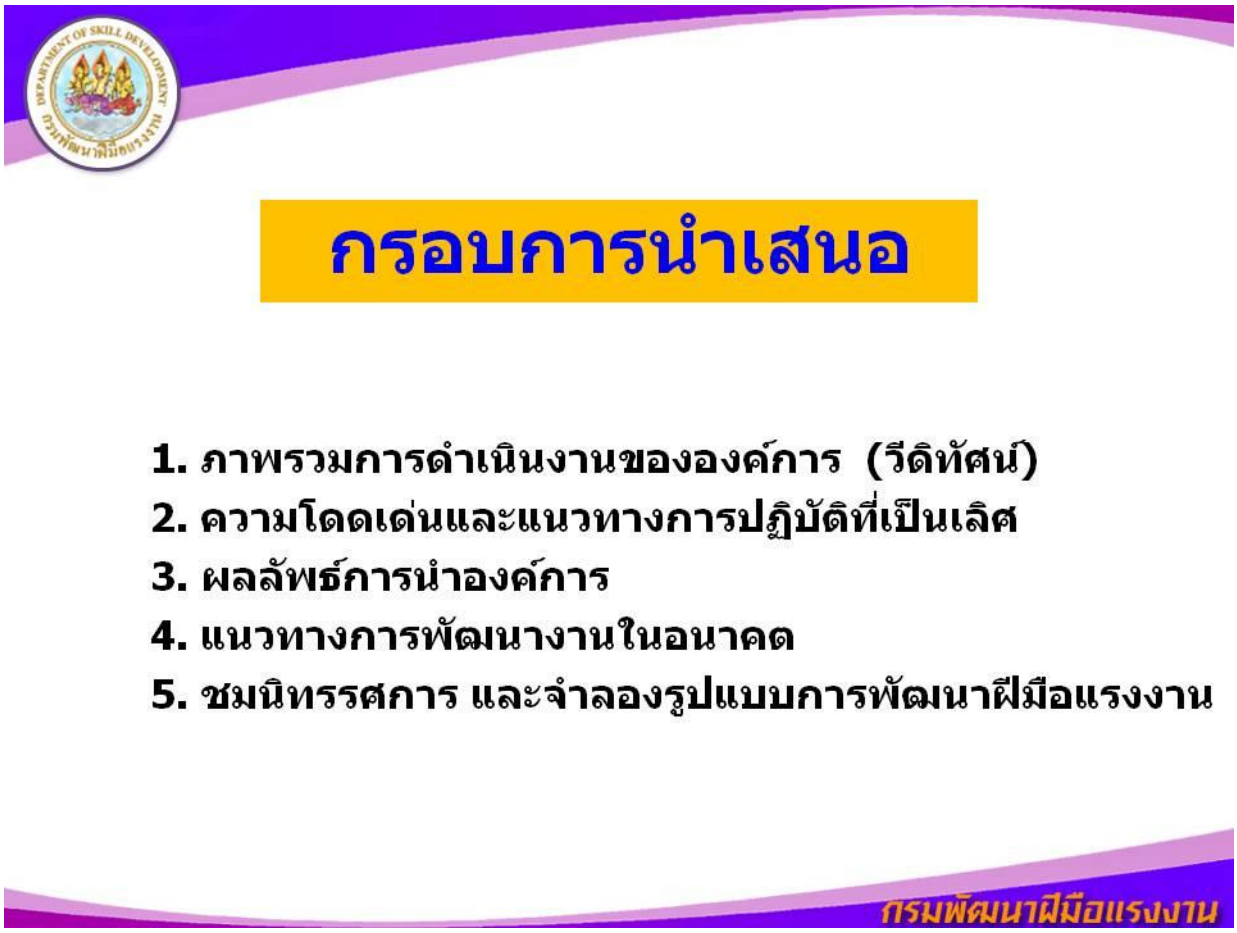
ในนามของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขอต้อนรับคณะกรรมการตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย ผศ.ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ คุณสุพรรณี ไพรัชเวทย์ คุณอุไรวรรณ โชติกกำธร และผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.ร. ทั้ง 3 ท่าน



การนำเสนอในวันนี้ ประกอบด้วย

ส่วนแรก เป็นภาพรวมการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งจะนำเสนอเป็นวีดิทัศน์

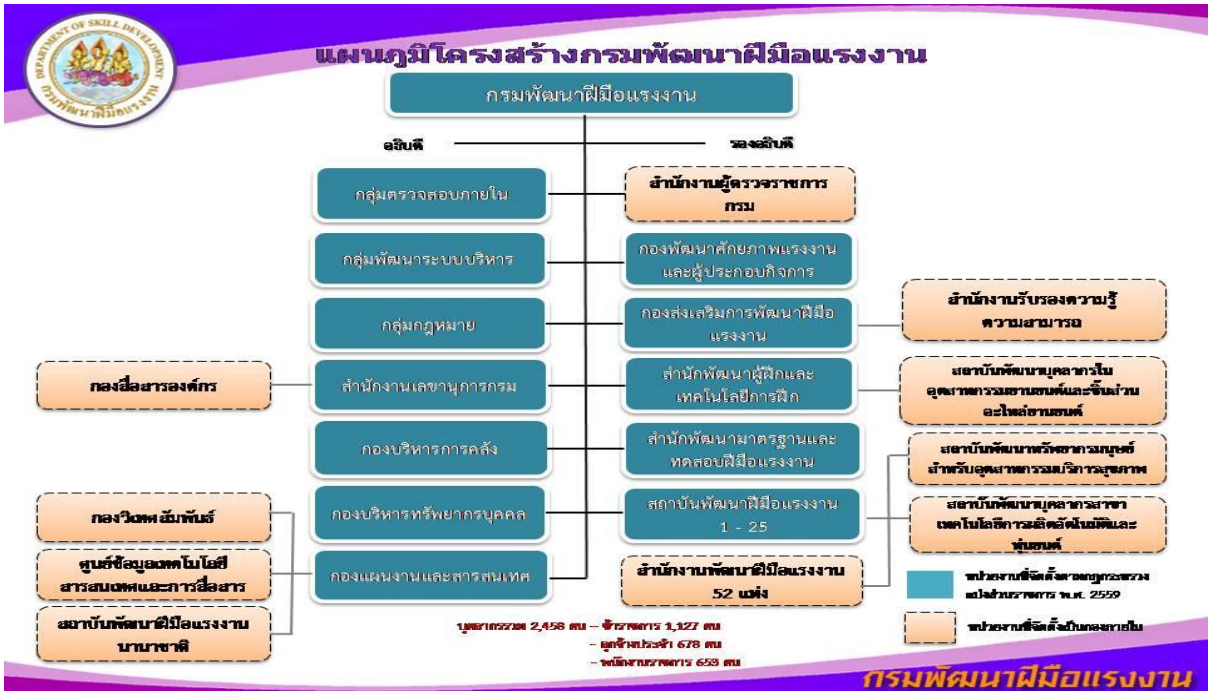
ส่วนที่สอง นำเสนอความโดดเด่นและแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ส่วนที่สาม เป็นการนำเสนอผลลัพธ์ของการดำเนินการ

ส่วนที่ 4 เป็นแนวทางการพัฒนางานในอนาคต

และส่วนที่ห้า จะเป็นการชมนิทรรศการ และจำลองรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน

Slide 1 โครงสร้างการนำองค์การ



โครงสร้างการนำองค์การ มี 2 ส่วน ได้แก่

โครงสร้างหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 15 หน่วยงาน และ**หน่วยงานส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาค** คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 แห่ง สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 52 แห่ง และหน่วยงานที่ตั้งเฉพาะกิจ จำนวน 3 แห่ง

โดยมีรองอธิบดี จำนวน 3 ท่าน ช่วยปฏิบัติงาน มีผู้ตรวจราชการ จำนวน 5 ท่าน และมีทีมของผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่จากทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค จำนวน 2,458 คน ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการทำงานให้มีการเชื่อมโยงการทำงานเป็นทีมในลักษณะเครือข่าย เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และยุทธศาสตร์ของจังหวัด

Slide 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม

กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ "พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบการให้มีผลิตภาพสูงสู่Thailand 4.0" โดยมีพันธกิจหลัก 4 ด้าน และมี**เป้าหมายที่สำคัญ** 3 ด้าน คือ1) ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 2) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และ 3) ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี

ซึ่งภายใต้วิสัยทัศน์ดังกล่าว บุคลากรของกรมได้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักขององค์การอย่างต่อเนื่องได้แก่ "มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork) ใฝ่เรียนรู้ (Life Long Learning) มีจิตบริการ (Service Mind) สานสร้างเครือข่าย (Networking) จนทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์การโดยเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ และประพฤติตัวด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยมีผู้บังคับบัญชาคอยกำกับ ดูแลและแนะนำ ซึ่ง**ผมจะยึดมั่นในค่านิยมหลักดังกล่าว โดยไม่เพียงแค่บอกให้คนอื่นทำแต่ผมจะลงมือทำเพื่อเป็นตัวอย่างด้วย**

Slide 3 ค่านิยมนำสู่วัฒนธรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์การ โดยมีการติดประกาศเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วไป เพื่อให้บุคลากรยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดรับกับค่านิยมดังกล่าว **ทำให้บุคลากรเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่วัฒนธรรมที่องค์การกำหนด**

ซึ่งตัวอย่างผลจากความตั้งใจ และความทุ่มเทในการทำงาน ทำให้ประเทศไทยได้รับรางวัลจากการแข่งขันฝีมือแรงงาน อาเซียนครั้งที่ 12 รวม 16 เหรียญทอง 4 เหรียญเงิน และ 3 เหรียญทองแดง ซึ่งเป็นอันดับหนึ่งของอาเซียน

Slide 4 ระบบการนำองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในด้านระบบการนำองค์การ มีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนผ่านวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ และค่านิยม ที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยดำเนินการให้สอดรับกับความเปลี่ยนแปลงที่ทาทายในด้านต่าง ๆ

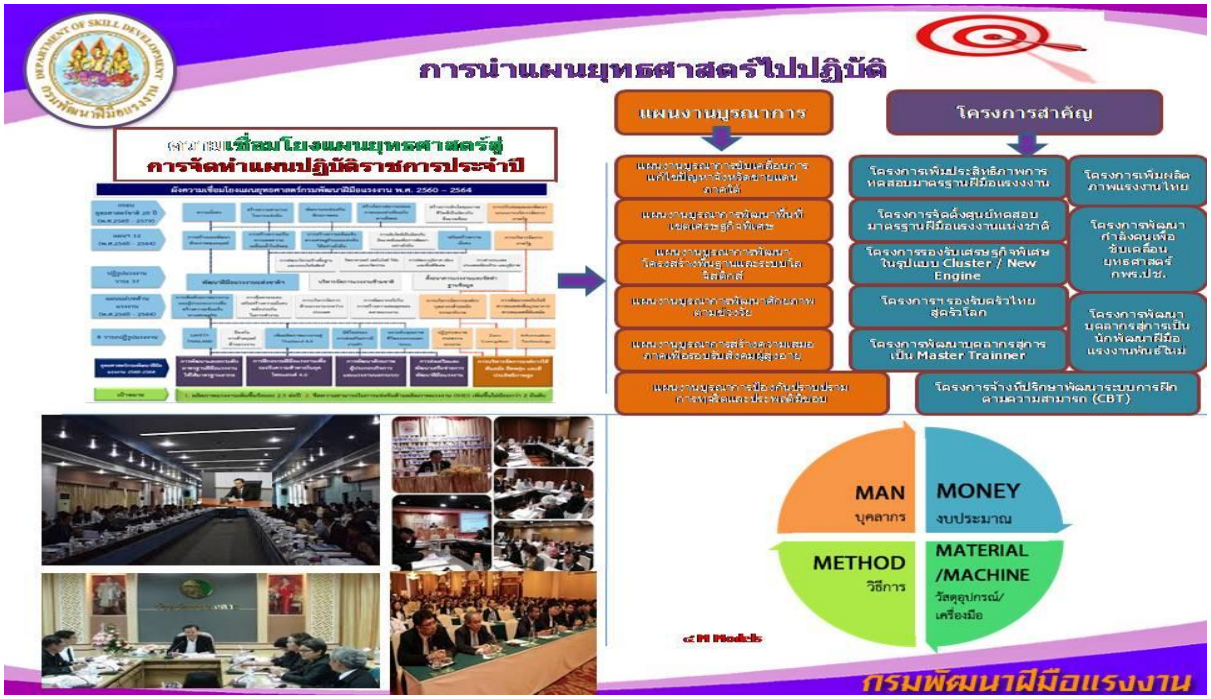
และเพื่อให้บรรลุพันธกิจ และเป้าประสงค์ กรมจึงเน้นการทำงานในเชิงนโยบาย การกำกับดูแล การส่งเสริมและประสานงาน โดยให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น และลดบทบาทเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือ operator ให้น้อยลง โดยระบบการนำองค์การ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์และการสื่อสาร 2) การวางแผนออกแบบระบบงานจัดองค์การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ 3) กำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน 4) วัด วิเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินงาน 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 6) เรียนรู้ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 7) บูรณาการทุกภาคส่วนให้เกิดความสมดุล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Slide 5 ระบบสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหาร

อันดับแรก คือการให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยใช้ **ข้อมูลภายในและข้อมูลภายนอก** นำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้ SWOT รวบรวมความเห็นและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อค้นหาความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนอง และนำผลมาทบทวนและปรับปรุงเป็นแผนยุทธศาสตร การพัฒนาฝมือแรงงาน รวมทั้งมีการสื่อสารสองทางผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดทิศทางดังกล่าวออกไปสู่การปฏิบัติ อันส่งผลให้การดำเนินการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ ผมได้ใช้แนวทางในการทำงานที่เกิดจากความเข้าใจในจุดแข็งของบุคลากรมาเป็นข้อได้เปรียบของการพัฒนางานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น และเปิดโอกาสบุคลากรให้ซักถามมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น โดยจะหาทางออกในการตัดสินใจและแก้ปัญหาให้เหมาะสมผ่านการประชุมร่วมกันในระดับต่าง ๆ

Slide 6 การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ



ในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติจะมีการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีและผลักดันงานเข้าสู่แผนงานบูรณาการ โดยจะมีโครงการสำคัญ ๆ ในด้านต่าง ๆ ที่ยึดโยงกับยุทธศาสตร์โดยจะคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการของแต่ละหน่วยปฏิบัติ

โดยจะมีการถ่ายทอด ชี้แจงทำความเข้าใจกับทุกคนในกรมฯ เกี่ยวกับทิศทางที่กรมฯ กำลังจะมุ่งไปเพื่อให้สามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Slide 7 กำกับ/ติดตามผลการดำเนินงาน

ผมให้ความสำคัญกับการกำกับ และติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายโดยจะมีการติดตามแผนเงิน แผนงาน และตัวชี้วัดที่สำคัญ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ระบบรายงานผลจาก Datacenter กรม ระบบ E – SAR การประชุมผู้บริหารกรม และหากมีเรื่องเร่งด่วนก็จะใช้วิธี VDO Conference ประชุมหารือกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่

รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การปรับแผนงาน/โครงการเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ การสร้างความพร้อมในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถนำแผนยุทธศาสตร์ฯ กรม ไปสู่การปฏิบัติ

หากหน่วยงานใดมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายก็จะได้รับคำชมเชย และหากหน่วยงานใดมีปัญหาในการดำเนินงาน **ผม**ก็จะระดมความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา

Slide 8 การประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล

สำหรับผม ภายหลังจากที่เข้ามารับตำแหน่งอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเดือนมิถุนายน 2562 ผมได้มีการประกาศเจตจำนงสุจริตส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างหน่วยงานให้มีคุณธรรม ความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ในที่ประชุมผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจะสานต่อตามเจตจำนงของผู้บริหารในรุ่นก่อน ๆ และผมจะเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน คือ เป็นองค์การ Zero Corruption

Slide 9 การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจ

ในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจและสร้างการเรียนรู้ ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านต่าง ๆ เช่น

การกำหนดโครงสร้าง โดยการกำหนดอัตรากำลัง และตำแหน่ง รองรับภารกิจอย่างเหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงการวิเคราะห์สมรรถนะและการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามยุทธศาสตร์ฯ

การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ ทั้งในด้านอาคาร สถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งการจัดการองค์ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

การใช้วิธีการบริหารจัดการภายในองค์การ โดยการจัดทำโครงสร้างหน่วยงานภายใน ระบบประกันคุณภาพ การมอบนโยบาย การกระจายอำนาจ การปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

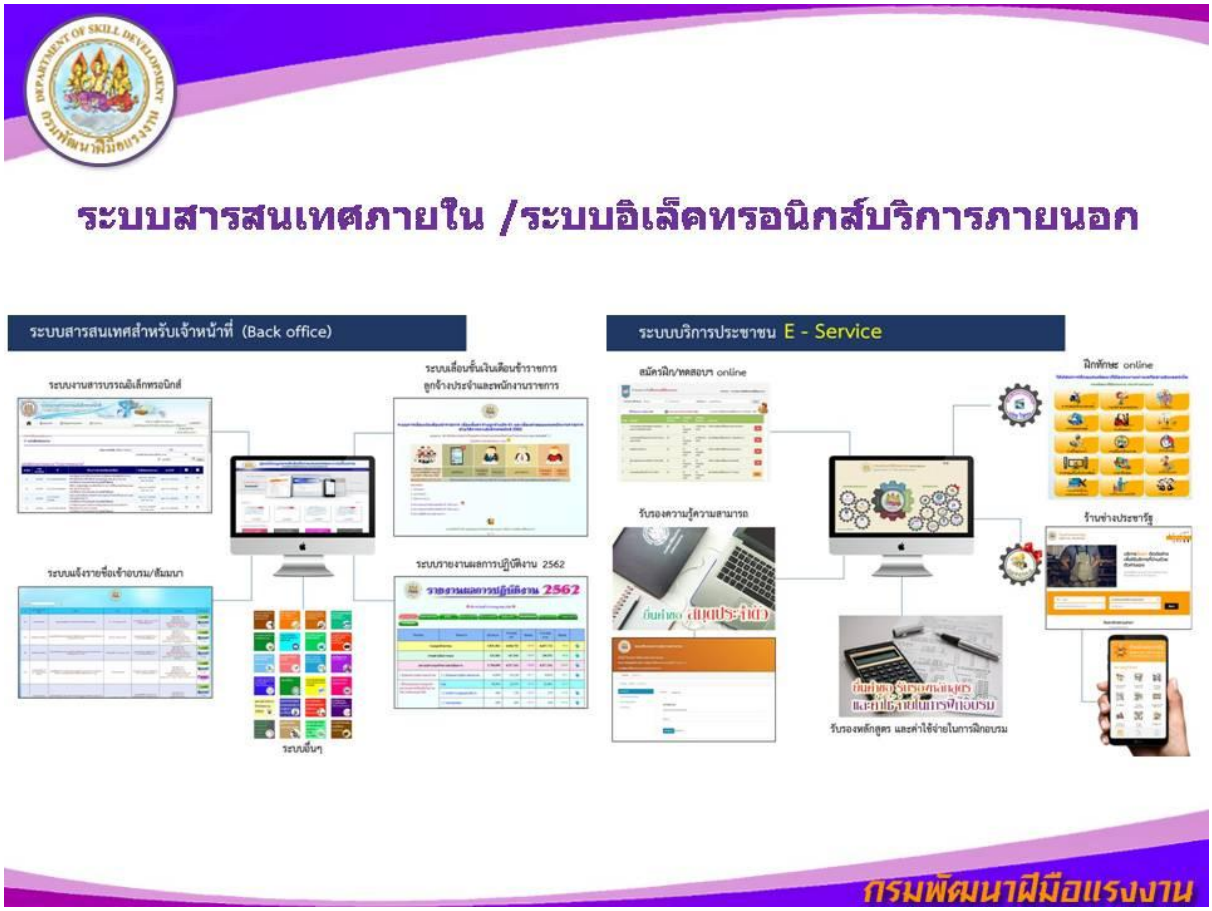
มีการกระตุ้น จูงใจในการทำงาน ที่สำคัญคือการให้โอกาสกับบุคลากรในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ด้วยตัวเอง มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร สร้างความไว้วางใจ รวมถึงการจัดกิจกรรมประกวด ยกย่อง ให้รางวัล เพื่อเป็นการสร้างความผูกพัน สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน

พร้อมกับการปรับแนวความคิดและทัศนคติของบุคลากร เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจ การมีธรรมาภิบาล และพร้อมรับผิดชอบต่อสาธารณชน

Slide 10 การจัดการความรู้

ในการจัดการความรู้ จะมีการจัดการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน การศึกษาดูงาน และการให้คำปรึกษา ซึ่งจากการจัดการองค์ความรู้ดังกล่าว ทำให้เกิดการปรับปรุงและประยุกต์องค์ความรู้เข้ากับการทำงานหลักที่ต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุยุทธศาสตร์อันเป็นการการพัฒนาคน และพัฒนาองค์การไปพร้อม ๆ กัน

Slide 11 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายใน /ระบบอิเล็กทรอนิกส์บริการประชาชน



เพื่อการนำองค์การไปสู่ระบบราชการ 4.0 **ผม**จึงให้ความสำคัญในการจัดการระบบสารสนเทศภายในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น มีระบบอิเล็กทรอนิกส์ทางด้านงานสารบรรณ ระบบการประเมินผลตัวชี้วัด (e- SAR) การติดตามและรายงานผลที่สามารถเห็นผลอย่าง Real Time เพื่อใช้ในการบริหารจัดการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ทั้งในการกำหนดเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ฯ และในการกำหนดตัวชี้วัด รวมถึงระบบอิเล็คทรอนิกส์ในการให้บริการกับบุคคลภายนอกที่มีความปลอดภัยและทันสมัย ผ่านอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobile Application) เช่น DSD Smart Skill & Services เพื่อใช้ตรวจสอบรายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ รายชื่อศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถพร้อมที่ตั้ง เป็นต้น

Slide 12 การสร้างกลไกในการปฏิบัติงานและการสร้างแรงจูงใจ

ในการสร้างกลไกในการปฏิบัติงาน จะใช้กลไกในการการติดตามงานผ่านระบบ Data Center กรม การประชุมผู้บริหาร การตรวจราชการ และการกำหนด KPI

โดยใช้วิธีสร้างความเข้าใจให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจ นำเป้าหมายเป็นจุดร่วมมีการสื่อสาร รับฟังความคิดเห็น และรับรู้ความต้องการและเป้าหมายของแต่ละคนโดยยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การขอปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ จัดให้มีการประกวดให้รางวัลข้าราชการ / ลูกจ้างประจำ / พนักงานราชการดีเด่น การยกย่องชมเชยในที่ประชุมทำให้สร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การได้มากยิ่งขึ้น

Slide 13 การจัดการข้อร้องเรียน

ในการจัดการจัดการข้อร้องเรียนกรมมีขั้นตอน แนวปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ช่องทางการร้องเรียน และหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว ไว้อย่างชัดเจน และในทุก 6 เดือน จะมีการสรุปข้อมูลและแนวทางการปรับปรุง นำเสนอให้กับผู้บริหารทราบ เพื่อใช้ปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

Slide 14 กรณีที่ออกเป็นกฎหมายบังคับใช้

ในการจัดการผลกระทบทางลบที่อาจจะเกิดขึ้น จะมีมาตรการเตรียมการเชิงรุกเช่น

ในกรณีที่เป็นกฎหมายใหม่ยังไม่เคยมีผลบังคับใช้ โดยจะมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการประชุมคณะต่าง ๆ ประกอบด้วย คณะอนุกรรมการกลั่นกรองร่างกฎหมายของกรมฯ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน และการจัดประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นอีกครั้ง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการออกกฎหมายจะไม่ทำให้ประชาชนได้รับความเดือนร้อน

สำหรับในกรณีเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับแล้ว เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม **จะมีโครงการรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงต่อไป นอกจากนี้** มีการวางแผนตรวจเยี่ยมให้คำแนะนำแก่สถานประกอบกิจการ ในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน

Slide 15 การกำกับและรับผิดชอบต่อสังคม

ผมมีความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามหลักธรรมมาภิบาล ฉะนั้นในการวางระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี จะมี**การกำกับดูแลองค์การภายใน เช่น การมีกลไกในการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน**ในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน **การจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ** เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องมีเจ้าภาพ เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ มีระบบควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง

โดยได้มีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และถ่ายทอดมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปปฏิบัติทั้งความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และการบริหารงบประมาณ ซึ่งทำให้บุคลากรมีการเรียนรู้และปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง จนทำให้มั่นใจได้ว่ากรมฯ มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมุ่งผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

Slide 16 การสนับสนุนชุมชนและสังคม

กรมมีพื้นฐานมาจากการพัฒนาสังคม ดังนั้น ด้วยวิสัยทัศน์อันมุ่งมั่นของผู้บริหาร จึงได้กำหนดนโยบายส่งเสริมความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคม รวมทั้งเล็งเห็นความสำคัญของชุมชน เนื่องจากเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศให้มีความเติบโตและยั่งยืน จึงมีนโยบายให้หน่วยงานในภูมิภาค ทุกแห่ง สร้างงานสร้างอาชีพให้กับชุมชน พร้อมกับรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการนำวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว เช่น ยางล้อรถยนต์ โฟม มาทำผลิตภัณฑ์เพื่อออกจำหน่ายสร้างรายได้ให้กับชุมชน รวมทั้ง ใช้จุดแข็งในสมรรถนะด้านงานช่างของกรมที่มีอยู่ มาพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้กับชุมชน รวมทั้งประสานงานเป็นเครือข่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกัน โดยได้ใช้พื้นที่ในชุมชนเป็นที่ฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน เพื่อสร้างรายได้และให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังได้มีโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชนในการให้บริการที่เป็นประโยชน์กับชุมชน เช่น 1) โครงการจังหวัดเคลื่อนที่ “หน่วยบำบัดทุกข์ บำรุงสุข สร้างรอยยิ้มให้ประชาชน” 2) โครงการศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชัน 3) โครงการคลินิกช่าง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลปีใหม่/สงกรานต์ 7 วันอันตราย และ 4) ร้านช่างประชารัฐ

Slide 17 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารกรมให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การมาอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นมา ได้นำเกณฑ์ PMQA ระดับพื้นฐาน Version 1 มาใช้ในการบริหารงาน โดยได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด ปีละ 2 หมวด ต่อมาในปี 2556 กรมได้ผ่านการประเมิน PMQA FL Version 1 และในปี 2560 กรมได้เริ่มส่งผลงานเข้าประกวดรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวดการนำองค์การ โดยผ่านในขั้นตอนที่ 1 และในปี 2561 กรมได้ผ่านการประเมิน PMQA FL Version 2 และสำหรับในปี 2562 กรมได้ส่งผลงานเข้าประกวดรางวัลเลิศรัฐ สาขาการบริการภาครัฐ และสาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งทั้งสองสาขากรมได้รับรางวัลระดับดี นอกจากนี้ ยังได้ส่งผลงานเข้าประกวดรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวดการนำองค์การ อีกครั้ง ซึ่งผลสำเร็จที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากผู้บริหารกรม**ได้มีการวางแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาว** โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมประกวดรางวัลเลิศรัฐ และการประเมินองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 นอกจากนี้ ได้มีการศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งในภาครัฐและเอกชน เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมการขนส่งทางบก แบงค์ชาติ และสำหรับ**แผนระยะยาว** ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดทำแผนดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระบบราชการ 4.0 ระยะ 3 ปี และการเข้าร่วมประกวดรางวัลต่าง ๆ โดยมีความเชื่อมั่นว่าระบบบริหารจัดการภาครัฐ หรือ PMQA จะเป็นเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจกรมได้อย่างยั่งยืน

Slide 18 Development and Promotion Excellence

ระบบการนำองค์การที่มีความเข้มแข็งส่งผลให้กรมมีระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความยั่งยืน ทำให้เกิด Best Practice ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

อันดับแรก ความเป็น Excellence ในด้านการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการจัดตั้ง 1) สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ หรือ AHRDA 2) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ หรือ MARA และ 3) การจัดตั้งศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็น Super Worker รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมและบริการ

ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีความโดดเด่น โดยแรงงานที่มีทักษะฝีมือ จะได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ด้านส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ให้สิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบการที่มีส่วนร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยได้รับเงินอุดหนุน ผ่านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีการให้รางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นอีกด้วย

Slide 19 Service Excellence

ความเป็น Excellence ในด้านการบริการ กรมเน้นการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้มีความสะดวก รวดเร็วคล่องตัว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย โดยได้พัฒนาการให้บริการเป็นระบบอิเล็คทรอนิกส์ในภารกิจหลักของกรม เช่น ระบบ E – Service ระบบ E – Testing ระบบการฝึกอบรม CBST เป็นต้น นอกจากนี้ เพื่อช่วยเหลือประชาชนในการค้นหาช่างที่มีคุณภาพ กรมจึงได้จัดทำร้านช่างประชารัฐ ซึ่งจากการให้บริการในเรื่องดังกล่าว ทำให้กรมได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาการบริการภาครัฐประเภทนวัตกรรมการให้บริการ

Slide 20 People Excellence

ความ Excellence ในด้านบุคลากร โดยผู้บริหารกรมให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย จึงได้จัดทำโครงการนักพัฒนาฝีมือแรงงานพันธ์ใหม่ เพื่อให้สามารถให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบกิจการ SMEs ในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน นอกจากนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีการบริการที่ดีกับประชาชน จึงได้ให้รางวัลบุคลากรดีเด่นทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

Slide 21 Governence Excellence

ความเป็นExcellence การมีธรรมาภิบาลในด้านต่าง ๆ โดย
ผู้บริหารได้ประพฤติตัวและส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติที่มีความโปร่งใส มีคุณธรรม มีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้องค์กรได้รับรางวัล การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม รางวัลกองทุนหมุนเวียนดีเด่น

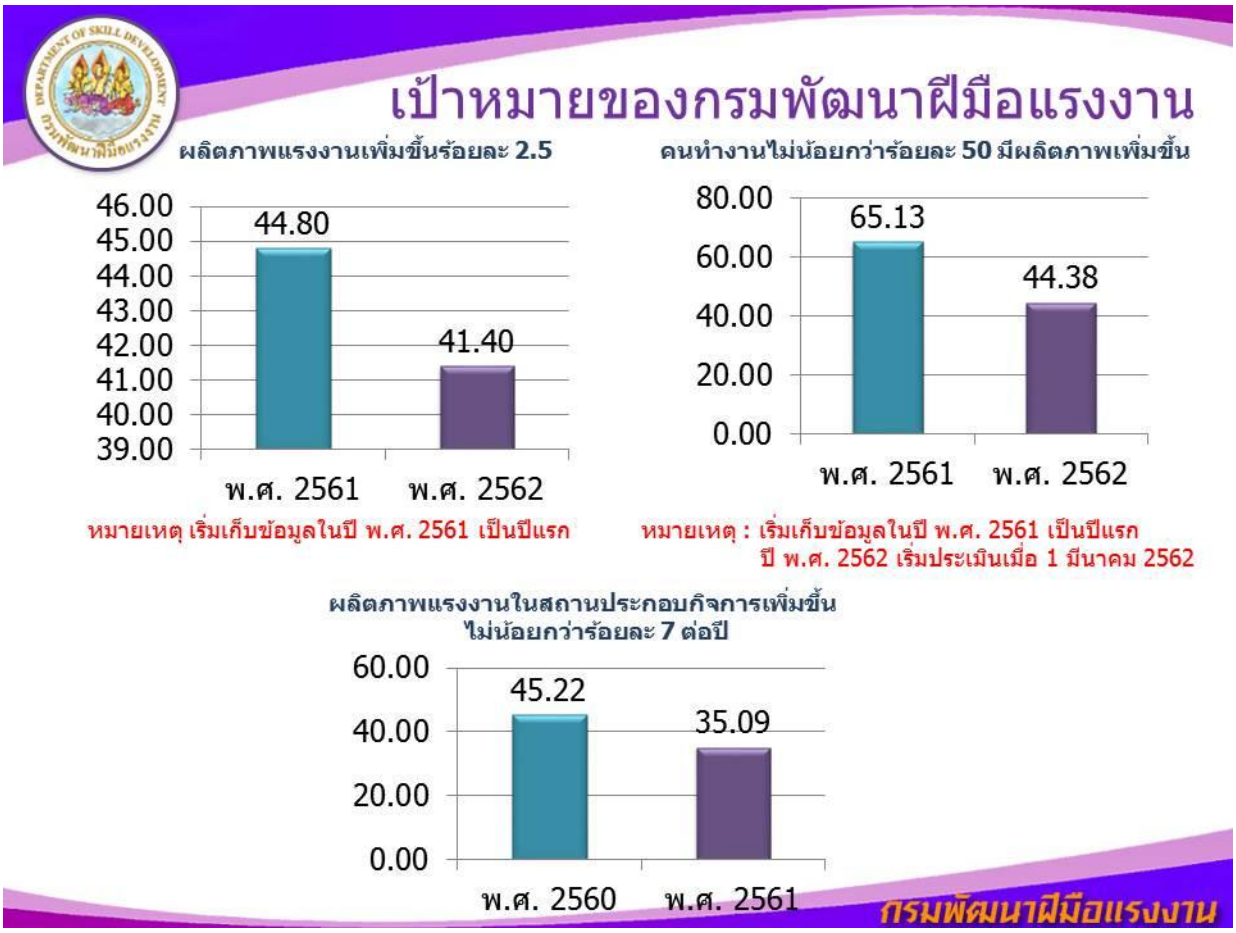
นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยรณรงค์ในด้านต่าง ๆ เช่น การแยกประเภทขยะ การใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก การใช้กล่องบรรจุอาหารที่ย่อยสลายได้

ในด้านการประหยัดพลังงาน โดยใช้พลังงานจากแสงอาทิตย์

การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ โดยยกเลิกการใช้เอกสารที่ทางราชการออกให้ 100%

และการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาคนพิการให้มีอาชีพ เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ จนได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ

Slide 22 เป้าหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ด้าน



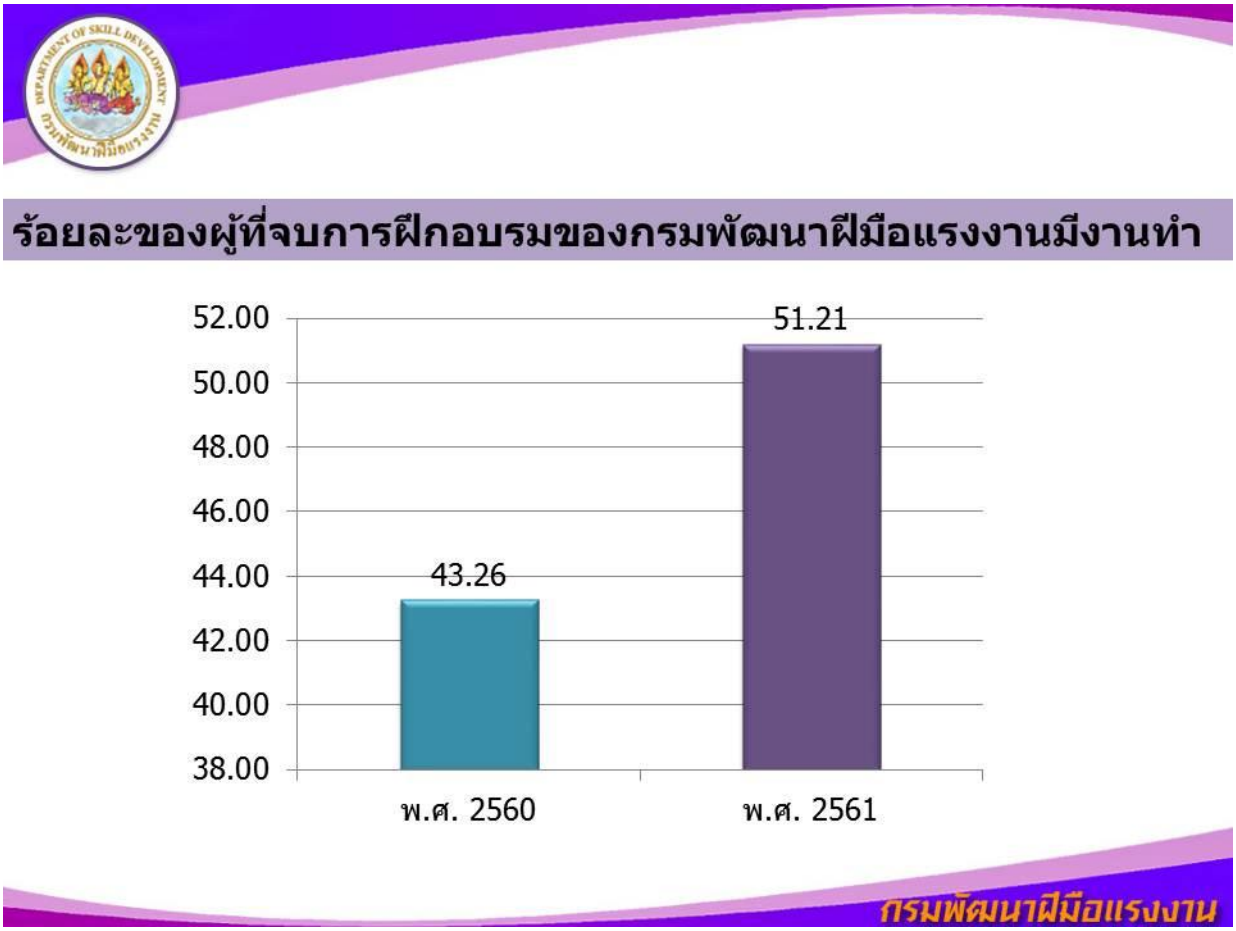
ผลจากการความทุ่มเทของผู้บริหารองค์การทำให้นโยบายหลักของกรมประสบผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของกรม ดังนี้

- เป้าหมาย**ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น กำหนดไว้ ร้อยละ 2.5** โดยใน พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นปีแรก ที่กรมมีการเก็บข้อมูลด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ ร้อยละ 44.80 สำหรับในปี พ.ศ. 2562 ณ วันที่ 22 กรกฎาคม 2562 ร้อยละ 41.40

- คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2561 เป็นปีแรก ที่กรมมีการเก็บข้อมูลการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากสถานประกอบกิจการ ภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 คือ ร้อยละ 65.13 สำหรับในปี พ.ศ. 2562 เริ่มประเมินเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2562 ณ วันที่ 22 กรกฎาคม 2562 ร้อยละ 44.38

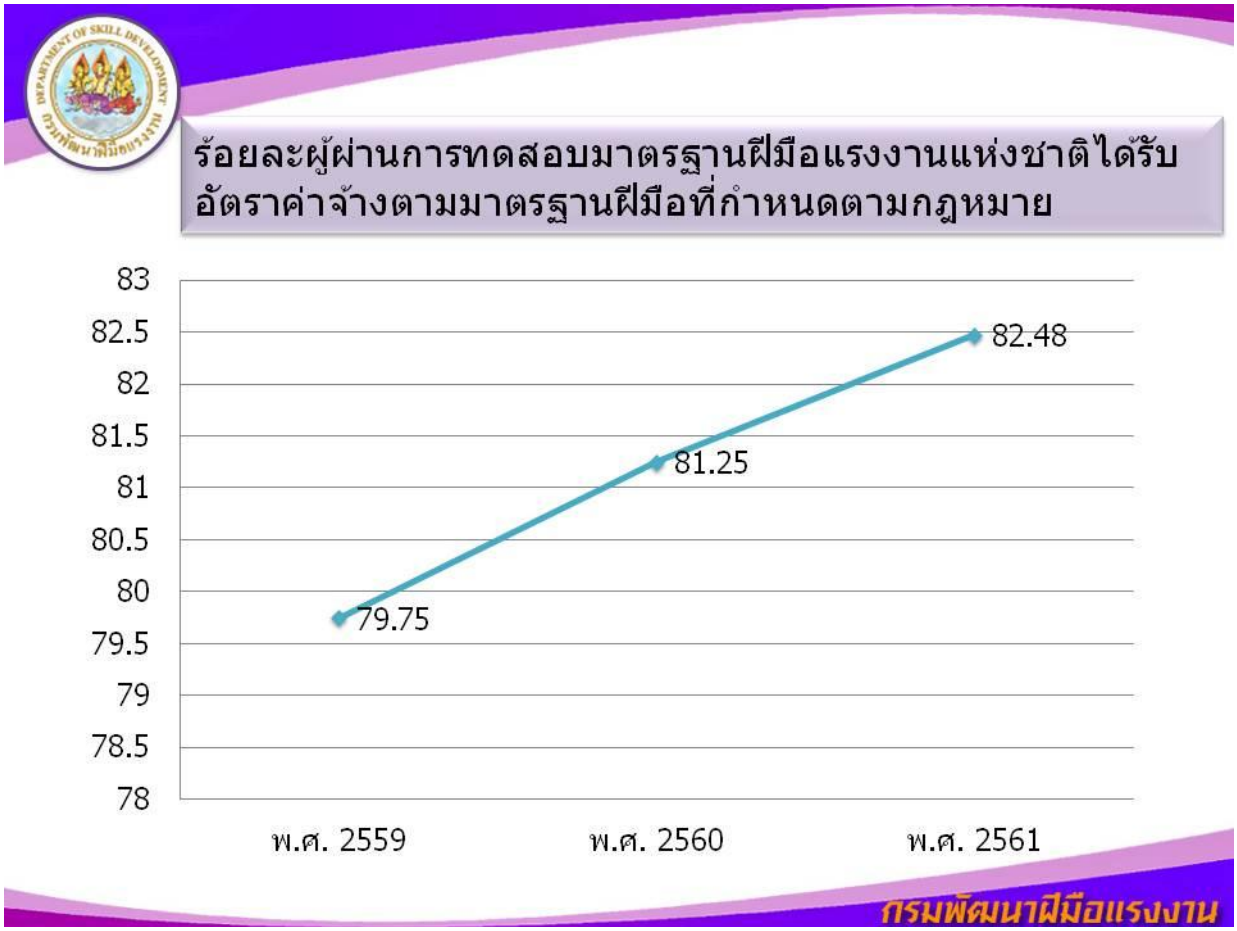
- **ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี** โดยในปี พ.ศ. 2560 ผลการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการภายใต้โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย ร้อยละ 45.22 และในปี พ.ศ. 2561 ร้อยละ 35.09

Slide 23 **ร้อยละของผู้ที่จบการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำ**



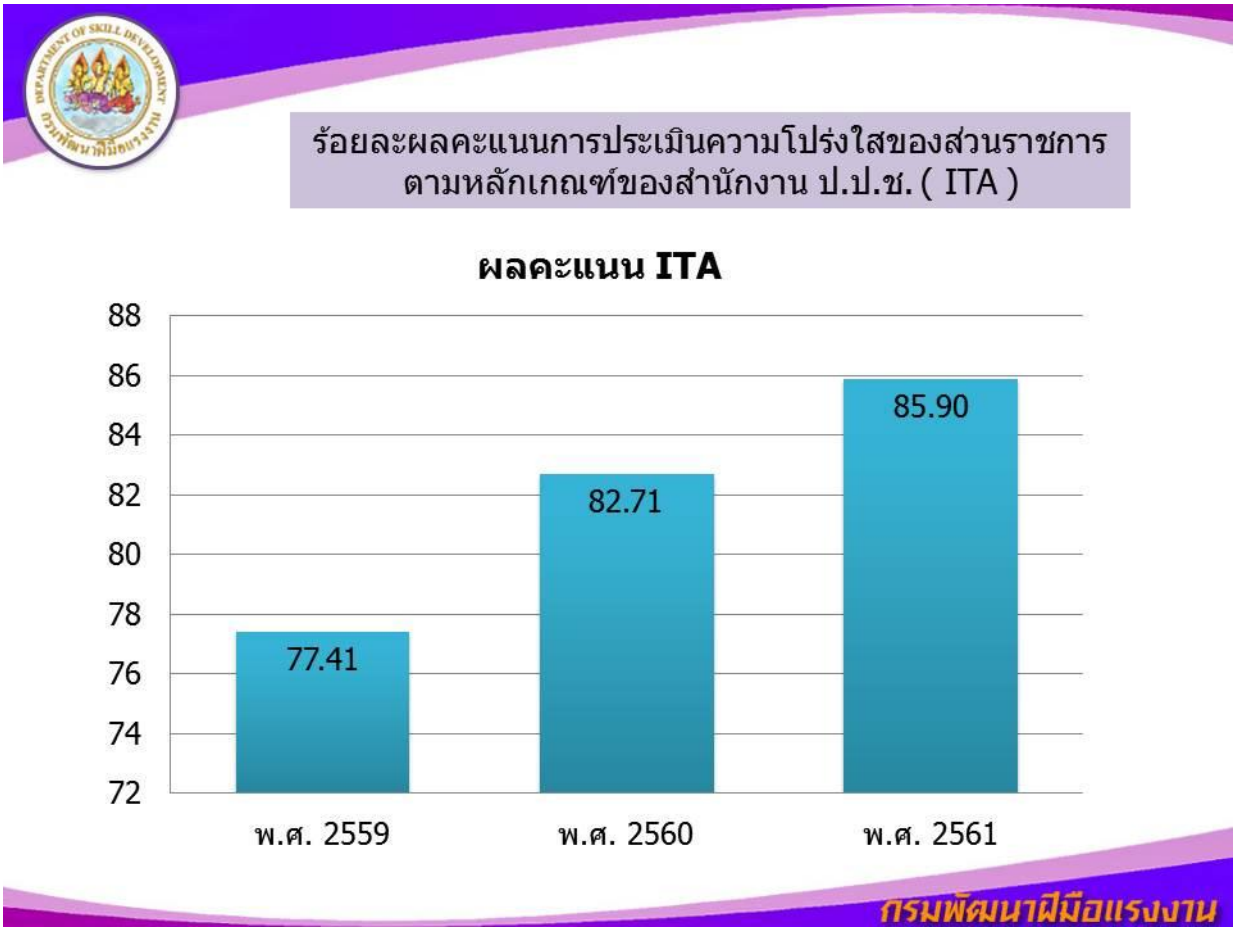
- ร้อยละของผู้ที่จบการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำ มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี โดยในปี 2561 ผู้ผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน มีงานทำร้อยละ 51.21

Slide 24 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย



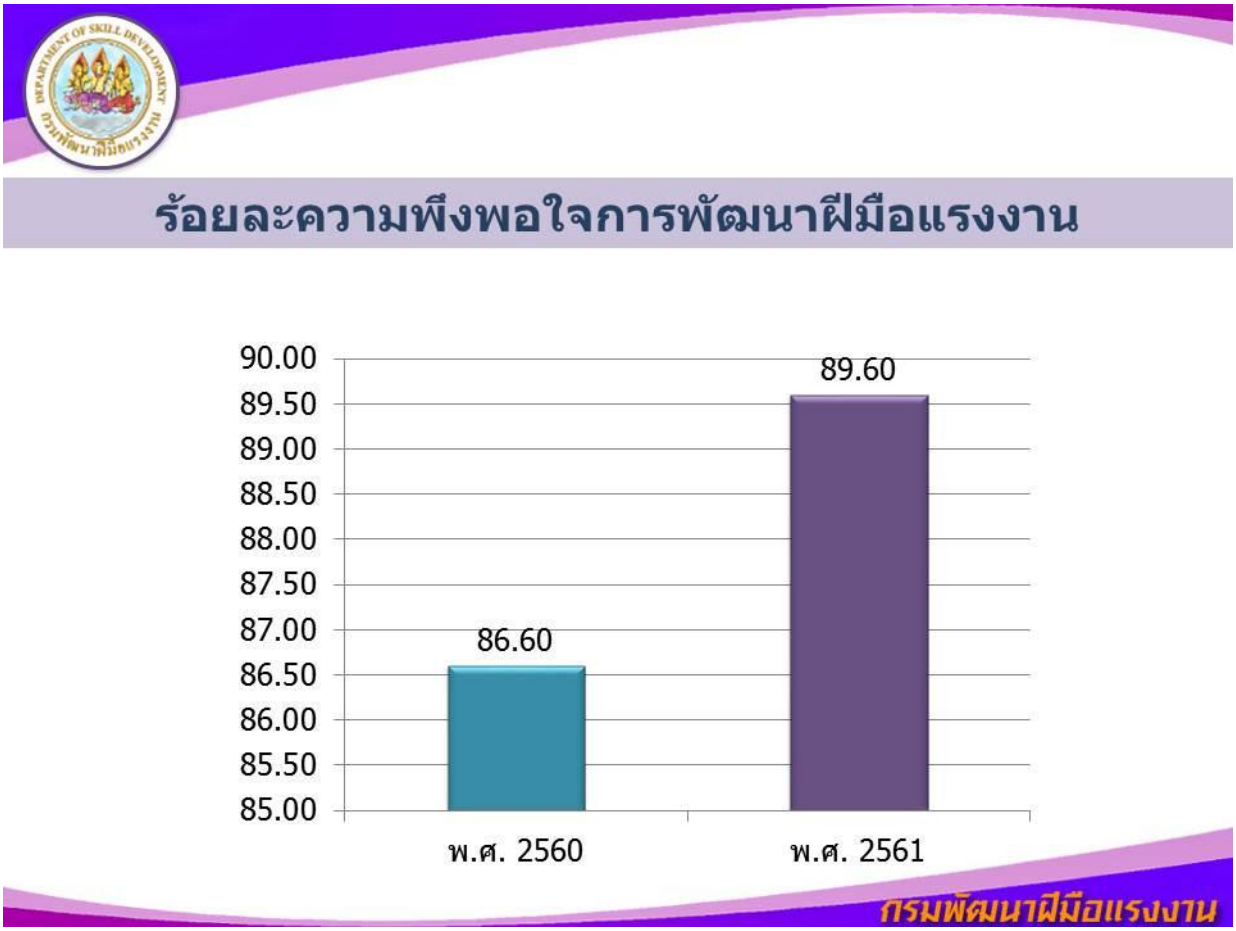
- ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย โดยแรงงานได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละ 82.48

Slide 25 ร้อยละผลคะแนนการประเมินความโปร่งใสของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ป.ป.ช. (ITA)



- **ร้อยละผลคะแนนการประเมินความโปร่งใสของส่วนราชการ หรือ ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช.** โดยคะแนนความโปร่งใสของกรมมีแนวโน้มดีขึ้นทุกปี ซึ่งปัจจุบันมีคะแนนร้อยละ 85.90

Slide 26 ร้อยละความพึงพอใจการพัฒนาฝีมือแรงงาน



- ร้อยละความพึงพอใจการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยผลสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2560 ร้อยละ 86.60 และในปี พ.ศ. 2561 คือ ร้อยละ 89.60

Slide 27 อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

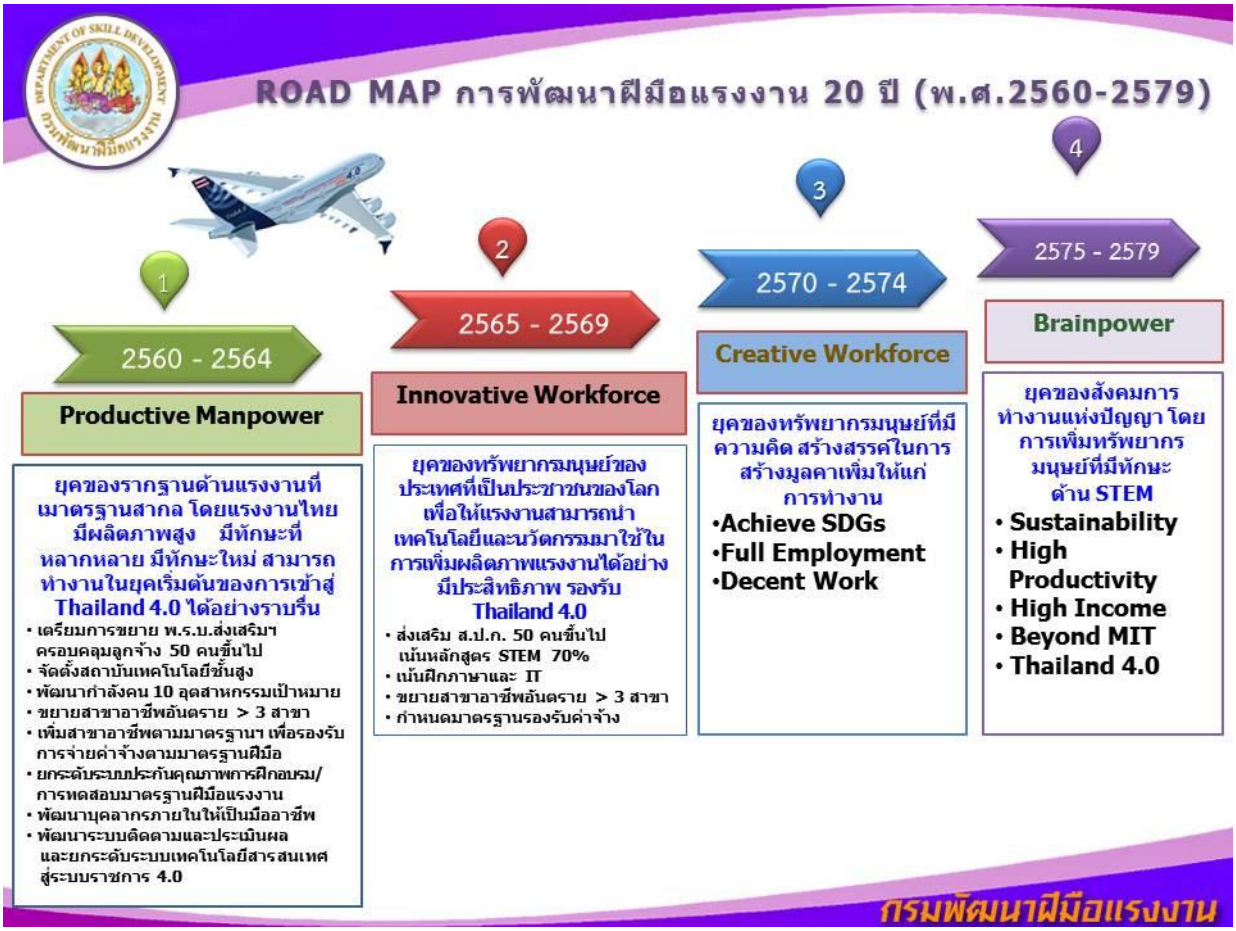
- อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยจากผลการสำรวจของสถาบัน IMD อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ดีขึ้น 5 อันดับ จากเมื่อปีที่แล้วประเทศไทยได้อันดับที่ 30 ปีนี้เป็นอันดับที่ 25 จากทั้งหมด 63 ประเทศ

Slide 28 อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านผลิตภาพแรงงาน (labour Productivity)

- อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านผลิตภาพแรงงาน (labour Productivity)

โดยประเทศไทยมีอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (labour Productivity) ดีขึ้น 4 อันดับ จากเมื่อปีที่แล้วประเทศไทยได้อันดับที่ 58 ปีนี้เป็นอันดับที่ 54

Slide 29 Road map การพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)



- **Road map การพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)** เป็น Road Map ที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในระยะ 20 ปี ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีแนวคิดที่ว่า แรงงานเป็นทุนมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับ Micro ของระบบเศรษฐกิจ คือ แรงงานในภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ และระดับ Macro ของประเทศ ถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูง จะส่งผลให้ผลิตภาพการผลิตสืบเนื่องต่อไปยังการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศในที่สุด และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รัฐบาลจึงได้มีนโยบายปฏิรูปประเทศไทยสู่ “Thailand 4.0” มุ่งให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน รวมถึงเป็นการดำเนินการที่รองรับวาระในปี พ.ศ. 2579 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยแบ่งการดำเนินการ เป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี ดังนี้

<u>ช่วงที่ 1</u> Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการ

พัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานเป็นหัวหน้างานที่มีทักษะที่หลากหลาย เติมทักษะใหม่และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะต่อไป และพร้อมเผลิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 – 2569) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำ เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าครบถ้วน (Decent Work) และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 – 2579) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง (High productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

ซึ่งจากกรอบแนวคิดดังกล่าว จึงเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง 5 ปีแรก คือ ช่วงที่ 1 Productive Manpower พ.ศ. 2560 – 2564 ซึ่งหากสามารถสร้างรากฐานได้มั่นคงแล้ว การเดินหน้าสู่ความสำเร็จในระยะต่อไป จะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้วางรากฐานการทำงานในช่วง 5 ปีแรก ไว้อย่างชัดเจน โดยมีการทบทวนและปรับแผนกลยุทธ์เป็นประจำ อย่างต่อเนื่อง เพื่อความยั่งยืนต่อไปในอนาคต