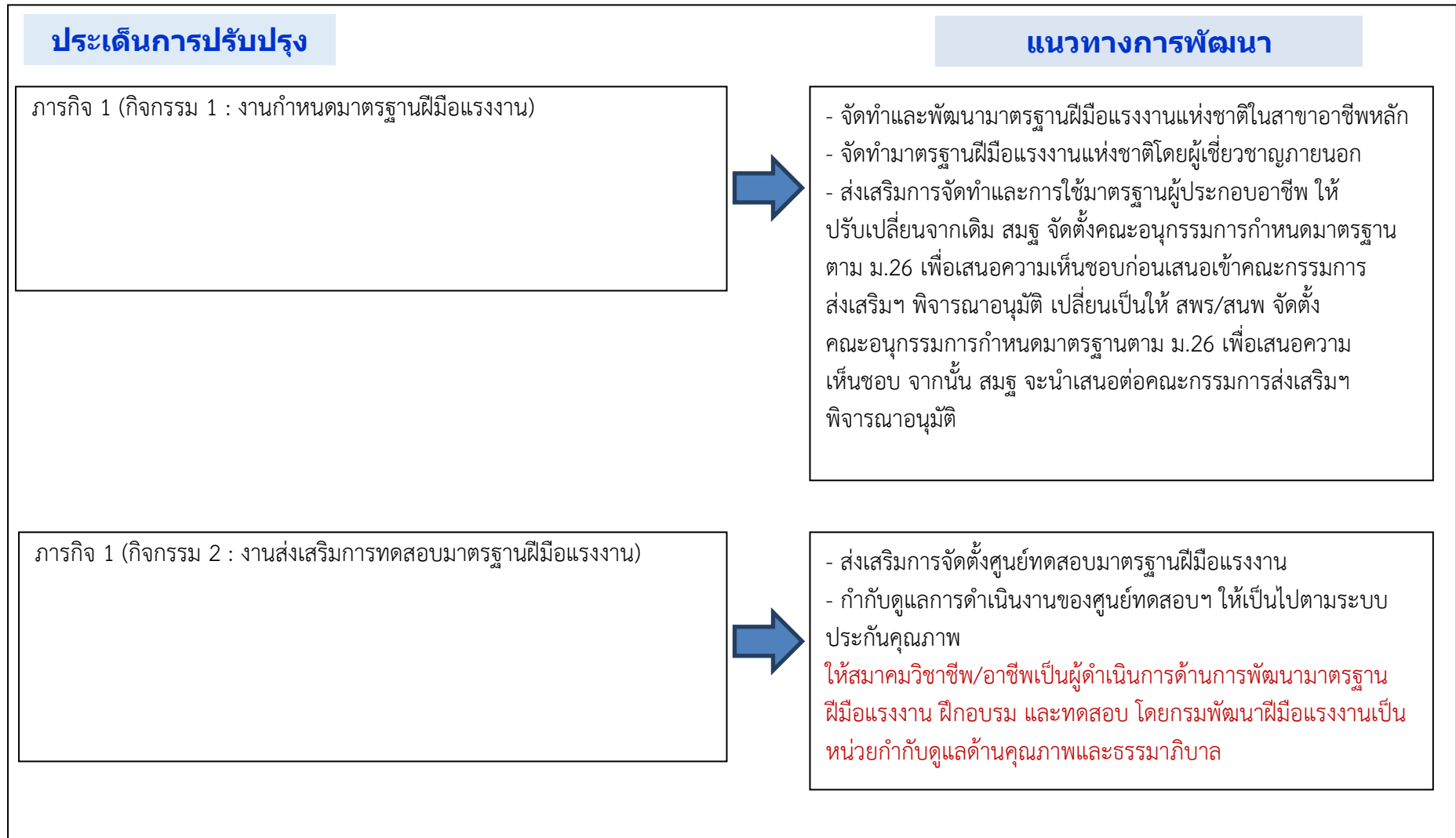


อัตรากำลัง
 ข้าราชการ 1,326
 ลูกจ้างประจำ 712
 พนักงานราชการ 708

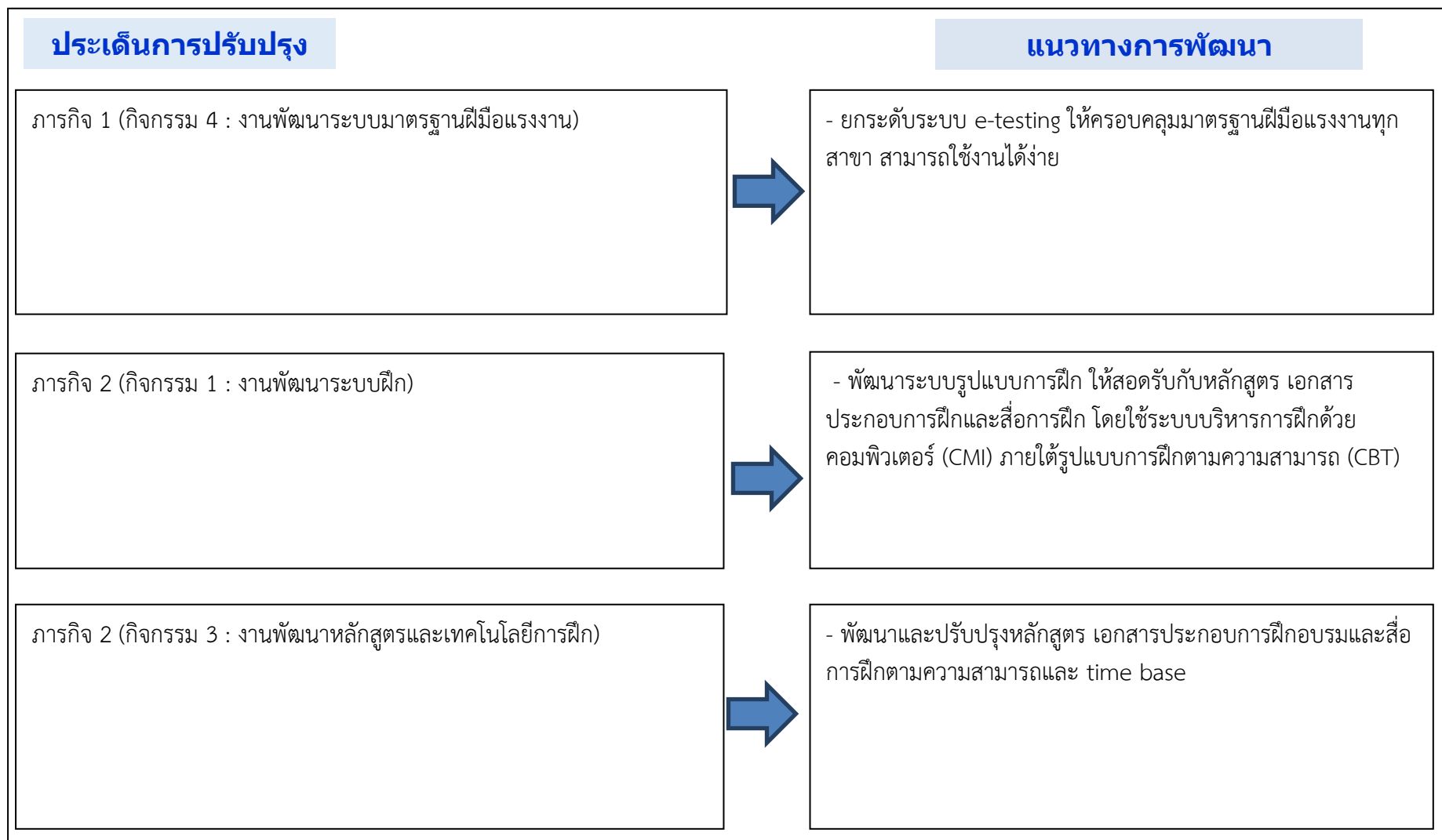
หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง
 แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2559

หน่วยงานที่ขอจัดตั้งให้ปรากฏ
 ในกฎกระทรวง

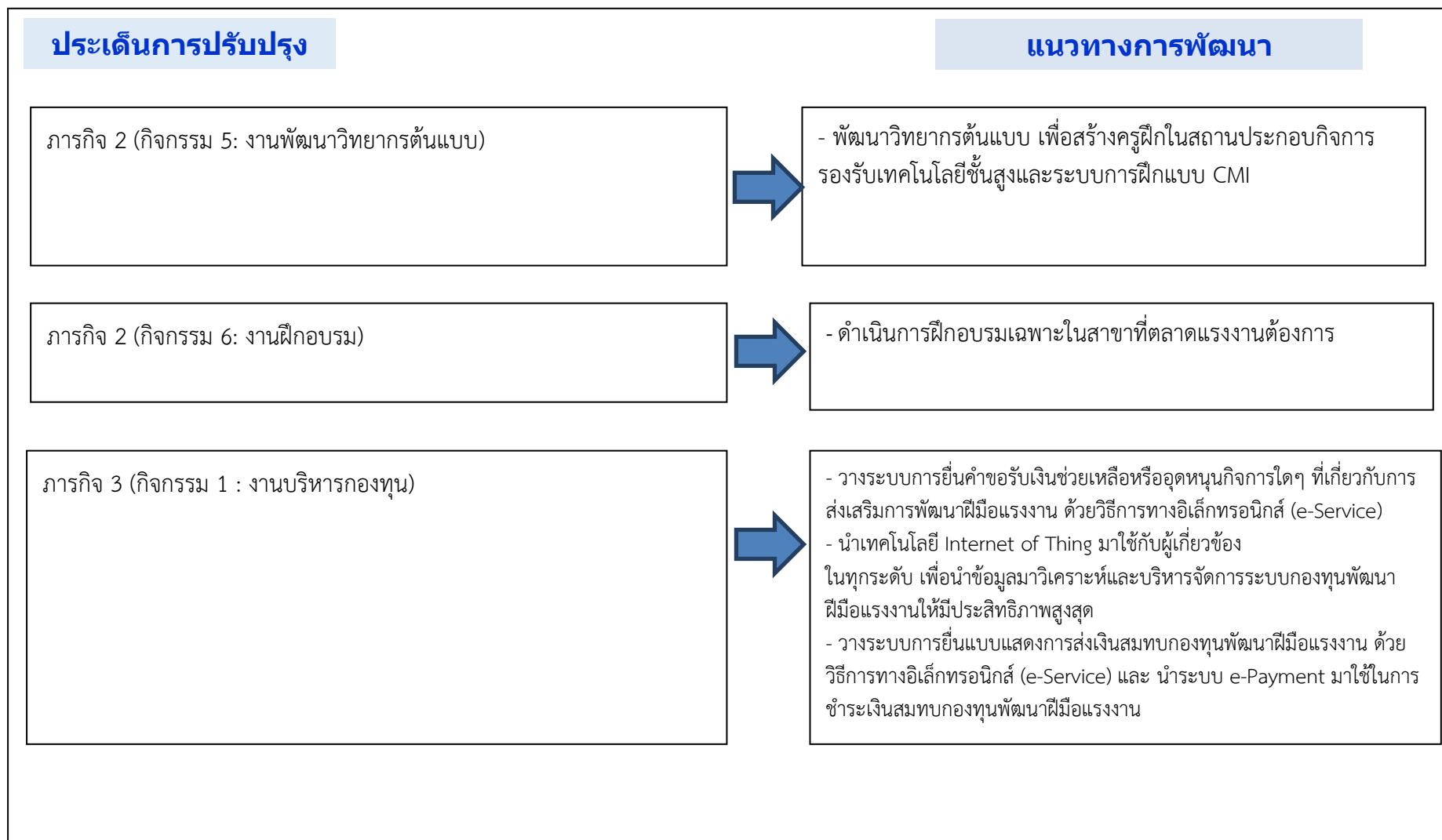
ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be)
แบบฟอร์ม 2.2.3 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนในระยะ 3 ปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน



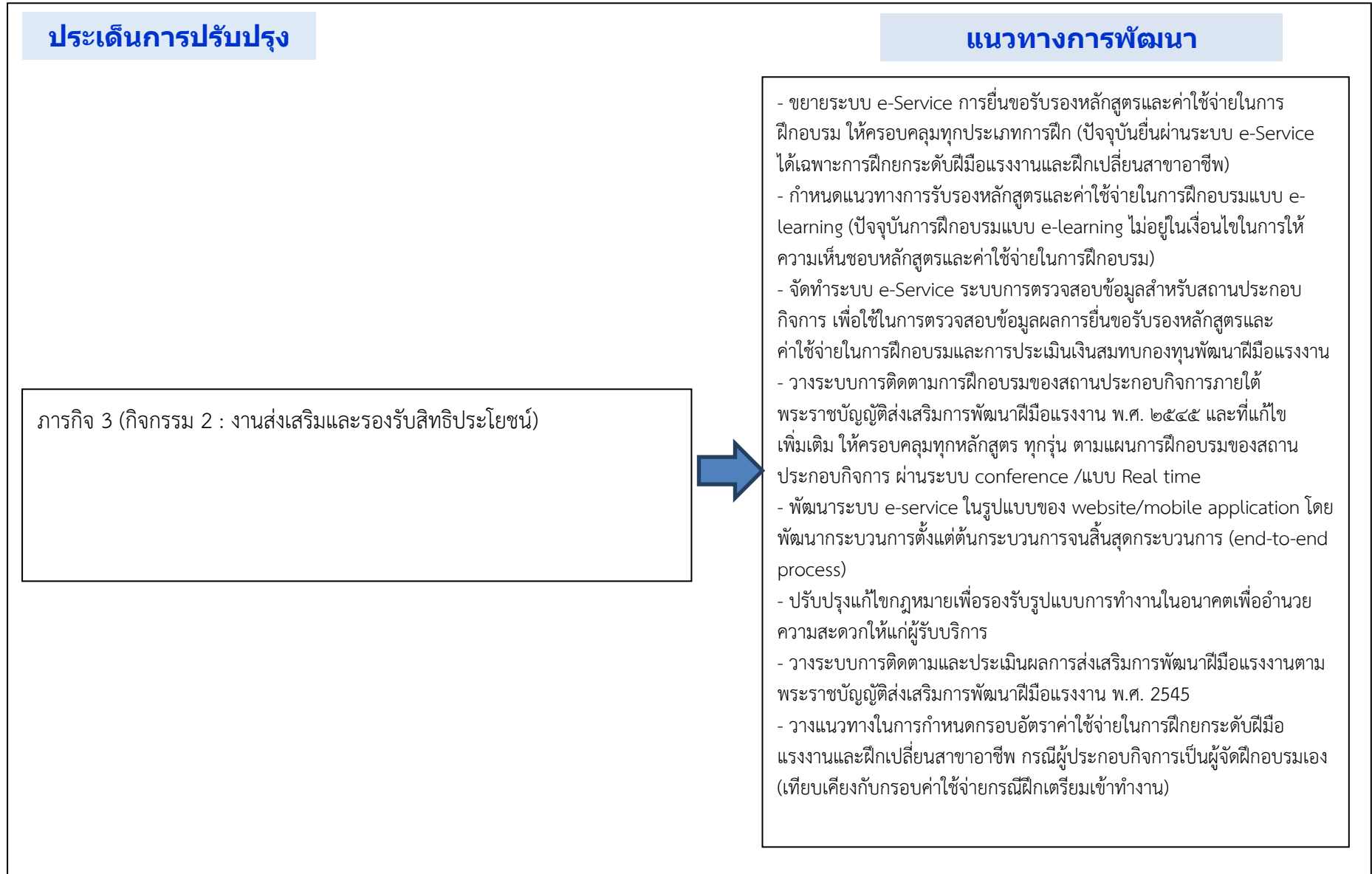
ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be)
แบบฟอร์ม 2.2.3 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนในระยะ 3 ปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน



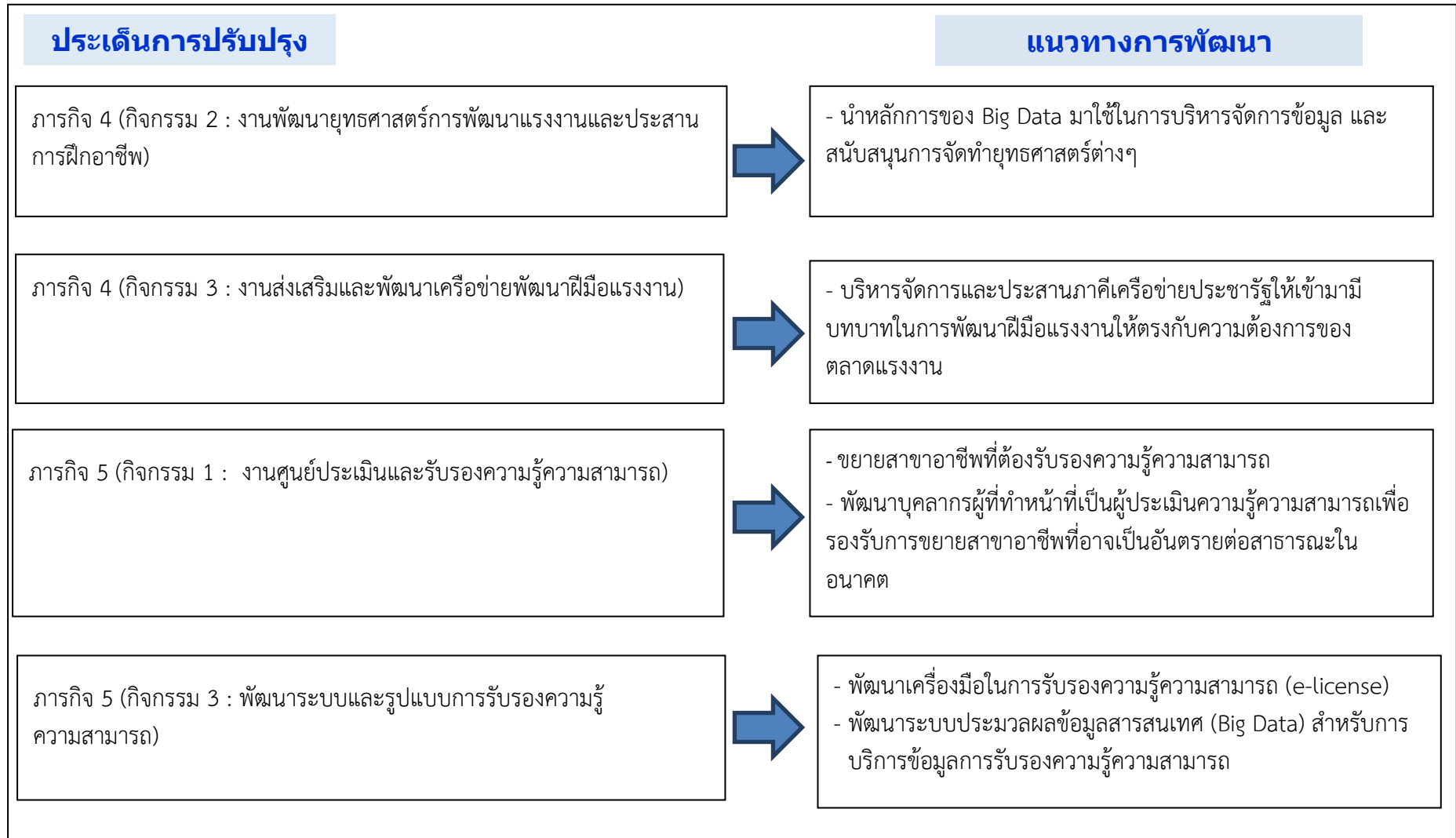
ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be)
แบบฟอร์ม 2.2.3 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนในระยะ 3 ปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน



ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be)
แบบฟอร์ม 2.2.3 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนในระยะ 3 ปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน



ส่วนที่ 2 : บทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม : 2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม (To-Be)
แบบฟอร์ม 2.2.3 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนในระยะ 3 ปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน



| 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. ขอปรับศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | | | | | | | | | |
| ด้านกระบวนการ 1. งานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2. งานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3. งานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 4. งานพัฒนาระบบฝึก 5. งานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก 6. งานบริหารกองทุน 7. งานส่งเสริมและรองรับสิทธิประโยชน์ 8. งานพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ 9. งานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายพัฒนากำลังแรงงาน 10. งานศูนย์ประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ 11. พัฒนาระบบและรูปแบบการรับรองความรู้ความสามารถ | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| ด้านกฎหมาย 1. งานส่งเสริมและรองรับสิทธิประโยชน์ | | | | | | | | | | | | | |
| ด้านบุคลากร 1. งานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ 2. งานฝึกอบรม 3. งานศูนย์ประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ | | | | | | | | | | | | | |