

**ขอต้อนรับคณะกรรมการตรวจ  
ประเมินรางวัลคุณภาพการบริหาร  
จัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2562**





**การประเมินรางวัลเลิศรัฐ  
สาขาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**

**วันศุกร์ที่ 26 กรกฎาคม 2562 ระหว่างเวลา 9.00 - 12.00 น.  
ณ ห้องประชุมปภกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10  
อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**



# กรอบการนำเสนอ

1. ภาพรวมการดำเนินงานขององค์กร (วิทัศน์)
2. ความโดดเด่นและแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ
3. ผลลัพธ์การนำองค์กร
4. แนวทางการพัฒนางานในอนาคต
5. ชมนิทรรศการ และจำลองรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน





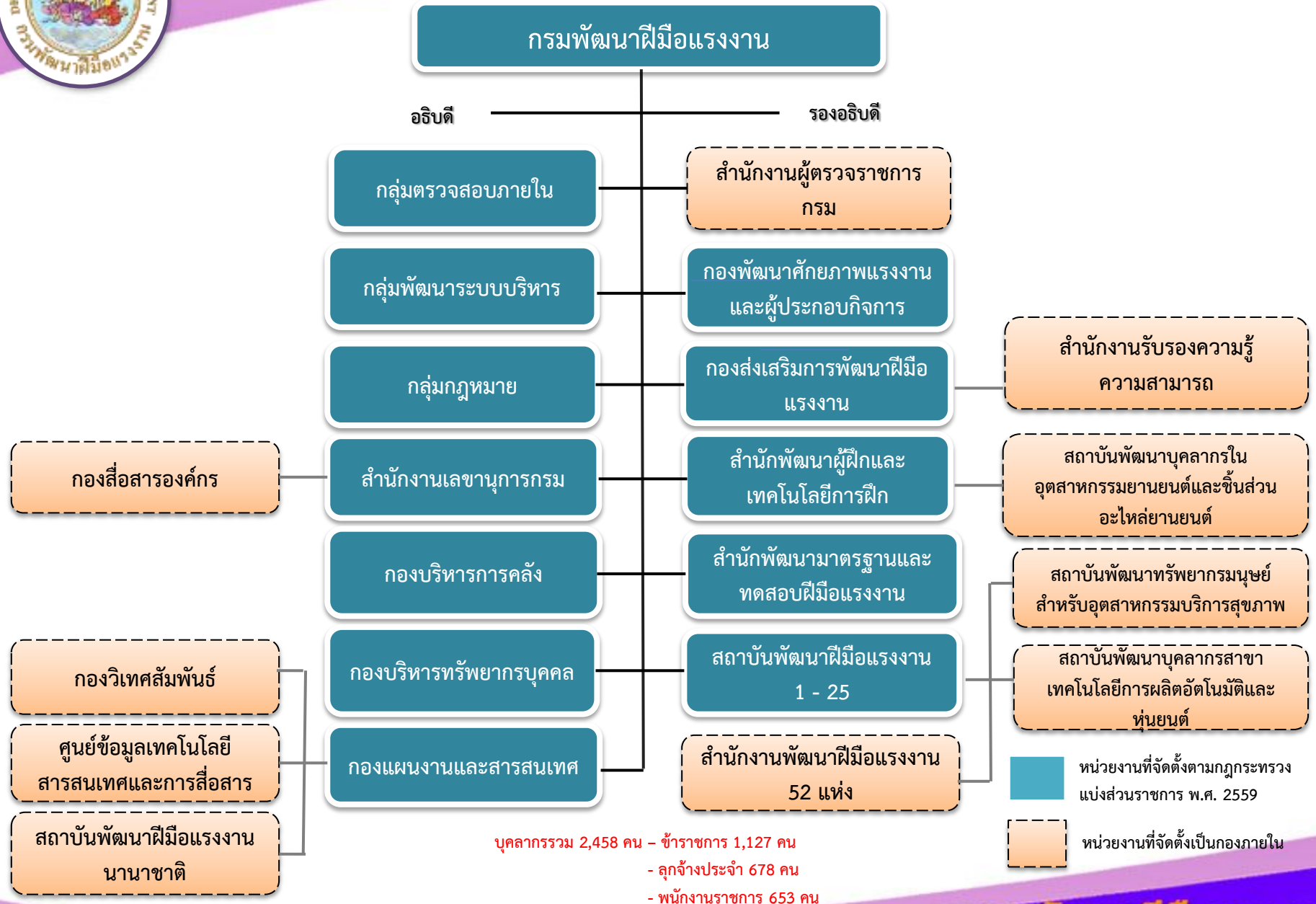
# ภาพรวมการดำเนินงานของ องค์การ (วิดิทัศน์)



# ความโดดเด่นและแนวทาง การปฏิบัติที่เป็นเลิศ



# แผนภูมิโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน





# วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม

**"พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบการให้มีผลิตภาพสูง  
สู่ Thailand 4.0 "**

## พันธกิจที่ 1

พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่  
มาตรฐานสากล  
และแข่งขันได้

## พันธกิจที่ 2

พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือ  
แรงงานรองรับนวัตกรรม  
และเทคโนโลยีที่  
เปลี่ยนแปลง

## พันธกิจที่ 3

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ  
สร้างเครือข่ายเพื่อการ  
พัฒนาฝีมือแรงงาน

## พันธกิจที่ 4

พัฒนาระบบการบริหาร  
จัดการองค์กรให้มี  
ประสิทธิภาพ

เป้าหมาย 1. ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5

2. คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น

3. ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี

**ค่านิยมหลักขององค์กร :** มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)  
ใฝ่เรียนรู้ (Life Long Learning) มีจิตบริการ (Service Mind) สานสร้างเครือข่าย  
(Networking)



- มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเชื่อมโยงการทำงานทั้งภายในและภายนอก
- ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและไม่  
แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ กำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในบังคับบัญชามี  
ส่วนร่วมในการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน





# ค่านิยมนำสู่วัฒนธรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 12  
ได้รับรางวัล 16 เหรียญทอง 4 เหรียญเงิน  
และ 3 เหรียญทองแดง



มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม

คลินิกช่างเคลื่อนที่  
ให้บริการตรวจเช็คสภาพรถฟรี  
ก่อนเทศกาลสงกรานต์ ทุกจุดบริการทั่วประเทศ



ใฝ่เรียนรู้

การลงนามบันทึกความร่วมมือ  
เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนช่างติดตั้ง  
เครื่องปรับอากาศที่มีฝีมือในตลาดแรงงาน



ให้บริการที่ดี



การทำงานร่วมกับเครือข่าย  
สถานประกอบการ



มุ่งมั่นต่อผลลัพธ์



Healthy Workplace

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



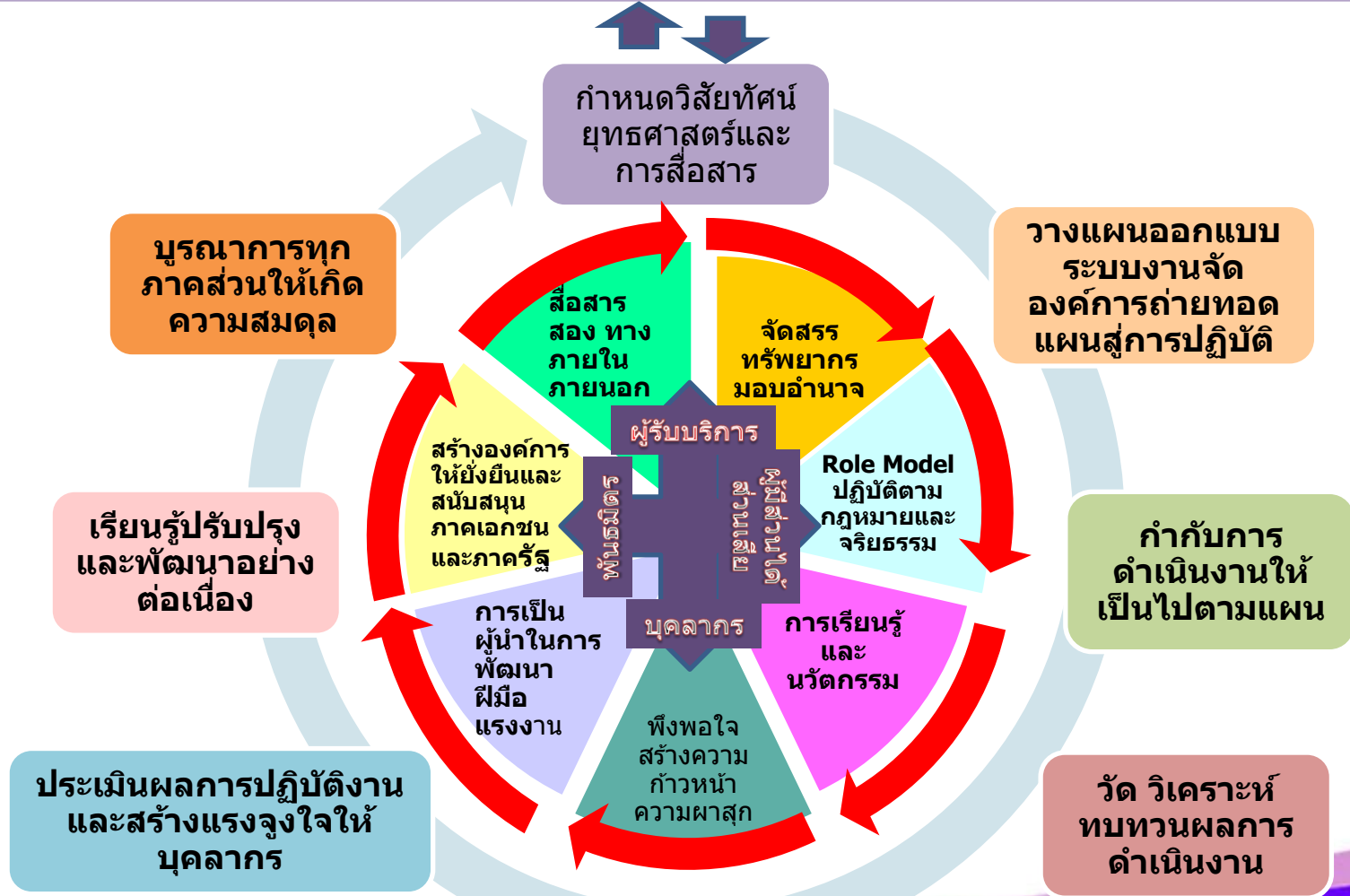


# ระบบการนำองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์/ค่านิยม

พันธกิจ เป้าประสงค์ หน้าที่ตามกฎหมาย

ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) ผู้กำกับดูแล (Regulator) ผู้ส่งเสริม/  
ประสาน (Facilitator/Coordinator) ผู้ดำเนินงาน (Operator)



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



# ระบบสารสนเทศ และการสื่อสารของผู้บริหาร

## การนำองค์การ

ผู้บริหารระดับสูง

ปฏิบัติเป็นตัวอย่าง  
ถ่ายทอดสู่บุคลากร/พันธมิตร

วิเคราะห์สถานการณ์

ทบทวน

S W O T  
กำหนด  
นโยบายและแนวทางการ  
พัฒนาฝีมือแรงงาน

ให้ความสำคัญ  
กับผู้รับบริการ  
และผู้มีส่วนได้  
ส่วนเสีย

วิสัยทัศน์  
ค่านิยม



ข้อมูลผู้รับบริการและ  
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อมูลภายใน

รายงานผลการ  
พัฒนาฝีมือแรงงาน  
และการติดตามผล  
จากระบบ  
Datacenter กรม

แบบสอบถาม  
การติดตาม  
ประเมินผลเชิงลึก  
ในโครงการสำคัญ

การประชุม  
คณะกรรมการ  
คณะทำงาน  
การประชุมสัมมนา

ข้อมูลภายนอก

ผลสำรวจ  
ความต้องการพัฒนา  
ขีดความสามารถ  
ของประชากร พ.ศ.  
2561 ของสำนักงาน  
สถิติแห่งชาติ

ผลสำรวจข้อมูล  
ความต้องการและ  
การขาดแคลน  
แรงงานของสถาน  
ประกอบกิจการ  
พ.ศ. 2561 ของ  
กระทรวงแรงงาน

รายงานการสำรวจ  
ความพึงพอใจของ  
ผู้รับบริการและผู้มี  
ส่วนได้ส่วนเสีย  
พ.ศ. 2561

การสื่อสาร

บุคคลภายใน

- ประชุมผู้บริหารกรม / Weekly Meeting
- ประชุม/สัมมนาฯ หนังสือเวียน
- ระบบ INTRANET Line

ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วน  
ได้ส่วนเสีย

- การประชาสัมพันธ์
- การประชุมคณะกรรมการ คณะทำงาน
- Website Facebook

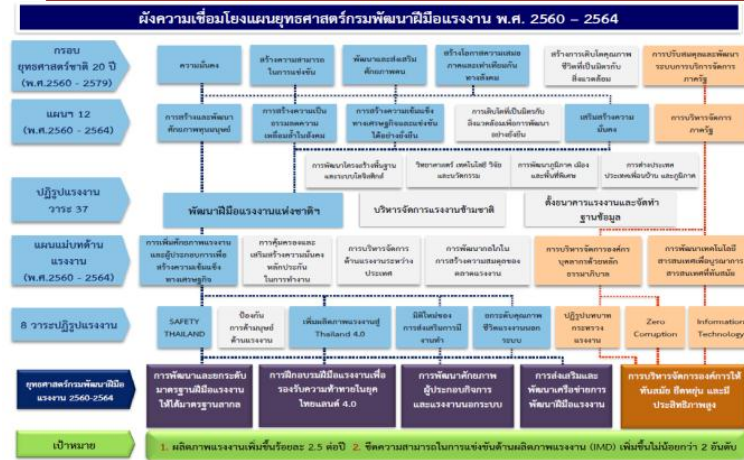
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



# การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ



## เชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์สู่ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

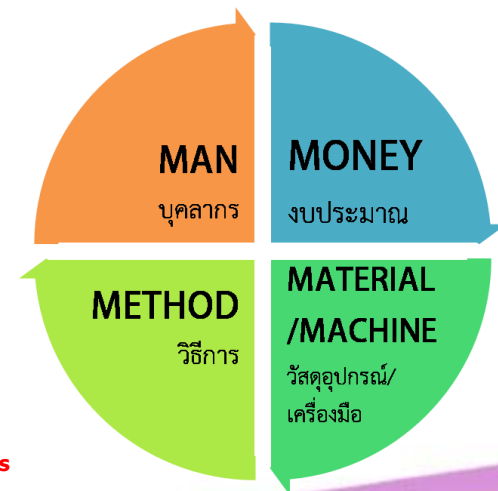


### แผนงานบูรณาการ

- แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- แผนงานบูรณาการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ
- แผนงานบูรณาการพัฒนาคู่มือสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- แผนงานบูรณาการพัฒนาศักยภาพตามช่วงวัย
- แผนงานบูรณาการสร้างความเสมอภาคเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ
- แผนงานบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

### โครงการสำคัญ

- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย
- โครงการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- โครงการพัฒนากำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กพร.ปช.
- โครงการรองรับเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบ Cluster / New Engine
- โครงการฯ รองรับครัวไทยสู่ครัวโลก
- โครงการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็น Master Trainer
- โครงการจ้างที่ปรึกษาพัฒนาระบบการฝึกตามความสามารถ (CBT)



๔ M Models

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน







# ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติ ตามหลักธรรมาภิบาล

- ❖ ให้ความสำคัญกับระบบธรรมาภิบาล
- ❖ ผู้บริหารได้แสดงออกถึงความเป็นบุคคลต้นแบบ (Modeling) ปฏิบัติเป็นตัวอย่าง
- ❖ สร้างสภาพแวดล้อมและมีการปฏิบัติที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
- ❖ ให้งานวิ่งกับผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต





กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ประกาศเจตจำนง**



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT



STOP CORRUPTION

**ส่งเสริม  
คุณธรรมจริยธรรม**

**กระผมขอประกาศว่า**  
"จะยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต  
มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม  
และมุ่งมั่นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ  
เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม  
ปรับปรุงการทำงานให้มีความสะอาด รวดเร็ว เสมอภาค  
โปร่งใส และเป็นธรรม และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน  
โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม"

นายสุชาติ พงษ์ทวีเดชกุล  
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน





# การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจ

บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรม องค์การมีการบรรลุพันธกิจ การปรับปรุง  
ผลการดำเนินการเกิดการการเรียนรู้ ระดับองค์การและระดับบุคคล

เรียนรู้  
และปรับปรุง

กำหนดโครงสร้าง  
การพัฒนาบุคลากร

อัตรากำลัง

ตำแหน่ง

วิเคราะห์  
สมรรถนะ

ความรู้  
ทักษะ

การจัดสรร  
ทรัพยากร  
ที่เพียงพอ  
การจัดการองค์  
ความรู้

อาคารสถานที่  
สิ่งอำนวยความสะดวก

งบประมาณ  
วัสดุ/อุปกรณ์

เทคโนโลยี  
สารสนเทศ

นวัตกรรม

การบริหารจัดการ  
ภายในองค์การ

หน่วยงาน  
ภายใน  
ระบบประกัน  
คุณภาพ

มโนนโยบาย  
กระจาย  
อำนาจ

การ  
ปรับปรุง  
กฎหมาย/  
ระเบียบ

ผลักดัน / กระตุ้น /  
จูงใจ ในการทำงาน

จัดกิจกรรม  
การ  
ประกวด

ยกย่อง  
ให้รางวัล

สร้างความ  
ก้าวหน้า

หน่วยงาน  
ส่วนกลาง 16  
แห่ง และ  
ในภูมิภาค  
จำนวน  
80 แห่ง  
ดำเนินงาน  
บรรลุพันธกิจ

**ATTITUDE**  
การปรับความคิด / ทัศนคติ

**Action**  
การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุพันธกิจ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน





# การจัดการความรู้



## การแลกเปลี่ยนเรียนรู้



## การถอดบทเรียน



## การศึกษาดูงาน



## การให้คำปรึกษา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



# ระบบสารสนเทศภายใน / ระบบอิเล็กทรอนิกส์บริการภายนอก

## ระบบสารสนเทศสำหรับเจ้าหน้าที่ (Back office)

### ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์



### ระบบแจ้งรายชื่อเข้าอบรม/สัมมนา

| ลำดับ | ชื่อ              | ตำแหน่ง    | หน่วยงาน            | หมายเหตุ |
|-------|-------------------|------------|---------------------|----------|
| 1     | นายสมชาย ใจดี     | ช่างเทคนิค | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |          |
| 2     | นางสาวสุวิมล ใจดี | ช่างเทคนิค | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |          |
| 3     | นายวิวัฒน์ ใจดี   | ช่างเทคนิค | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |          |
| 4     | นางสาววิมล ใจดี   | ช่างเทคนิค | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |          |
| 5     | นายวิวัฒน์ ใจดี   | ช่างเทคนิค | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |          |
| 6     | นางสาววิมล ใจดี   | ช่างเทคนิค | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |          |
| 7     | นายวิวัฒน์ ใจดี   | ช่างเทคนิค | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |          |
| 8     | นางสาววิมล ใจดี   | ช่างเทคนิค | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |          |
| 9     | นายวิวัฒน์ ใจดี   | ช่างเทคนิค | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |          |
| 10    | นางสาววิมล ใจดี   | ช่างเทคนิค | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |          |



ระบบอื่นๆ

### ระบบเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ



### ระบบรายงานผลการปฏิบัติงาน 2562

| ประเภท       | จำนวน     | ร้อยละ | หมายเหตุ |
|--------------|-----------|--------|----------|
| รวมทั้งหมด   | 3,251,142 | 100%   |          |
| ผ่านเกณฑ์    | 1,141,142 | 35%    |          |
| ไม่ผ่านเกณฑ์ | 2,110,000 | 65%    |          |
| รวมทั้งหมด   | 3,251,142 | 100%   |          |
| ผ่านเกณฑ์    | 1,141,142 | 35%    |          |
| ไม่ผ่านเกณฑ์ | 2,110,000 | 65%    |          |

## ระบบบริการประชาชน E - Service

### สมัครฝึก/ทดสอบ online



### รับรองความรู้ความสามารถ



รับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

### ฝึกทักษะ online



### ร้านช่างประจำรัฐ

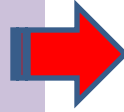






# การสร้างกลไกในการปฏิบัติงานและการสร้างแรงจูงใจ

- ❖ การประชุมผู้บริหารกรมฯ
- ❖ การตรวจราชการและการนิเทศงาน
- ❖ การกำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้  
การรายงานผลตามตัวชี้วัด



## สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

- การขอปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
- การประกวดให้รางวัล
- การยกย่องชมเชย

## วิธีการ

- ความเข้าใจความไว้วางใจ
- นำเป้าหมายเป็นจุดร่วม
- การสื่อสาร รับฟังความคิดเห็น
- รับรู้ความต้องการและเป้าหมาย  
ของแต่ละคน



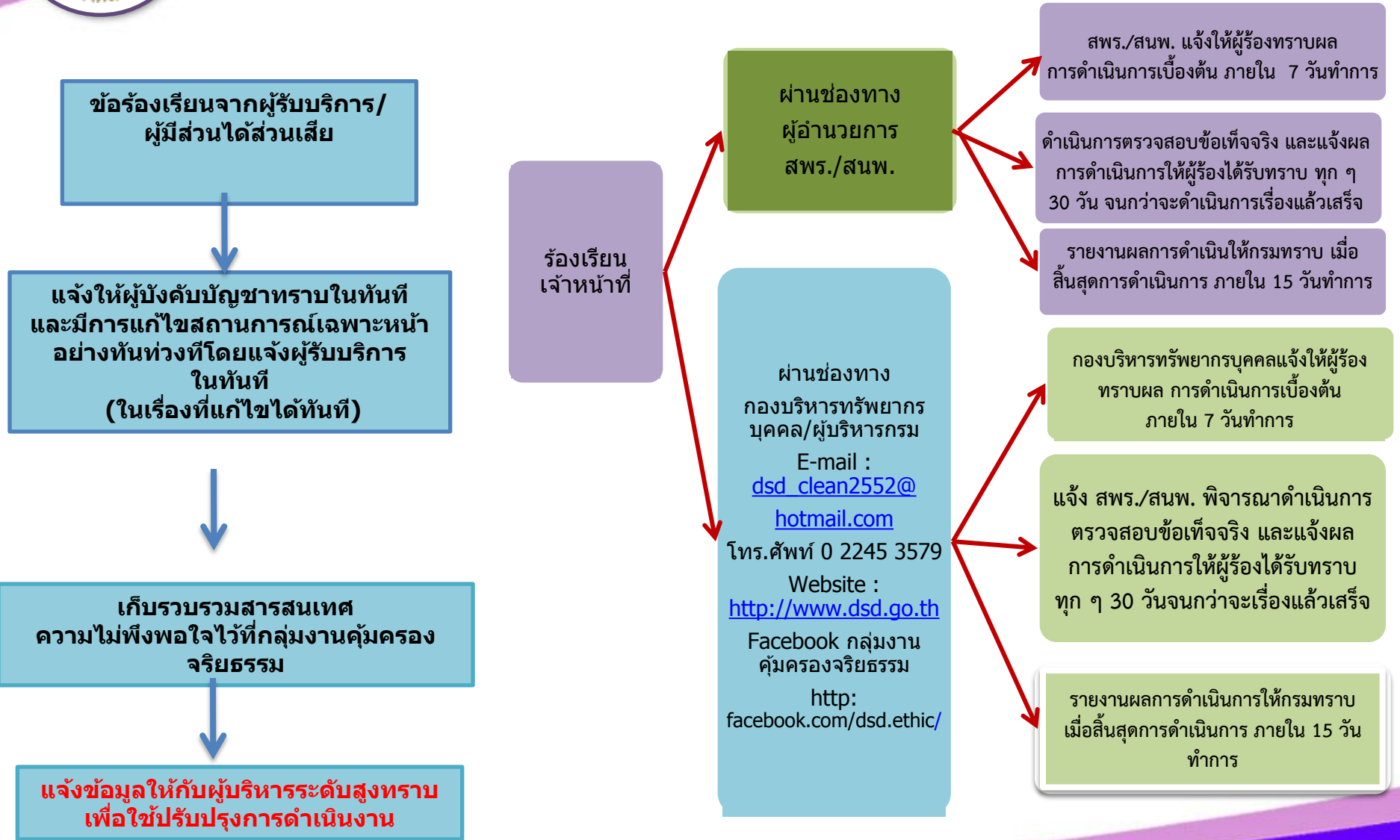
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน





# การจัดการข้อร้องเรียน

## ช่องทางและขั้นตอนการจัดการข้อร้องทุกข์ ร้องเรียน





# การจัดการผลการกระทบทางลบที่เกิดขึ้นต่อสังคม

## กรณีที่กฎหมายใหม่ ยังไม่เคยมีผลบังคับใช้

ประชุมรับฟังความคิดเห็นของ  
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะกรรมการกลั่นกรอง  
ร่างกฎหมายลำดับรองฯ ใน  
คณะกรรมการส่งเสริมการ  
พัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการ  
พัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะกรรมการร่างกฎหมายของ  
กระทรวงแรงงาน

เสนอร่างกฎหมายไปยัง  
สำนักงานเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรี

## การกำกับและการรับผิดชอบต่อสังคม

ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือ  
แรงงาน

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน



ประชาพิจารณ์  
กรณีเสนอร่าง  
พระราชบัญญัติ  
หรือกฎหมาย  
ลำดับรองที่มี  
ความสำคัญ

การตรวจติดตาม/  
ให้คำแนะนำการ  
ปฏิบัติตามพรบ.  
ส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน  
พ.ศ.2545 และที่  
แก้ไขเพิ่มเติม

## กรณีที่กฎหมาย ใช้บังคับแล้ว

พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ  
แรงงาน พ.ศ.2545

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการรับฟังความคิดเห็น  
และเสนอแนะทางการพัฒนา  
ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ  
แรงงาน

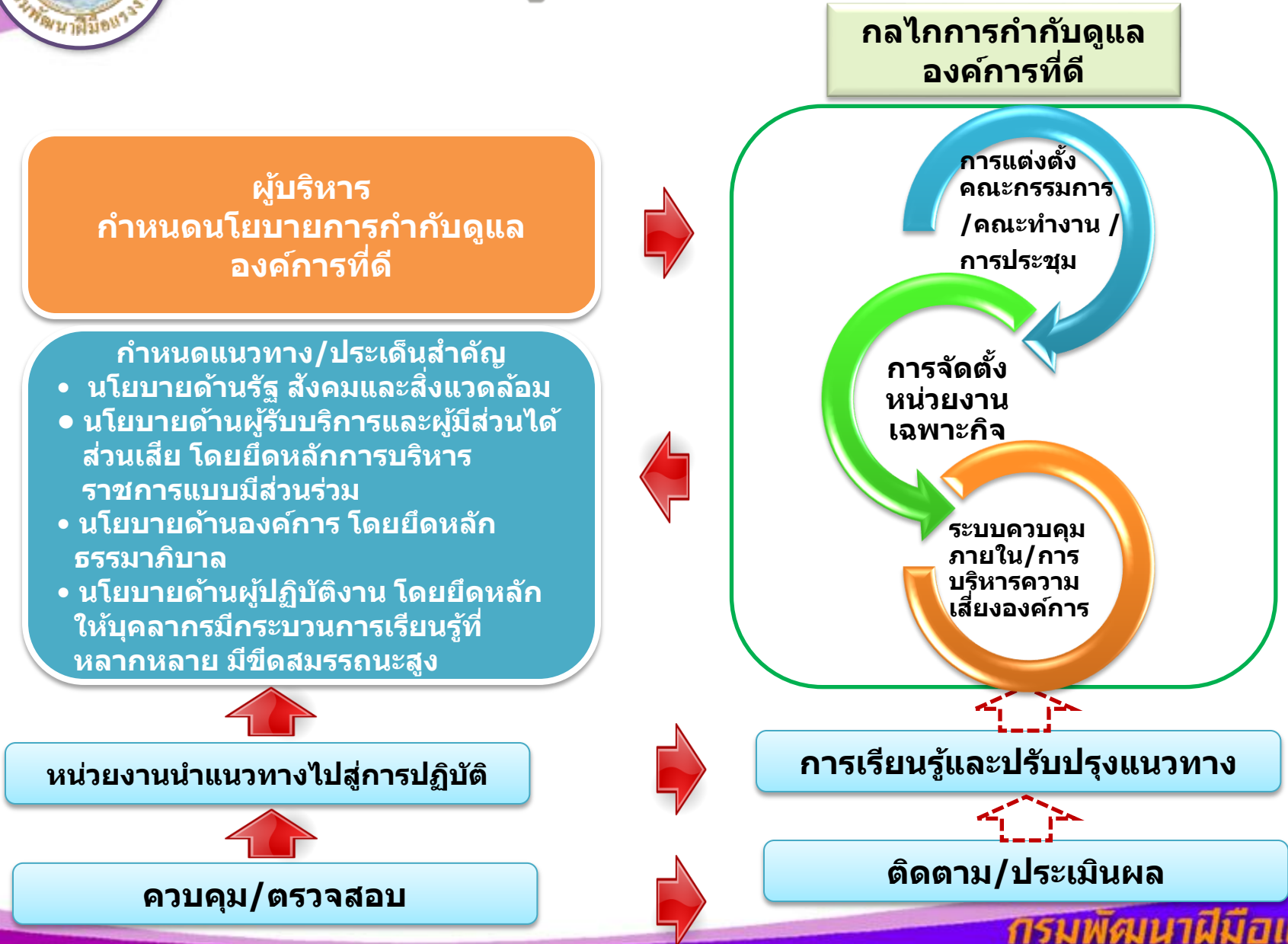
รายงานผลข้อคิดเห็นและ  
ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
และแจ้งผู้เกี่ยวข้องพิจารณา  
ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



# การกำกับและรับผิดชอบต่อสังคม

## ระบบการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

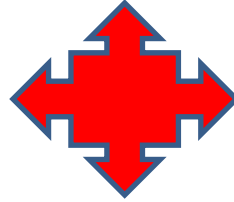






# การสนับสนุนชุมชนและสังคม

รักษาสิ่งแวดล้อม  
สร้างงานให้กับ  
ชุมชน



การใช้จุดแข็ง  
ในสมรรถนะ  
ด้านงานช่าง

เสริมสร้างความเข้มแข็ง  
และความยั่งยืนให้กับ  
ชุมชน

- โครงการจังหวัดเคลื่อนที่
- โครงการศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชัน
- โครงการคลินิกช่าง
- ร้านช่างประชารัฐ



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



# การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



2555 - 2557

การประเมิน  
FL 1

2550 - 2554

เกณฑ์  
Fundamental  
Level ปีละ 2  
หมวด



2558 - 2561

- การประเมิน  
FL 2  
- ส่งรับรางวัล  
PMQA ปีละ 1  
หมวด

2562 - 2565

- ส่งรับรางวัล  
PMQA ปีละ 1  
หมวด  
- ส่งรับรางวัล  
การบริการ  
ภาครัฐ  
- ส่งรับรางวัล  
การบริหาร  
ราชการแบบมี  
ส่วนร่วม  
- ส่งรับรางวัล  
องค์กรที่มี  
ความเป็นเลิศ  
ในการบริหาร  
จัดการ  
ด้านการเงิน  
การคลัง  
- Digital  
Transformati  
on Award



2566 - 2570

- ส่งรับรางวัล  
PMQA ปีละ 1  
หมวด  
- ส่งรับรางวัล  
PMQA ระดับ  
ดีเด่น  
- ส่งรับรางวัล  
การบริการ  
ภาครัฐ  
- ส่งรับรางวัล  
การบริหาร  
ราชการแบบมี  
ส่วนร่วม  
- ส่งรับรางวัล  
องค์กรที่มี  
ความเป็นเลิศ  
ในการ  
บริหารจัดการ  
ด้านการเงินการ  
คลัง





# Best Practice

ระบบการนำองค์ความรู้สู่ระบบ  
การพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยั่งยืน





# Development & Promotion Excellence



สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA)



สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA)



ศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

## Super worker



ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน



เงินช่วยเหลือ/เงินอุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



มอบรางวัลให้กับสถานประกอบการดีเด่น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



## E - Service







# People Excellence



นักพัฒนาฝีมือแรงงานพันธุ์ใหม่



บุคลากรดีเด่น





# Governance Excellence



การนำองค์การอย่างมีธรรมาภิบาล



ได้รับรางวัลกองทุนหมุนเวียนดีเด่น



No Copy



ประหยัดพลังงาน



รักษาสิ่งแวดล้อม



สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประจวบคีรีขันธ์/มหาสารคามได้รับ  
โล่เกียติคุณหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน  
คนพิการดีเด่น

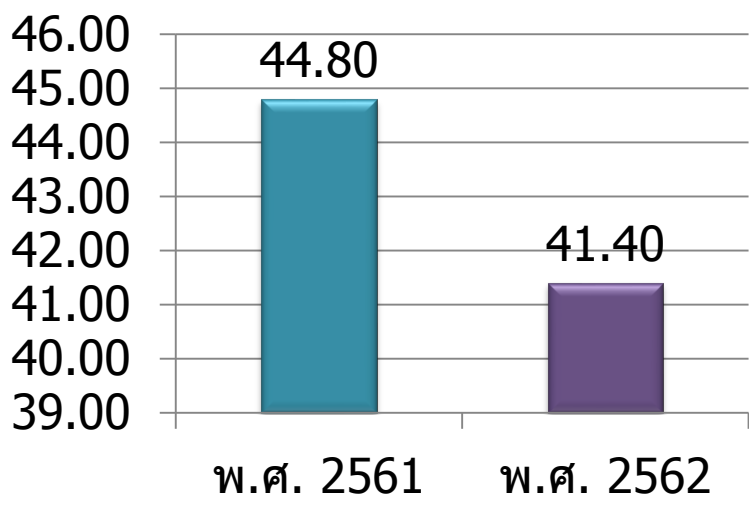


# ผลลัพธ์จากการนำองค์การ



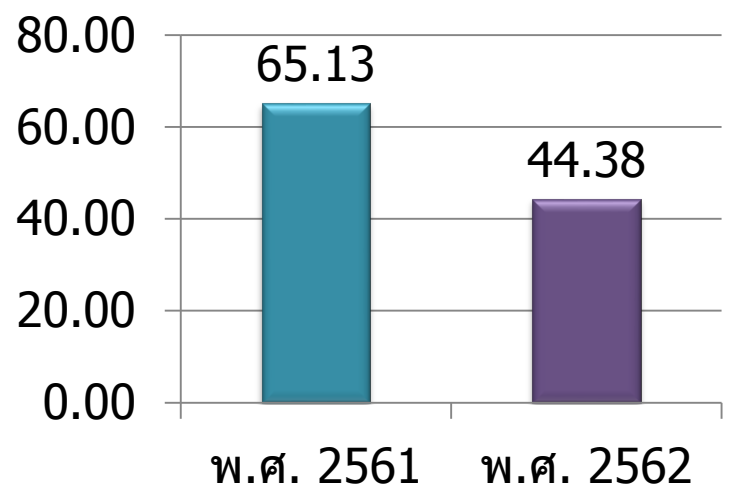
# เป้าหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5



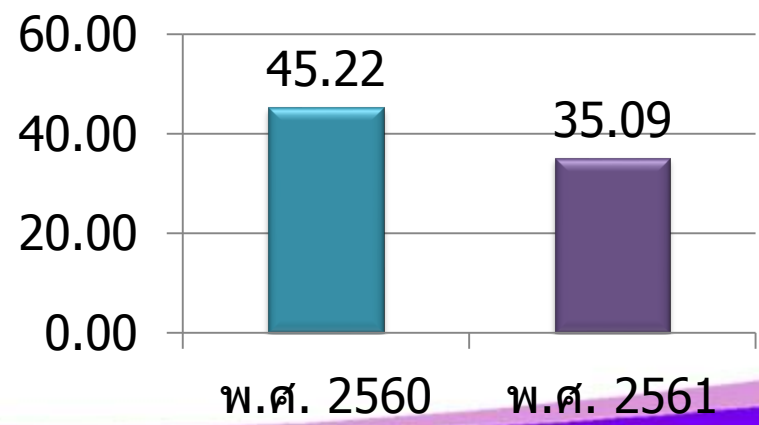
หมายเหตุ เริ่มเก็บข้อมูลในปี พ.ศ. 2561 เป็นปีแรก

คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น



หมายเหตุ : เริ่มเก็บข้อมูลในปี พ.ศ. 2561 เป็นปีแรก  
ปี พ.ศ. 2562 เริ่มประเมินเมื่อ 1 มีนาคม 2562

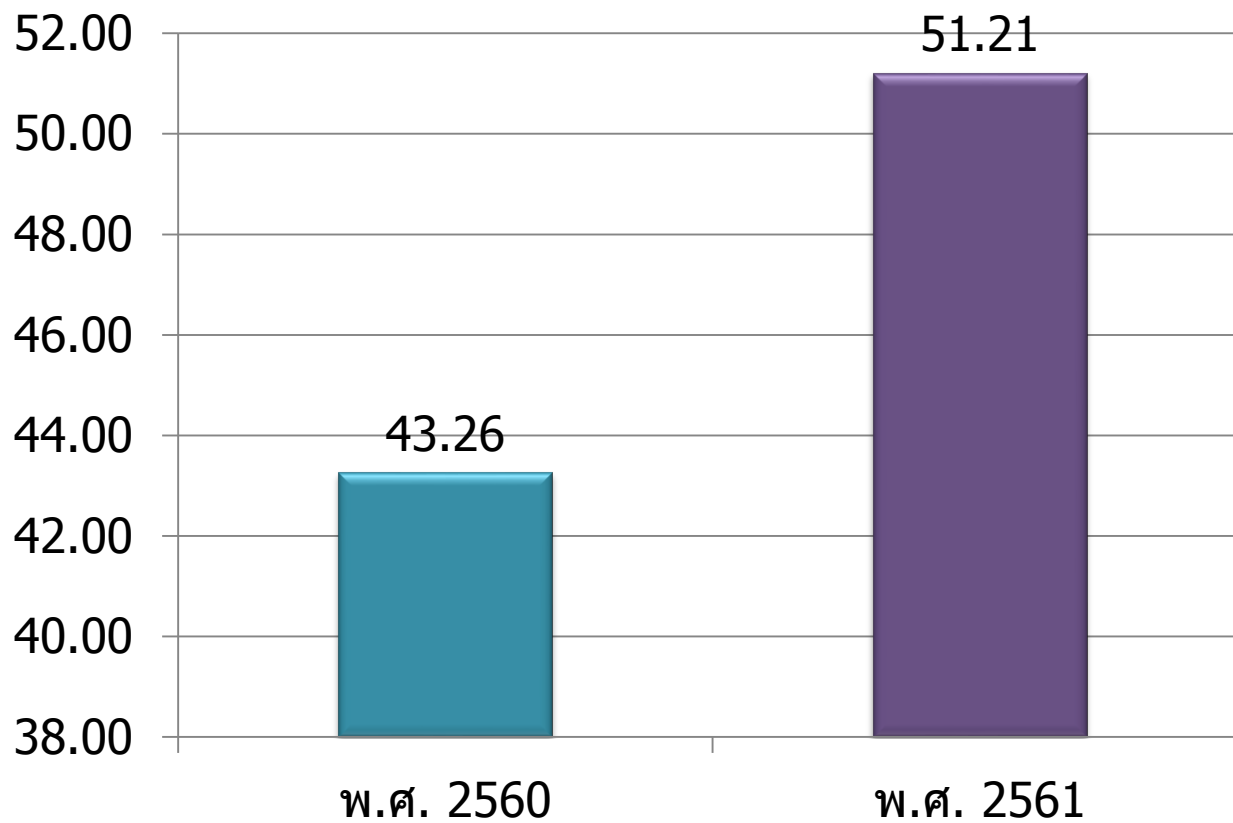
ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น  
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี





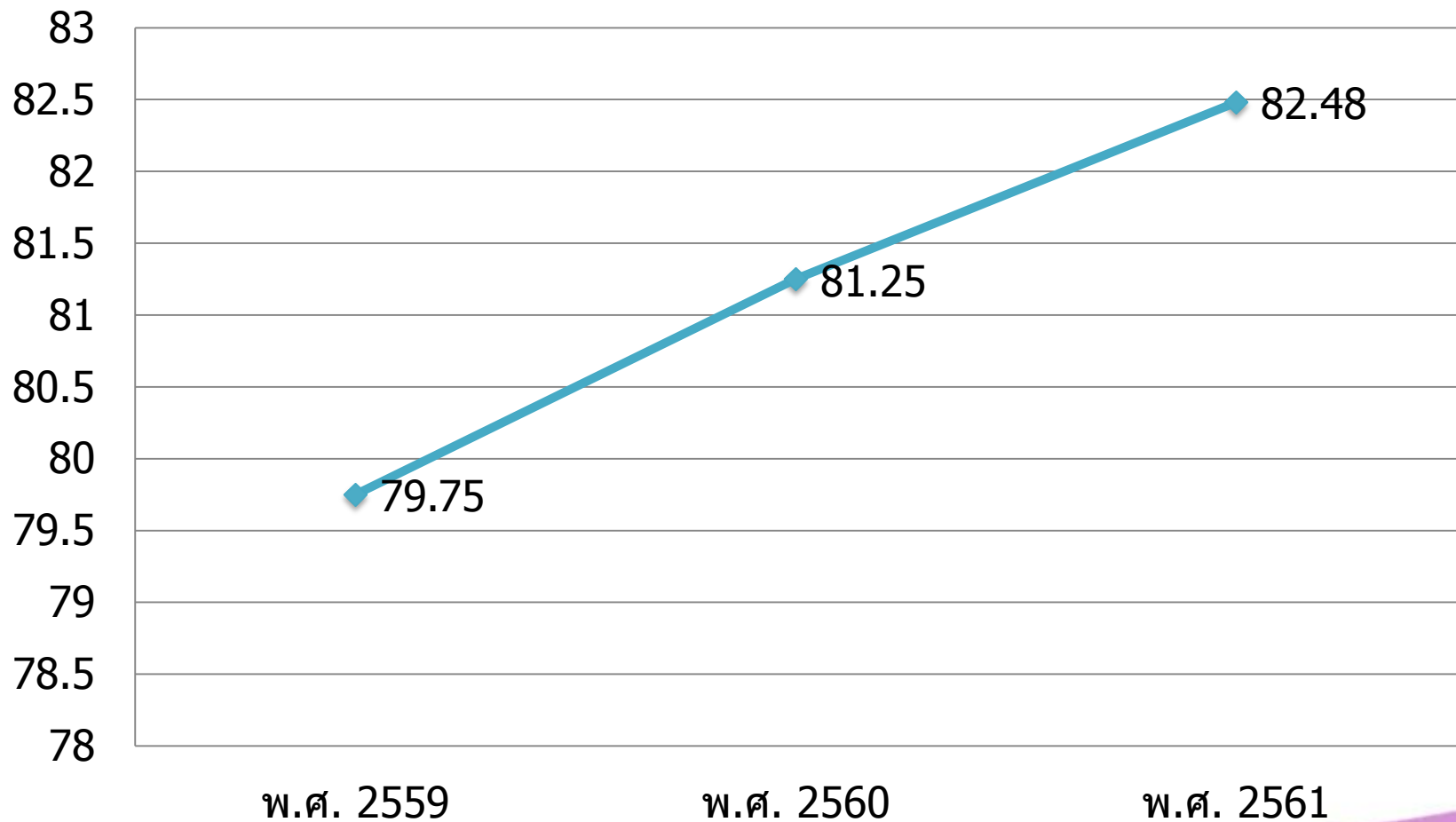


## ร้อยละของผู้ที่จบการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำ





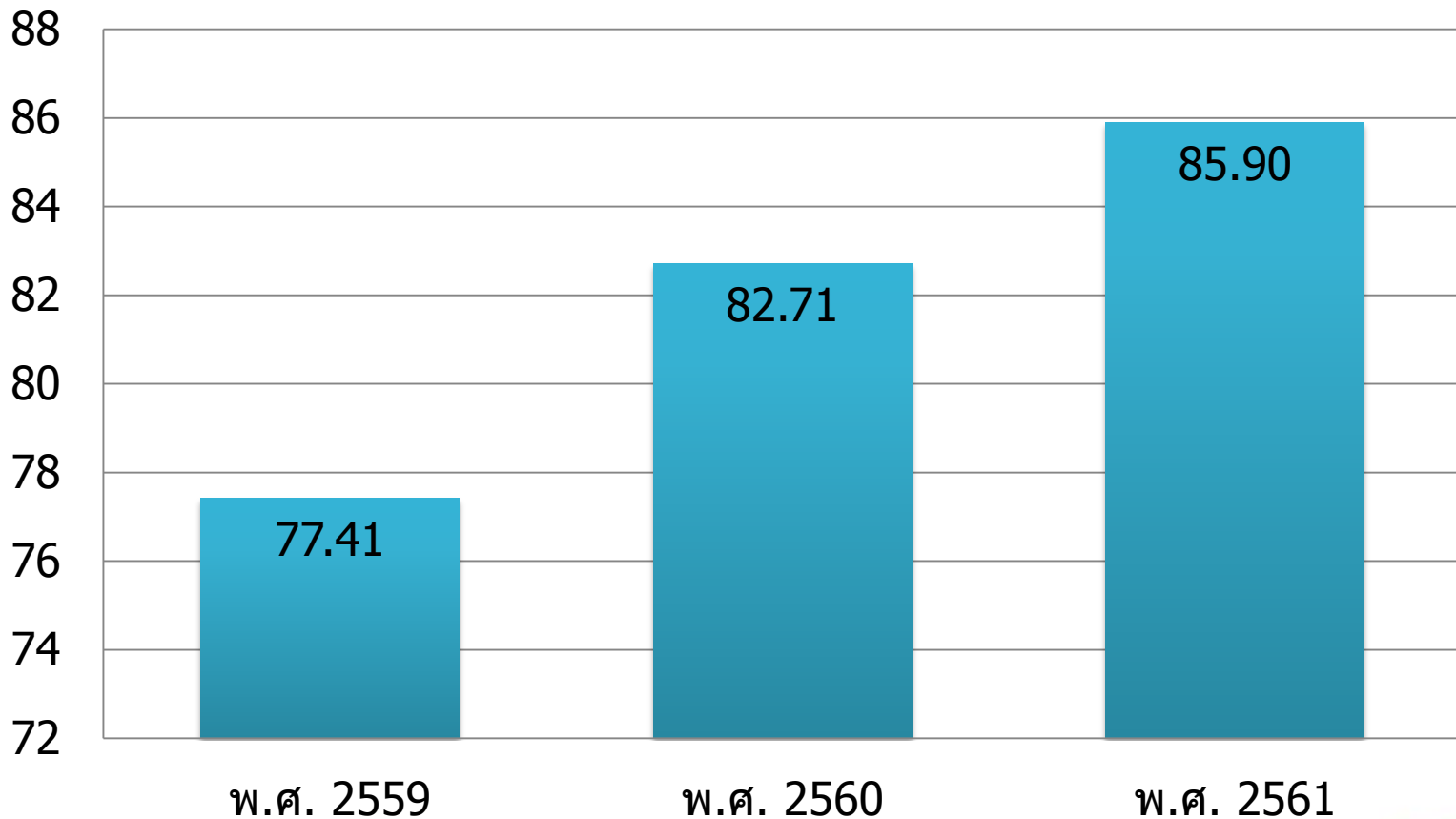
## ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย





ร้อยละผลคะแนนการประเมินความโปร่งใสของส่วนราชการ  
ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ป.ป.ช. ( ITA )

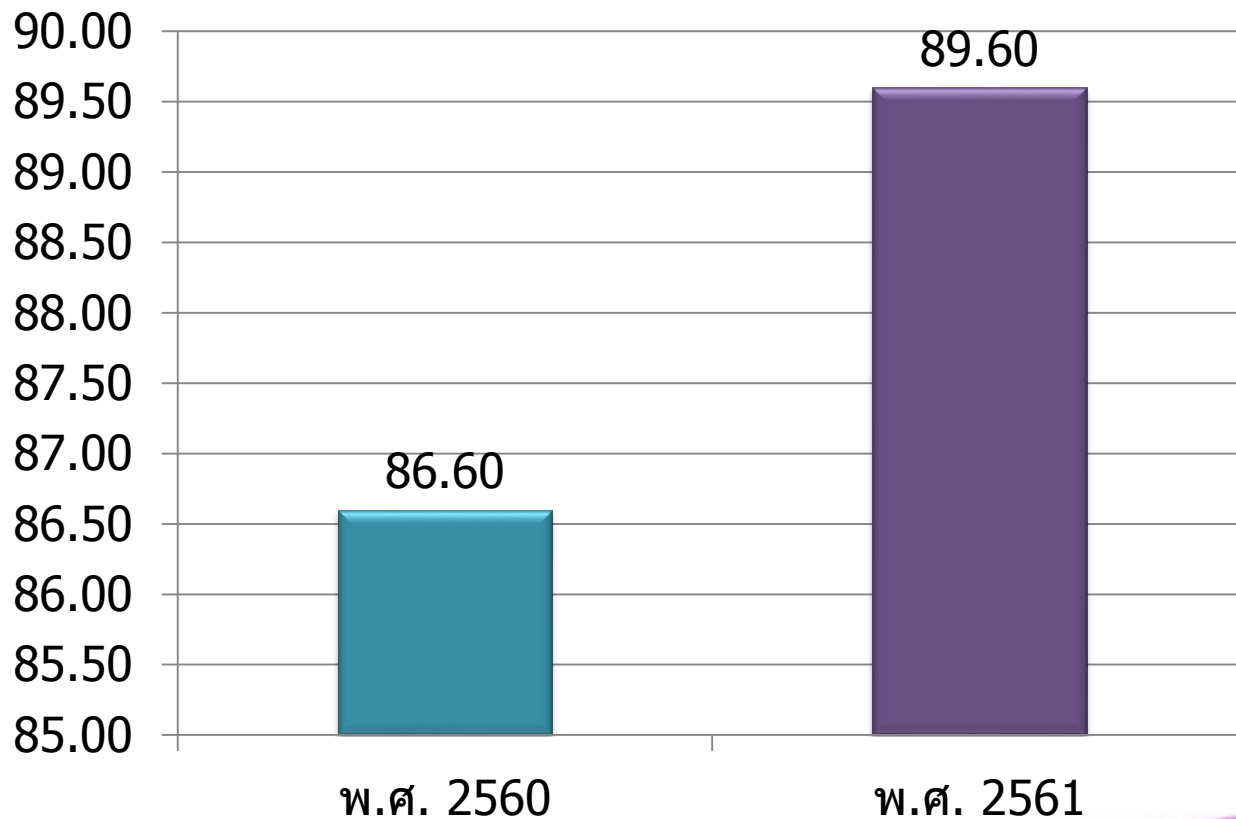
**ผลคะแนน ITA**







## ร้อยละความพึงพอใจการพัฒนาฝีมือแรงงาน



# อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดย IMD สูงขึ้นกว่าอันดับที่ 25 ( 63 ประเทศ)

ประเทศที่ได้รับการจัดอันดับในกลุ่มอาเซียน ปี2562



อันดับ 25 ของโลก และอันดับที่ 6 ของเอเชีย  
(สิงคโปร์ ส่องกง จีน ไต้หวัน และมาเลเซีย)



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน







# แนวทางการพัฒนางานในอนาคต



# ROAD MAP การพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)



1

2560 - 2564

## Productive Manpower

ยุคของรากฐานด้านแรงงานที่  
มาตรฐานสากล โดยแรงงานไทย  
มีผลิตภาพสูง มีทักษะที่  
หลากหลาย มีทักษะใหม่ สามารถ  
ทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่  
Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น

- เตรียมการขยาย พ.ร.บ.ส่งเสริม  
ครอบคลุมลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป
- จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง
- พัฒนากำลังคน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ขยายสาขาอาชีพอันตราย > 3 สาขา
- เพิ่มสาขาอาชีพตามมาตรฐานฯ เพื่อรองรับ  
การจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- ยกระดับระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรม/  
การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- พัฒนาศูนย์กลางการภายในให้ป็นมืออาชีพ
- พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล  
และยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ  
สู่ระบบราชการ 4.0

2

2565 - 2569

## Innovative Workforce

ยุคของทรัพยากรมนุษย์ของ  
ประเทศที่เป็นประชาชนของโลก  
เพื่อให้แรงงานสามารถนำ  
เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ใน  
การเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้อย่าง  
มีประสิทธิภาพ รองรับ  
Thailand 4.0

- ส่งเสริม ส.ป.ก. 50 คนขึ้นไป  
เน้นหลักสูตร STEM 70%
- เน้นฝึกภาษาและ IT
- ขยายสาขาอาชีพอันตราย > 3 สาขา
- กำหนดมาตรฐานรองรับค่าจ้าง

3

2570 - 2574

## Creative Workforce

ยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มี  
ความคิด สร้างสรรค์ในการ  
สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่  
การทำงาน

- Achieve SDGs
- Full Employment
- Decent Work

4

2575 - 2579

## Brainpower

ยุคของสังคมการ  
ทำงานแห่งปัญญา โดย  
การเพิ่มทรัพยากร  
มนุษย์ที่มีทักษะ  
ด้าน STEM

- Sustainability
- High  
Productivity
- High Income
- Beyond MIT
- Thailand 4.0