



รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ
จ้างที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำนำ

การปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ บทบาท พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายจากทางรัฐบาล ซึ่งมุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐปรับบทบาทเพื่อปฏิรูปไปสู่ระบบราชการ 4.0 (ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ในการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2560) โดยให้ทุกส่วนราชการเร่งรัดการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงด้านบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว ประกอบกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต้องอาศัยกำลังแรงงานในปัจจุบันกว่า 38 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, มีนาคม 2563) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา รวมถึงขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยไปสู่ระดับสากล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะที่เป็นหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐที่สำคัญ ในการพัฒนาศักยภาพคนทำงานในทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล จึงได้ศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ ออกแบบภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการใหม่ รวมทั้งวิเคราะห์กระบวนการและการประเมินค่างานให้สอดคล้องตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงกลไกการขับเคลื่อนและรูปแบบธุรกิจ รวมไปถึงโครงสร้างส่วนราชการ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาประเทศ และนโยบายของรัฐบาลในระยะยาว

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	1
บทที่ 1 บทนำ	1-1
1.1 หลักการและเหตุผล	1-1
1.2 วัตถุประสงค์	1-2
1.3 ผลผลิต.....	1-2
1.4 ผลลัพธ์.....	1-2
1.5 ขอบเขตการดำเนินงาน	1-2
1.6 การส่งมอบงาน	1-3
1.7 การเบิกจ่ายค่าจ้างที่ปรึกษา	1-4
1.8 วิธีวิทยา (Methodology)	1-4
1.9 การประเมินค่างาน	1-16
บทที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก	2-1
2.1 ผลการศึกษาปัจจัยภายนอก.....	2-1
2.1.1 ยุทธศาสตร์ระดับประเทศที่เกี่ยวข้อง	2-1
2.1.2 สถานการณ์แรงงานของประเทศ.....	2-54
2.1.3 บทบาทของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	2-62
2.1.4 ผลการศึกษาคอร์สที่มีบทบาทภารกิจใกล้เคียงและทิศทางการพัฒนาแรงงานใน ต่างประเทศ.....	2-84
2.2 ผลการศึกษาปัจจัยภายใน.....	2-103
2.2.1 ภารกิจหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	2-103
2.3 ผลการศึกษาระบบการสำคัญกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	2-116
2.3.1 กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการออกหนังสือรับรอง มาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	2-116
2.3.2 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545.....	2-119

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3.3 กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถให้กับผู้ประกอบการอาชีพในลักษณะงานที่ อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557.....	2-122
2.3.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร.....	2-127
2.3.5 ระบบการบริหารจัดการภายใน.....	2-139
2.4 กระบวนการธุรกิจและวิธีการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	2-141
2.5 กฎ ระเบียบ และข้อมูลสนับสนุนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภารกิจของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	2-142
บทที่ 3 แนวคิดและวิธีการดำเนินงานการปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค.....	3-1
3.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	3-1
3.2 แนวคิดในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	3-3
3.3 แนวคิดในการจัดตั้งส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค	3-3
3.4 เกณฑ์การประเมินค่างานเชิงลึกเพื่อจำแนกความแตกต่างของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 – 25	3-8
บทที่ 4 ผลการศึกษาข้อมูลของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ..	4-1
บทที่ 5 ข้อเสนอรูปแบบโครงสร้าง	5-1
5.1 การปรับบทบาท โครงสร้าง หน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค.....	5-1
5.1.1 การปรับโครงสร้างองค์กรในราชการบริหารส่วนภูมิภาค	5-1
5.1.2 การปรับโครงสร้างองค์กรในราชการบริหารส่วนกลาง.....	5-5
5.2 การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของบทบาท ภารกิจ.....	5-10
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก เกณฑ์การประเมินค่างานเชิงลึกเพื่อจำแนกความแตกต่างของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 – 25	

สารบัญแนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์กร (Organization Analysis)	1-5
แผนภาพที่ 1.2 ขั้นตอนการปรับปรุงกระบวนการงานตามภารกิจและการให้บริการ (Operation Process & Service Improvement)	1-6
แผนภาพที่ 1.3 ตัวอย่างแบบฟอร์มการจัดทำ Workflow และแบบฟอร์มการวิเคราะห์ภาระงาน	1-7
แผนภาพที่ 1.4 ขั้นตอนการปรับโครงสร้างองค์กร (Organization redesign)	1-8
แผนภาพที่ 1.5 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์กร	1-12
แผนภาพที่ 1.6 กระบวนการและองค์ประกอบการประเมินค่าของงานตามแนวทางของ สำนักงาน ก.พ.	1-20
แผนภาพที่ 2.1 วิสัยทัศน์ประเทศไทย 2580	2-2
แผนภาพที่ 2.2 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	2-4
แผนภาพที่ 2.3 การพัฒนาทางเศรษฐกิจยุค 1.0 ถึง 4.0	2-26
แผนภาพที่ 2.4 การเปลี่ยนแปลงในเนื้องาน	2-30
แผนภาพที่ 2.5 อุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ (The New Growth Engine)	2-38
แผนภาพที่ 2.6 โครงสร้างกำลังแรงงานในปัจจุบัน	2-55
แผนภาพที่ 2.7 แนวโน้มโครงสร้างกำลังแรงงาน ปี พ.ศ. 2553-2562.....	2-56
แผนภาพที่ 2.8 จำนวนผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ในเดือนธันวาคมปี พ.ศ. 2562	2-57
แผนภาพที่ 2.9 ผู้ที่มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม	2-57
แผนภาพที่ 2.10 สัดส่วนผู้มีงานทำในภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตร	2-58
แผนภาพที่ 2.11 อันดับและผลคะแนนในด้านต่างๆ ของการจัดอันดับขีดความสามารถใน การแข่งขันของประเทศไทย	2-60
แผนภาพที่ 2.12 สัดส่วนของประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถจำแนกตามกลุ่มอายุ.....	2-61
แผนภาพที่ 2.13 ร้อยละของประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถจำแนกตามหลักสูตรที่ ต้องการพัฒนา	2-62
แผนภาพที่ 2.14 แสดงกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ 8 ระดับ	2-66
แผนภาพที่ 2.15 ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี กับ 6 ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).....	2-68
แผนภาพที่ 2.16 โครงสร้างระบบรับรองมาตรฐานแรงงานประเทศสิงคโปร์	2-85

สารบัญแนภาพ (ต่อ)

	หน้า
แผนภาพที่ 2.17 แผนผังโครงสร้างองค์กรของ MQF.....	2-93
แผนภาพที่ 2.18 แสดงการจัดองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานของสิงคโปร์	2-101
แผนภาพที่ 2.19 แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ เดือนมกราคม 2563 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	2-105
แผนภาพที่ 2.20 สัดส่วนอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	2-110
แผนภาพที่ 2.21 อัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งตามสังกัดพื้นที่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ...	2-111
แผนภาพที่ 2.22 สัดส่วนของข้าราชการ (ขรก.) แบ่งตามสังกัดพื้นที่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	2-111
แผนภาพที่ 2.23 สัดส่วนของลูกจ้างประจำ (ลปจ.) แบ่งตามสังกัดพื้นที่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ..	2-112
แผนภาพที่ 2.24 สัดส่วนของพนักงานราชการ (พรก.) แบ่งตามสังกัดพื้นที่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563...	2-112
แผนภาพที่ 2.25 สัดส่วนอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศ.....	2-113
แผนภาพที่ 2.26 สัดส่วนอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามช่วงอายุ	2-114
แผนภาพที่ 2.27 อัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	2-115
แผนภาพที่ 2.28 สัดส่วนอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	2-115
แผนภาพที่ 2.29 กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกหนังสือรับรอง มาตรฐานฝีมือแรงงาน.....	2-116
แผนภาพที่ 2.30 จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน.....	2-117
แผนภาพที่ 2.31 สัดส่วนของกลุ่มสาขาอาชีพที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	2-118
แผนภาพที่ 2.32 จำนวนศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	2-119
แผนภาพที่ 2.33 การยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายฯ ผ่านระบบ e-Service	2-121
แผนภาพที่ 2.34 จำนวนผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพเสริม ..	2-121
แผนภาพที่ 2.35 สัดส่วนของกิจกรรมการฝึก	2-122
แผนภาพที่ 2.36 ขั้นตอนการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ	2-123
แผนภาพที่ 2.37 จำนวนสถิติการออกหนังสือรับรอง.....	2-125
แผนภาพที่ 2.38 จำนวนผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถแยกรายไตรมาส พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2562	2-126

สารบัญแนภาพ (ต่อ)

	หน้า
แผนภาพที่ 2.39 จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตร พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2562.....	2-128
แผนภาพที่ 2.40 การออกแบบการเรียนการสอนตามรูปแบบแอดดี (ADDIE Model).....	2-137
แผนภาพที่ 3.1 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	3-2
แผนภาพที่ 4.1 จำนวนศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	4-1
แผนภาพที่ 5.1 โครงสร้างภารกิจในราชการบริหารส่วนภูมิภาค.....	5-1
แผนภาพที่ 5.2 โครงสร้างภารกิจในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในปัจจุบันเฉพาะกลุ่มภารกิจ (Functional-based)	5-2
แผนภาพที่ 5.3 โครงสร้างภารกิจในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่นำเสนอเฉพาะกลุ่มภารกิจ (Functional-based)	5-3
แผนภาพที่ 5.4 องค์ประกอบของกลุ่มภารกิจ (Cluster) (Agenda-based).....	5-4
แผนภาพที่ 5.5 โครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางปัจจุบัน	5-6
แผนภาพที่ 5.6 โครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางใหม่.....	5-7
แผนภาพที่ 5.7 โครงสร้างสำนักงานแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาและประสานงานกลุ่มภารกิจ เฉพาะด้าน.....	5-9
แผนภาพที่ 5.8 ตัวอย่างโครงสร้างภายในแต่ละกลุ่มโครงการ/พื้นที่พิเศษ/กลุ่มอุตสาหกรรม	5-9

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 เป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580).....	2-11
ตารางที่ 2 ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการปฏิรูปประเทศกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580).....	2-14
ตารางที่ 2.1 กลุ่มที่ 1 เกษตรและอาหาร ใช้เทคโนโลยีชีวภาพ (Food & Agriculture - Biotech) ..	2-32
ตารางที่ 2.2 กลุ่มที่ 2 สุขภาพ ใช้เทคโนโลยีชีวการแพทย์ (Health & Wellness – Biomedical) ..	2-32
ตารางที่ 2.3 กลุ่มที่ 3 เครื่องมืออัจฉริยะและหุ่นยนต์ ใช้เทคโนโลยีเมคาทรอนิกส์ (Smart Devices & Robotics – Mechatronics).....	2-33
ตารางที่ 2.4 กลุ่มที่ 4 ดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตออฟติง ใช้เทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital & IOT - Embedded Technology).....	2-33
ตารางที่ 2.5 กลุ่มที่ 5 เศรษฐกิจสร้างสรรค์และวัฒนธรรม ใช้ความรู้ด้านการบริการเพิ่มมูลค่า (Creative & Culture - High Value Services).....	2-33
ตารางที่ 2.6 ความต้องการแรงงานของบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่ EEC ปี 2559 – เมษายน 2560 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	2-34
ตารางที่ 2.7 ข้อมูลความต้องการแรงงานอาชีวศึกษา ภาพรวม ปี 2560 – 2564	2-36
ตารางที่ 2.8 กรอบการพัฒนาที่ 2 การพัฒนาประตูสู่การท่องเที่ยวอาเซียนและอันดามัน	2-51
ตารางที่ 2.9 กรอบการพัฒนาที่ 3 การพัฒนาอุตสาหกรรมฐานชีวภาพและการแปรรูปการเกษตร มูลค่าสูง.....	2-52
ตารางที่ 2.10 แสดงความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่างๆ ในโซนยุโรป	2-99
ตารางที่ 2.11 อัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ เดือน มกราคม 2563	2-109
ตารางที่ 2.12 สรุปกระบวนการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ.....	2-124
ตารางที่ 2.13 การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถแยกรายจังหวัดตัวอย่าง	2-126
ตารางที่ 2.14 จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม และจำนวนผู้จบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรม พ.ศ. 2560	2-129
ตารางที่ 2.15 จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม และจำนวนผู้จบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรม พ.ศ. 2561	2-133
ตารางที่ 2.16 จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม และจำนวนผู้จบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรม พ.ศ. 2562	2-134
ตารางที่ 2.17 กิจกรรมหลักและผลลัพธ์ที่ได้ของการออกแบบการเรียนการสอนตามรูปแบบแอดดี (ADDIE Model)	2-137

สารบัญตาราง (ต่อ)

ภาคผนวก

ตารางเกณฑ์การประเมินค่าเงินเชิงลึกเพื่อจำแนกความแตกต่างของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25

- ตารางที่ 1.1 ความรู้และความชำนาญ : ความรู้ที่จำเป็นในการทำงานตามภารกิจด้านต่างๆ
ให้บรรลุผลสำเร็จเป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นและทักษะเชิงเทคนิค (150 คะแนน)
- ตารางที่ 2.1 การบริหารและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงวิชาการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 (50 คะแนน)
- ตารางที่ 2.2 การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2562 (50 คะแนน)
- ตารางที่ 3.1 คะแนนการประชุมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วมของ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 (50 คะแนน)
- ตารางที่ 3.2 ค่าคะแนนการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านวิชาการ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
1 - 25 (50 คะแนน)
- ตารางที่ 4.1 การนำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ยกระดับฝีมือแรงงาน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 (100 คะแนน)
- ตารางที่ 5.1 ความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 (50 คะแนน)
- ตารางที่ 5.2 สรุปผลคะแนนรวมความท้าทายจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุน
การพัฒนาประเทศสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 (100 คะแนน)
- ตารางที่ 6.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 (50 คะแนน)
- ตารางที่ 6.2 การรับรองความรู้ความสามารถงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 (50 คะแนน)
- ตารางที่ 7.1 การขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (80 คะแนน)
- ตารางที่ 7.2 มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 (70 คะแนน)
- ตารางที่ 8.1 การวางแผนการพัฒนากำลังคน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 (80 คะแนน)
- ตารางที่ 8.2 การส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการพัฒนาตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 (70 คะแนน)

บทสรุปผู้บริหาร

จากการดำเนินงานร่วมกันระหว่างคณะทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และที่ปรึกษา ซึ่งได้ศึกษาสภาพปัญหาหรือข้อจำกัดจากการดำเนินงานของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสามารถสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

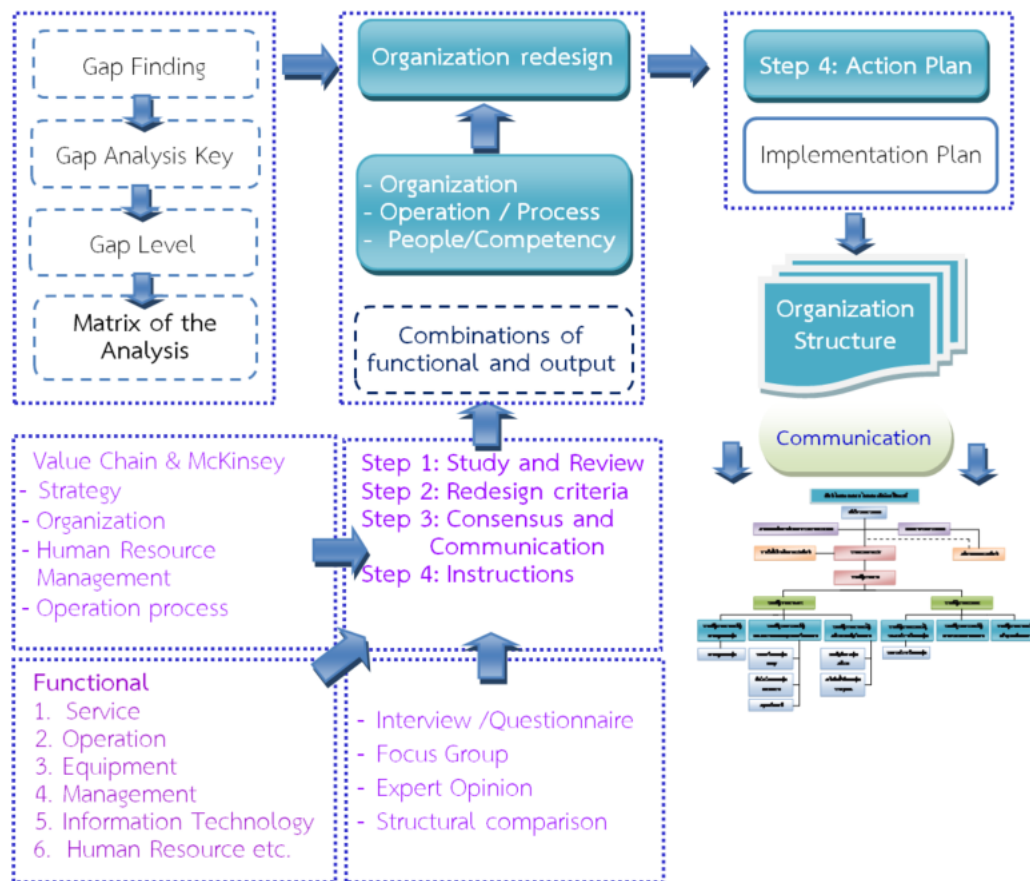
1. จัดการประชุม Focus Group Discussion ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2562 เวลา 08.30 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมปรกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมี นายธวัช เบญจาทิกุล อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานกล่าวเปิดการประชุมการบรรยายพิเศษ เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวิทยากรรับเชิญพิเศษ ได้แก่ 1) นายถาวร ชลัษเฐียร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2) นายถาวร ชลัษเฐียร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 3) นายสมหวัง บุญรักษาเจริญ ผู้อำนวยการสถาบันไทย-เยอรมัน 4) นายสิทธิชัย สดสวาท ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมขีดความสามารถผู้ประกอบการ กองพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ และ 5) นายศุภรัตน์ รัตนพันธ์ุ เยวชนผู้ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขาเทคโนโลยีงานเชื่อม นอกจากนี้ในช่วงเวลา 13.00 – 16.00 น. ได้จัดกิจกรรมการประชุมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีคุณอาวุธ วรรณวงศ์ ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม (Moderator)

2. การสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2563 เวลา 15.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมสมชาติ เลขาวิทย์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับการปรับตัว ทิศทาง และแนวโน้มของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอนาคต ตลอดจนทักษะ โอกาสในการทำงาน และการบริหารงานภายใน ทั้งนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จะปรับเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค และความสามารถในการประสานงานและทำงานแบบบูรณาการกับ หน่วยงานอื่นเป็นทักษะที่ผู้บริหารเห็นสอดคล้องตรงกันว่ามีความสำคัญมากที่สุด นอกจากนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความภาคภูมิใจที่เห็นประชาชนที่ได้เข้ามาฝึกทักษะพัฒนาฝีมือแรงงานกับทางหน่วยงาน สามารถนำความรู้ ไปสร้างอาชีพ สร้างรายได้ มีชีวิตที่ดีขึ้น

3. การศึกษาดูงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย คณะทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและที่ปรึกษา ได้ลงพื้นที่ศึกษาดูงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง 5 ภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ เพื่อสังเกตการณ์รับฟัง และสัมภาษณ์การดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนความคิดเห็น ของผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่จริง ช่วงเดือนพฤศจิกายน – เดือนธันวาคม 2562

ทั้งนี้ ที่ปรึกษาได้ ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 ตลอดจนกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงศึกษา วิเคราะห์กระบวนการพัฒนาฝีมือ

ที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 การดำเนินงานรับรองความรู้ความสามารถให้กับผู้ประกอบการในลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร และระบบการบริหารจัดการภายในต่างๆ พร้อมทั้งวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานจากฐานข้อมูลทุติยภูมิที่มีอยู่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานมีลักษณะเป็น demand – driven และศึกษารูปแบบ ออกแบบกระบวนการธุรกิจและวิธีการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีขั้นตอนการปรับโครงสร้างองค์กร (Organization redesign) ตามแผนภาพด้านล่าง ดังนี้

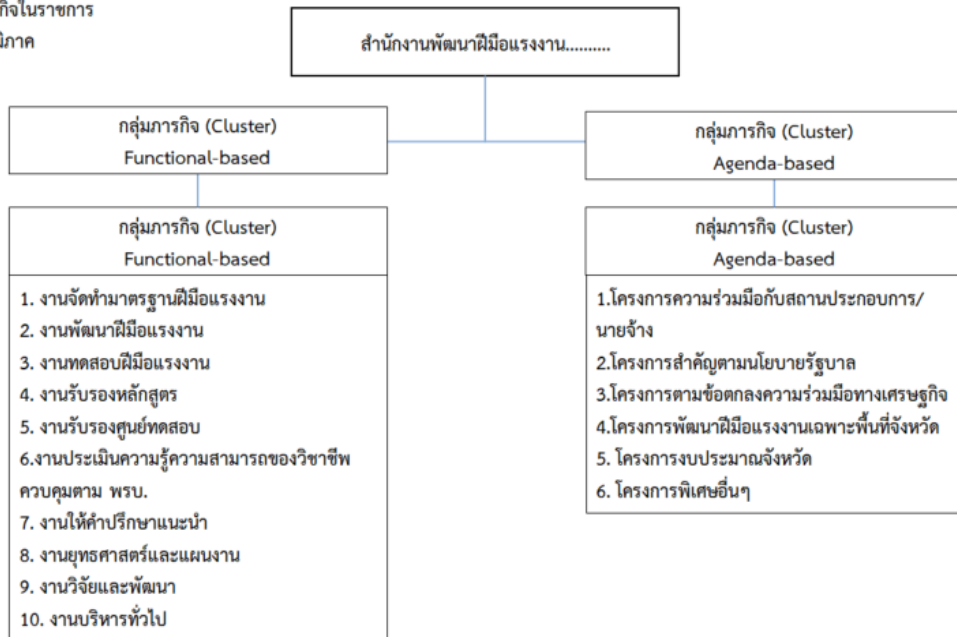


แผนภาพแสดงขั้นตอนการปรับโครงสร้างองค์กร (Organization redesign)

ซึ่งที่ปรึกษามีข้อเสนอรูปแบบโครงสร้างใหม่ ดังนี้

- การปรับโครงสร้างองค์กรในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

โครงสร้างภารกิจในราชการ
บริหารส่วนภูมิภาค



การจัดองค์กรในราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีกลุ่มภารกิจ (Cluster) 2 กลุ่มหลัก คือ

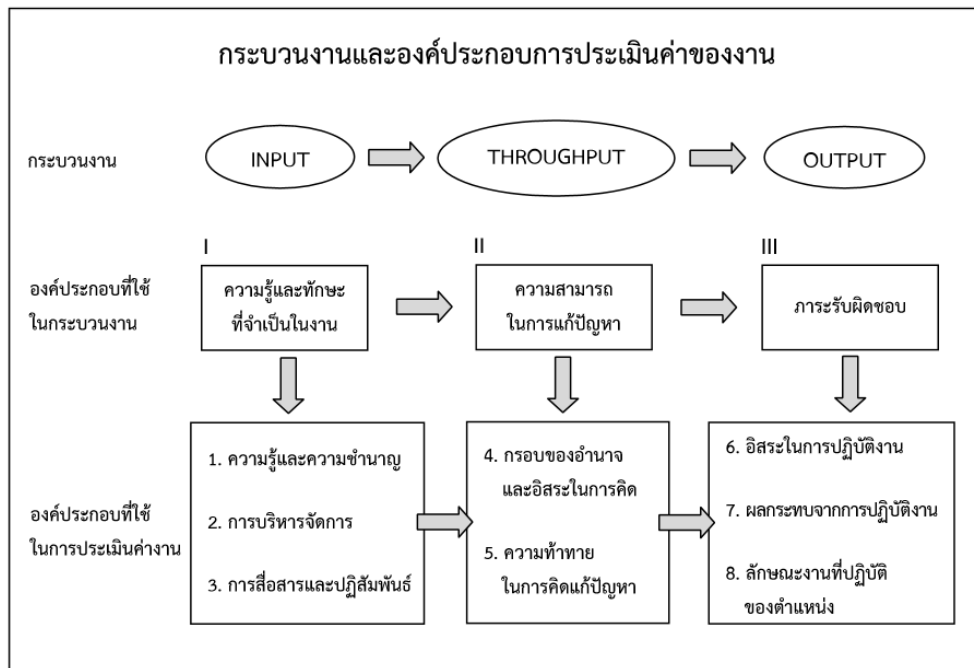
1. กลุ่มภารกิจ (Cluster) Functional-based เป็นการดำเนินงานตามฟังก์ชันต่างๆ ตามภารกิจของกรมฯ เช่น งานจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานพัฒนาฝีมือแรงงาน งานทดสอบฝีมือแรงงาน ฯลฯ และส่วนงานสนับสนุนต่างๆ
2. กลุ่มภารกิจ (Cluster) Agenda-based เป็นการดำเนินงานตามวาระพิเศษที่ต้องการมุ่งเน้นเฉพาะ ซึ่งแต่ละจังหวัดอาจมีประเด็น หรือวาระที่แตกต่างกัน จึงมีโครงสร้างภายในแตกต่างกันตามโครงการของแต่ละพื้นที่ เป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น และมีส่วนประกอบของการร่วมมือจากภาคส่วนอื่นๆ ภายนอกกรมฯ เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

- การปรับโครงสร้างองค์กรในราชการบริหารส่วนกลาง

โครงสร้างใหม่ เพิ่มหน่วยงานด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาและประสานงานกลุ่มภารกิจในพื้นที่เฉพาะ ปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างเดิม ดังนี้



นอกจากนี้ ที่ปรึกษาได้วิเคราะห์และออกแบบเกณฑ์การประเมินค่างานเชิงลึกเพื่อจำแนกความแตกต่างของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 แห่ง ออกเป็น 3 ด้าน 8 องค์ประกอบตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. สรุปสาระสำคัญ ดังนี้



แผนภาพแสดงกระบวนการและองค์ประกอบการประเมินค่าของงาน ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.

1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (350 คะแนน) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และความชำนาญ (150 คะแนน)

เป็นการประเมินค่างาน ด้านความรู้และความชำนาญที่ต้องการในการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ภารกิจด้านการวางแผนและให้คำปรึกษาการพัฒนากำลังคน 2) ภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) ภารกิจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน 4) ภารกิจด้านการส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ (100 คะแนน)

เป็นการพิจารณาระดับและขอบเขตความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากลักษณะงานด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างส่วนราชการในระดับนโยบาย ซึ่งประกอบด้วย

- การบริหารและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงวิชาการ (50 คะแนน)
- การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (50 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (100 คะแนน)

พิจารณาการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ โดยตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญจึงต้องมีการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์กับภาคส่วนต่างๆ โดยการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สะท้อนบทบาทในการสร้างความเข้าใจความร่วมมือในการทำงาน การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งประกอบด้วย

- การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วม (50 คะแนน)
- การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านวิชาการ (50 คะแนน)

2. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (250 คะแนน) แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 4 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด (100 คะแนน)

กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด เป็นการพิจารณาการมีอำนาจในการพิจารณาตัดสินใจในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานรวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วย

- การนำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ยกระดับฝีมือแรงงาน (100 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา (150 คะแนน)

ด้วยเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ อีกทั้งปัจจัยภายในทางด้านอุปทานกำลังคนในประเทศไทยต้องเผชิญในหลายๆ ด้าน ส่งผลให้ผู้เชี่ยวชาญจะต้องเผชิญกับความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วย

- ความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ (50 คะแนน)
- ความท้าทายจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ (100 คะแนน)

3. ด้านการรับผิดชอบ (400 คะแนน) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 6 ความอิสระในการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)

ผู้เชี่ยวชาญสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริม การพัฒนาและบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีอิสระในการวิเคราะห์ ศึกษา วางแผน และกำกับการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายให้แรงงานไทยได้รับการยกระดับศักยภาพและผลิตภาพแรงงานที่จะเป็นห่วงโซ่อุปทานของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบด้วย

- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)
- การรับรองความรู้ความสามารถงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ (50 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 7 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (150 คะแนน)

การเตรียมความพร้อมกำลังคนในภาคแรงงานโดยการยกระดับความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญของแรงงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีทักษะและความเชี่ยวชาญสามารถรองรับกับเทคโนโลยีใหม่ที่จะเปลี่ยนไปในอนาคตได้ การเพิ่มจำนวนแรงงานฝีมือที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาบุคลากรคุณภาพสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งล้วนเป็นกลไกที่เป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานที่จะทำให้การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 ได้อย่างประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย

- การขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด (80 คะแนน)
- มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (70 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (150 คะแนน)

ด้วยภารกิจที่สำคัญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานคือการศึกษาค้นคว้าหาแนวทางแผนการพัฒนา
กำลังคนในพื้นที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการส่งเสริมให้มีผู้เข้ารับการทดสอบเพื่อรับรอง
มาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่อาจเป็น
อันตรายต่อสาธารณะ ประกอบด้วย

- การวางแผนการพัฒนากำลังคน (80 คะแนน)
- การส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการพัฒนาตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (70 คะแนน)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินจำแนกความต่างของแต่ละแห่ง มีผลคะแนนจากการประเมิน ดังนี้

ลำดับ	สถาบัน	ผลการประเมิน
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	844
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	636
3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	866
4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	788
5	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	832
6	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	866
7	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	872
8	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	716
9	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	780
10	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	704
11	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	592
12	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	596
13	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	788
14	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	818
15	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	584
16	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	700
17	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	852
18	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	612
19	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	628

โดยคะแนนจากการประเมินผล วิเคราะห์มาจากองค์ประกอบปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างของแต่ละสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การพิจารณาจากจำนวนแรงงานในพื้นที่ จำนวนสถานประกอบการ เป็นพื้นที่อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะสะท้อนความแตกต่างของแต่ละพื้นที่ โดยการประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะคัดเลือกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นตัวแทนในการตอบคำถามค่าจ้างของแต่ละสถาบันฯ โดยสถาบันฯ ที่มีผลคะแนนสูงแสดงให้เห็นว่ามีผลการประเมินค่าจ้างที่สูงกว่า นั้นหมายถึง มีปริมาณงาน ความยุ่งยาก ทำหายซับซ้อนของงานที่ส่งผลต่อการมีผู้เชี่ยวชาญสูงกว่าสถาบันฯ ที่มีผลการประเมินคะแนนต่ำกว่า แต่อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินต่ำกว่าไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีความสำคัญในการบรรจุตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ขึ้นกับค่าน้ำหนักคะแนนที่สำนักงาน ก.พ. จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ตามเกณฑ์การประเมินค่าจ้างแบบ CSC Guide Charts และมีการให้ค่าคะแนนเป็น CSC Point

จากผลการประเมินดังกล่าว เพื่อให้การประเมินค่าจ้างมีความเที่ยงตรงและง่ายในการพิจารณาประเมินค่าจ้างโดยเฉพาะ จะมีการแบ่งกลุ่มผลการประเมินออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อเป็นตัวแทนของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตอบคำถาม 20 ข้อคำถาม ซึ่งมีตัวแทนทั้งสิ้น 4 สถาบัน ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์) และ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม) โดยเมื่อพิจารณาปริมาณงานและค่าจ้างรวมทั้งบริบทภารกิจการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสถาบันละ 2 ตำแหน่ง เพื่อทำหน้าที่ทั้งการวางแผนการพัฒนา กำลังแรงงานให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับการจ้างงาน เพื่อดำเนินการแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด ผ่านกลไกคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.บจ.) การบูรณาการกับสถานศึกษาทุกระดับและภาคผู้ประกอบการ เพื่อพัฒนาต่อยอดเตรียมความพร้อมในการพัฒนาแรงงานใหม่ การพัฒนากำลังแรงงานรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และคลัสเตอร์อุตสาหกรรมสำคัญ เร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงานไทยรองรับเทคโนโลยีขั้นสูง ตลอดจนการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานเพื่อพัฒนาความสามารถของสถานประกอบการ รวมทั้งการเตรียมกำลังคนรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) เพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานซึ่งล้วนเป็นภารกิจงานที่มีความท้าทาย ต้องใช้ทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะต้องศึกษาค้นคว้า และสั่งสมความรู้ให้มีความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ เผยแพร่ความรู้ พร้อมทั้งต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากขึ้นที่มีผลกระทบในวงกว้าง ซึ่งเป็นไปตามกรอบแนวทางของสำนักงาน ก.พ.

บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีบทบาทและภารกิจสำคัญในห่วงโซ่อุปทานของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ กำลังแรงงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยนำเข้าหลักและเป็นต้นทุนการผลิตของภาคธุรกิจ ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่โลกในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ส่วน การเตรียมความพร้อมกำลังคนในภาคแรงงานโดยการยกระดับความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญของแรงงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีทักษะและความเชี่ยวชาญ สามารถรองรับกับเทคโนโลยีใหม่ที่จะเปลี่ยนไปในอนาคตได้ การเพิ่มจำนวนแรงงานฝีมือที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาบุคลากรคุณภาพสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งล้วนเป็นกลไกที่เป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานที่จะทำให้การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 ประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างมั่นคง ซึ่งรัฐบาลได้เห็นความสำคัญของการปฏิรูประบบราชการ โดยมีข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ในการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2560 โดยนายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้หน่วยงานภาครัฐปรับบทบาทเพื่อปฏิรูปไปสู่ระบบราชการ 4.0 โดยให้ทุกส่วนราชการเร่งรัดการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงด้านบุคลากร (การแต่งตั้ง การพัฒนา ค่าตอบแทน) นอกจากนั้นการพัฒนาฝีมือแรงงานถือเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค ซึ่งเกี่ยวเนื่องตั้งแต่การผลิตบุคลากรในสาขาวิชาต่างๆ ของสถานศึกษา ในปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคน และกระบวนการพัฒนาบ่มเพาะให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ตลาดแรงงานของประเทศ เพื่อยกระดับผลิตภาพมวลรวมและศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ไปจนถึงการบริหารจัดการและการพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองและทันกับการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีการผลิตและรูปแบบธุรกิจใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

กระทรวงแรงงาน เป็นกระทรวงที่จัดตั้งขึ้น โดยมีบทบาทและภารกิจในระยะเริ่มต้นและถูกคาดหวังให้เป็นกระทรวงทางด้านสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน โดยการส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมการมีงานทำ พัฒนาฝีมือแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และการประกันสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีภารกิจหลักในการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศให้สูงขึ้น ได้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในภูมิภาค โดยให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในหลักสูตรต่างๆ ครอบคลุมธุรกิจทุกประเภทที่มีอยู่ในประเทศไทย และเตรียมความพร้อมและทดสอบกำลังแรงงานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ ในบริบทและความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไป กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องศึกษาทบทวนและออกแบบภารกิจใหม่ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อโครงสร้างส่วนราชการภายในที่รองรับภารกิจเดิมอยู่

ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีความประสงค์ จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการศึกษวิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะในการออกแบบภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการใหม่ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีรายงานผลการศึกษเกี่ยวกับภารกิจหลักและโครงสร้างส่วนราชการใหม่ เพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงกลไกการขับเคลื่อนและรูปแบบธุรกิจ รวมถึงโครงสร้างส่วนราชการ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.2.2 เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและก้าวสู่การเปลี่ยนแปลง ได้อย่างราบรื่น

1.2.3 เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.3 ผลผลิต

รายงานผลการศึกษา เกี่ยวกับภารกิจหลักและโครงสร้างส่วนราชการใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานและโครงสร้างของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ จำนวน 10 เล่ม พร้อมบรรจุไฟล์ต้นฉบับใน USB Drive จำนวน 10 ชุด

1.4 ผลลัพธ์

ภารกิจและรูปแบบการดำเนินงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ออกแบบใหม่และการจัดให้มีหน่วยงานรองรับภารกิจดังกล่าว ก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาประเทศ และนโยบายของรัฐบาล

1.5 ขอบเขตการดำเนินงาน

ที่ปรึกษาจะต้องดำเนินงานโดยมีขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

1.5.1 ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 ตลอดจนกฎหมายและแนวทางปฏิบัติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง

1.5.2 ศึกษา วิเคราะห์กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติ

ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 การดำเนินงานรับรองความรู้ความสามารถให้กับผู้ประกอบการอาชีพ
ในลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2557 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร และระบบการบริหารจัดการภายในต่างๆ โดยลงพื้นที่สำรวจ
หน่วยปฏิบัติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งเป็น ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง

1.5.3 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานจากฐานข้อมูลทุติยภูมิที่มีอยู่ของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานมีลักษณะเป็น demand - driven

1.5.4 ศึกษารูปแบบ ออกแบบกระบวนการธุรกิจและวิธีการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่ในการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน เช่น การใช้ Artificial Intelligence – AI การร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและผู้ประกอบการ
และการให้เอกชนดำเนินการแทน เป็นต้น

ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำงานร่วมกับที่ปรึกษา รวมทั้งรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ
หรือข้อมูลทุติยภูมิ ที่ต้องใช้ในการทำงานตามความจำเป็น ตลอดจนเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัด
ประชุม Focus Group ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการลงพื้นที่
สังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ

1.6 การส่งมอบงาน

ส่งมอบผลงาน พร้อมนำเสนอรายละเอียดของผลงานแต่ละงวดต่อคณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง
ที่ปรึกษาฯ ดังนี้

1.6.1 รายงานการส่งมอบงานครั้งที่ 1

ที่ปรึกษาจะต้องส่งมอบรายงานเบื้องต้น (Inception Report) เกี่ยวกับโครงร่างของ
โครงการ (Project Configuration) และแผนปฏิบัติงาน วิธีวิทยา (Methodology) ตลอดจนผลผลิตในระยะ
ต่างๆ ภายใน 30 วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา จำนวน 10 ชุด พร้อมบรรจุไฟล์ต้นฉบับใน USB Drive
จำนวน 10 ชุด

1.6.2 รายงานการส่งมอบงานครั้งที่ 2

ที่ปรึกษาจะต้องส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โดยมีสาระครบถ้วนตาม
ขอบเขตการดำเนินงาน ภายใน 180 วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา จำนวน 10 ชุด พร้อมบรรจุไฟล์
ต้นฉบับใน USB Drive จำนวน 10 ชุด โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย

1) รายงานการประชุมของคณะทำงานหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน 1 เล่ม

2) เอกสารการปรับบทบาทฉบับสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย

2.1) การปรับบทบาท โครงสร้าง หน่วยงานในส่วนกลางและภูมิภาค

2.2) การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของบทบาท ภารกิจ

1.7 การเบิกจ่ายค่าจ้างที่ปรึกษา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการเบิกจ่ายเงินโดยแบ่งออกเป็น 2 งวด ดังนี้

1.7.1 งวดที่ 1 กำหนดจ่ายค่าจ้างร้อยละ 20 ของเงินค่าจ้างทั้งหมด ภายหลังจากที่ปรึกษาได้ส่งมอบงานงวดที่ 1 ที่มีผลงานครบถ้วนตามเงื่อนไขการส่งมอบงานตามขอบเขตงานตามข้อ 1.6.1 โดยคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างได้ตรวจรับงานเรียบร้อยแล้ว

1.7.2 งวดที่ 2 กำหนดจ่ายค่าจ้างร้อยละ 80 ของเงินค่าจ้างทั้งหมด ภายหลังจากที่ปรึกษาได้ส่งมอบงานงวดที่ 2 ที่มีผลงานครบถ้วนตามเงื่อนไขการส่งมอบงานตามขอบเขตงานตามข้อ 1.6.2 โดยคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างได้ตรวจรับงานเรียบร้อยแล้ว

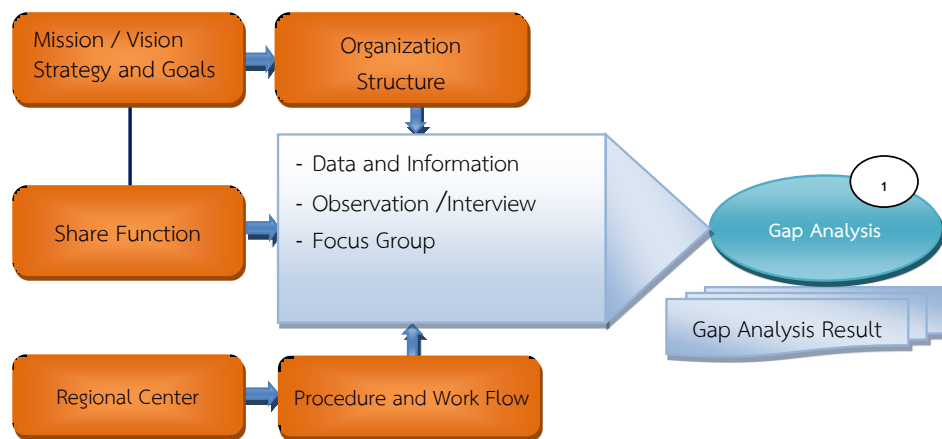
1.8 วิธีวิทยา (Methodology)

การทบทวนภารกิจและปรับปรุงโครงสร้างนับเป็นกระบวนการสำคัญหนึ่งที่หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการ เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ที่ปรึกษาจึงกำหนดแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์ออกแบบโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรวบรวมข้อมูล ศึกษาและวิเคราะห์องค์กร

ในการรวบรวมข้อมูล ศึกษาและวิเคราะห์องค์กร ที่ปรึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการโดยจะทำการศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์และสอดคล้องระหว่าง โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) วิสัยทัศน์/ภารกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย (Mission/Vision Strategy, Goals) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและการถ่ายทอดภารกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าหมายลงสู่ส่วนภูมิภาค
2. กระบวนการและงานบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการส่งต่อภารกิจ (Share Function) รวมทั้งกระบวนการ (Procedure)/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work flow)
3. ข้อจำกัด ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ กระบวนการและงานบริการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในด้านจำนวนและความรู้ความสามารถของบุคลากร ความพอเพียงของเครื่องมือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งสถานการณ์ด้านตลาดแรงงานในพื้นที่ เช่น ความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาแรงงาน เป็นต้น



แผนภาพที่ 1.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์กร (Organization Analysis)

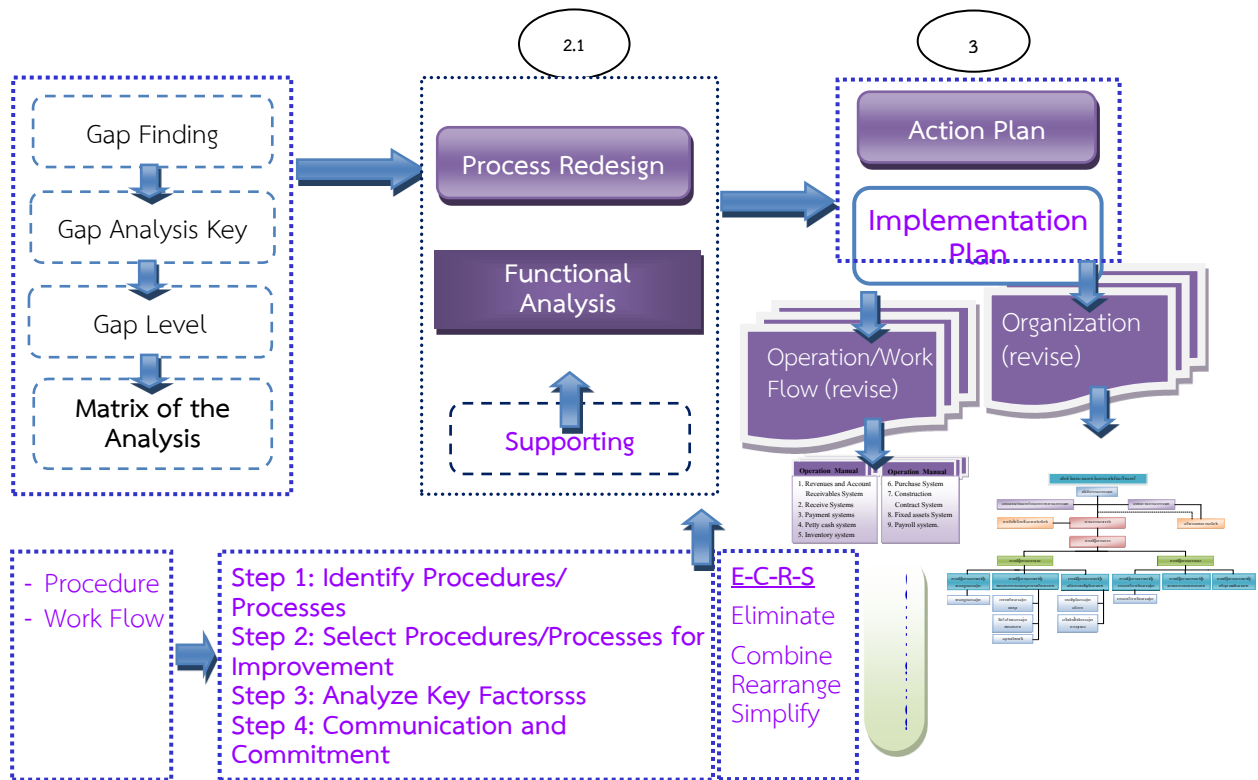
ทั้งนี้ที่ปรึกษาจะพิจารณาประเด็นสำคัญต่างๆ และสรุปผลการศึกษาจากข้อมูลที่รวบรวม จากการสังเกตการณ์ จากสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ จากการจัดประชุมเฉพาะกลุ่ม โดยวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ทั้งในด้านโครงสร้าง ความรู้ความสามารถของบุคลากร การสนับสนุนจากส่วนกลาง ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ทบทวนโครงสร้างกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การพิจารณาปัจจัยหลักที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 2 การทบทวนและออกแบบกระบวนการงาน

จากผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ที่ได้จากส่วนที่ 1 ที่ปรึกษาจะทำการวิเคราะห์สาเหตุและผลที่เกิดช่องว่าง (Gap Finding) โดยวิเคราะห์ถึงสาเหตุหลักและสาเหตุที่แท้จริง (Gap Analysis Key) เมื่อพิจารณาถึงระดับความรุนแรงของช่องว่าง (Gap Level) และจัดทำเมตริกซ์ของการวิเคราะห์ช่องว่าง (Matrix of the Analysis) เพื่อเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย โดยที่ปรึกษาแบ่งออกเป็น 2 ช่วง

2.1 การปรับปรุงกระบวนการงานตามภารกิจและการให้บริการ (Operation Process& Service Improvement)

หลังจากที่ปรึกษาทำการทบทวน พร้อมทั้ง ศึกษากระบวนการ งานบริการ ลักษณะงาน (Work) ขั้นตอนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จะต้องสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนระบบงาน (Redesign) เพื่อลดขั้นตอนหรือการปฏิบัติงานให้ง่ายขึ้น (Work Simplification) โดยจะพิจารณาทบทวน ปรับปรุง และการออกแบบ (Process Redesign) ทั้งส่วนที่เป็นกระบวนการงาน (Procedure) และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Flow) รวมทั้ง พิจารณาการวิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis) จากกระบวนการที่สำคัญ เช่น เทคโนโลยี การบริหารทรัพยากรบุคคล เครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการงาน เป็นต้น โดยที่ปรึกษาแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ



แผนภาพที่ 1.2 ขั้นตอนการปรับปรุงกระบวนการตามภารกิจและการให้บริการ
(Operation Process & Service Improvement)

ขั้นตอนที่ 1 การระบุกระบวนการตามภารกิจที่ต้องปรับปรุง (Identify Procedures / Processes)

- 1) ศึกษากระบวนการที่สำคัญที่สนับสนุนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน
- 2) วิเคราะห์และจัดทำห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจงานบริการ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) ความเชื่อมโยงของกระบวนการส่งต่อภารกิจ (Share Function) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ตัวอย่างห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)
- 3) ศึกษารายละเอียดกิจกรรม (Activity) กระบวนการ/ขั้นตอน (Process / Work Flow) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการ รวมทั้งศึกษากรอบความรับผิดชอบ คำบรรยายรายละเอียดของงาน (Job Description : JD) วิเคราะห์คุณสมบัติที่ต้องการเฉพาะงาน (Job Specification : JS) เพื่อประกอบการพิจารณาการวิเคราะห์ Key Factor

ขั้นตอนที่ 2 คัดเลือกกระบวนการดำเนินงานเพื่อทำการปรับปรุง (Select Procedures / Processes for Improvement) เพื่อนำไปสู่ประเด็นที่ควรปรับปรุง (As Is) โดยพิจารณาประเด็นสำคัญ เช่น การสนับสนุนภารกิจและยุทธศาสตร์ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความซับซ้อน และระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น รวมทั้ง พิจารณาข้อจำกัดและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุง เช่น โครงสร้างองค์กร และความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการ/ประเด็นสำคัญต่อการปรับปรุงด้านกระบวนการงาน (Analyze Key Factors) เพื่อนำไปสู่ประเด็นสำคัญที่ควรจะเป็น (Should Be) การกำหนดแนวทางการปรับปรุงที่จะเป็น (To Be) โดยประเด็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ควรครอบคลุม เช่น ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติงาน เทคโนโลยี การจัดแบ่งงานและหน้าที่ และบุคลากร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นตอนที่สำคัญ คือ การประชุมเพื่อชี้แจงและสื่อสารต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างการยอมรับและเห็นชอบร่วมกัน (Communication and Commitment) โดยในการประชุม ควรเห็นชอบร่วมกันทุกฝ่ายเพื่อสร้างการยอมรับต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ก่อนที่กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานจะนำไปสู่การจัดทำแผนการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Action Plan) และนำไปสู่การปฏิบัติ (Implement Plan)

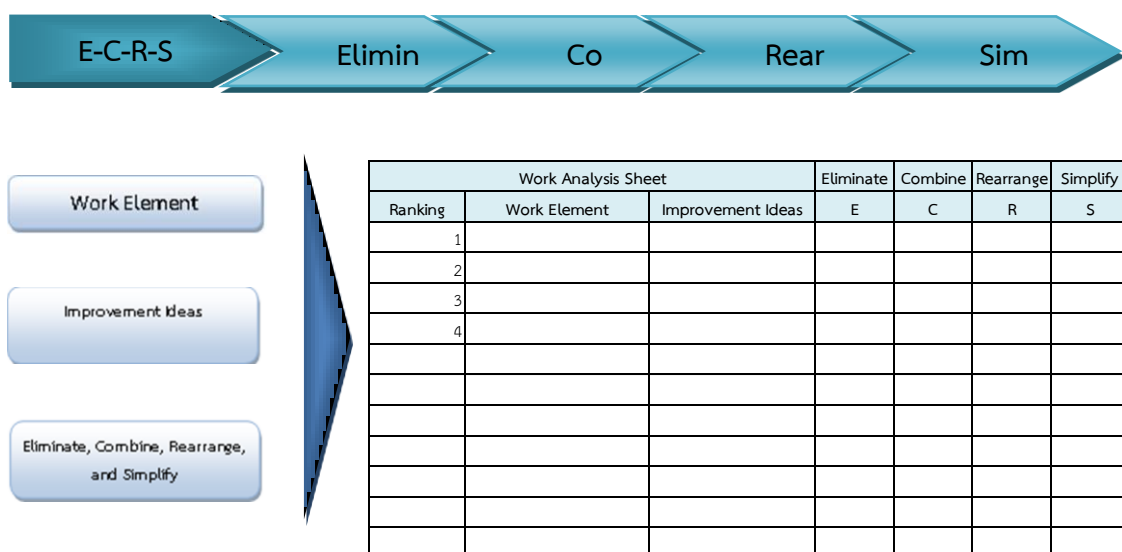
ทั้งนี้ ที่ศึกษานำระบบ E-C-R-S มาสนับสนุนการดำเนินงานและเป็นเครื่องมือการทดสอบผลโดยทำการวิเคราะห์ ซึ่งหลักการ E-C-R-S นี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่จำเป็นต้องดำเนินการทั้งหมดพร้อมกัน โดยจะเลือกใช้ E-C-R-S ตัวใดตัวหนึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและระดับของความมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาว่าขั้นตอนใดสามารถเลือกได้ จะจัดตั้ง จะรวมขั้นตอน หรือ การจัดเรียงใหม่ ทั้งนี้ เพื่อทำให้ง่ายขึ้น หลักการ E-C-R-S มีดังนี้

E (Eliminate) คือ การขจัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

C (Combine) คือ การรวมขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเข้าด้วยกัน

R (Re-arrange) คือ การจัดเรียงใหม่ปรับขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

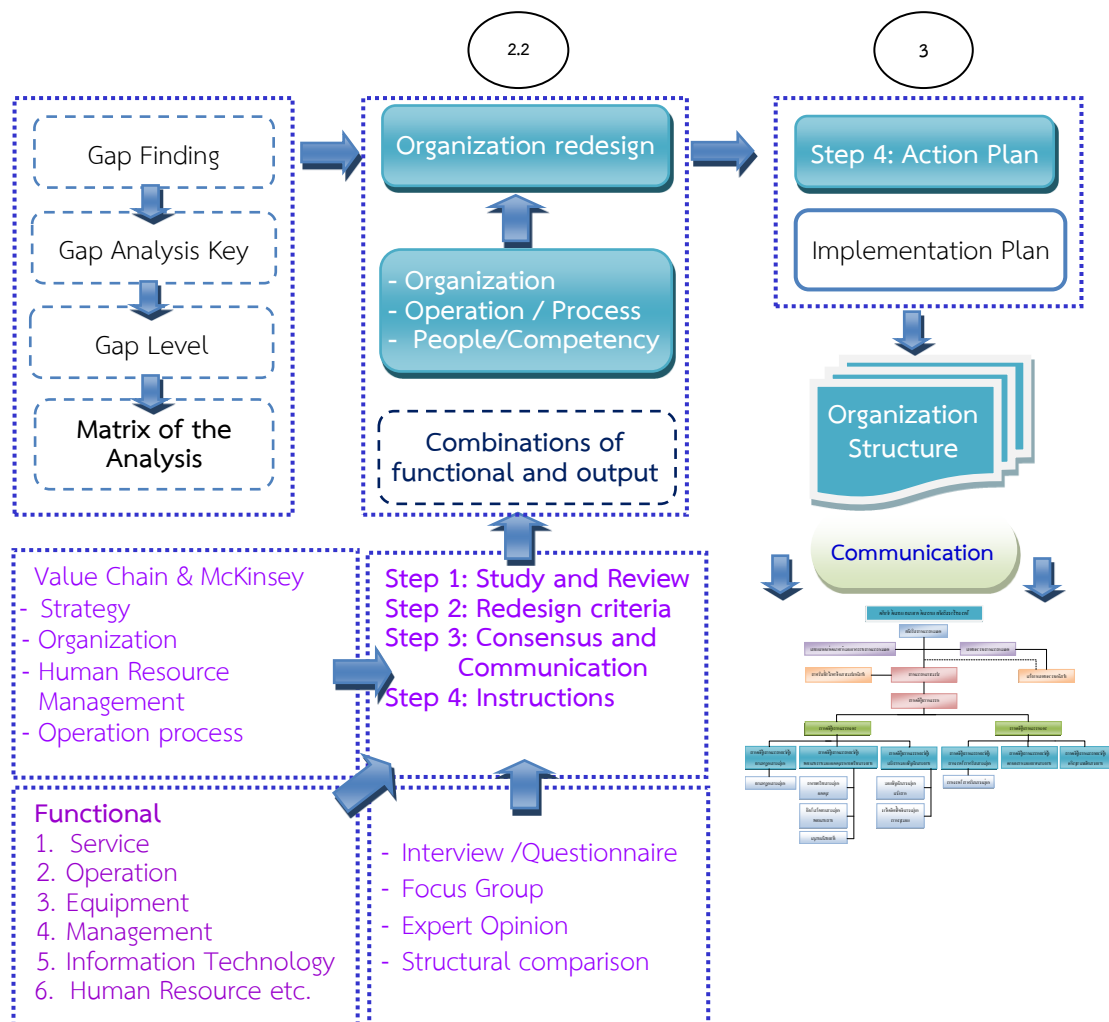
S (Simplify) คือ การทำงานให้ง่ายขึ้นลดความยุ่งยากซับซ้อนของงาน



แผนภาพที่ 1.3 ตัวอย่างแบบฟอร์มการจัดทำ Workflow และแบบฟอร์มการวิเคราะห์ภาระงาน

2.2 การให้ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (Instructions for Operation Organization Redesign)

เพื่อให้การพัฒนากระบวนการดำเนินงานธุรกิจและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ที่ปรึกษาอาจเสนอแนะให้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการดำเนินงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรนั้น อาจจะต้องใช้ระยะเวลานานและมีความละเอียดอ่อน โดยอาจมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับส่วนกลาง ดังนั้นการพัฒนากระบวนการดำเนินงานและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร จะอยู่ในรูปของการจัดทำข้อเสนอแนะ รวมทั้งแนวทางการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะดังกล่าว



แผนภาพที่ 1.4 ขั้นตอนการปรับโครงสร้างองค์กร (Organization redesign)

โดยที่ปรึกษาจะดำเนินการ ดังนี้

- 1) **ทบทวน ศึกษา และวิเคราะห์ (Study and Review)** โครงสร้างปัจจุบันทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พร้อมทั้งศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก จุดเด่น จุดด้อยขององค์กร รวมทั้งความคาดหวังจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดให้มีการประชุม focus group ผู้มีส่วนได้เสีย มีการลงพื้นที่สังเกตการณ์และสัมภาษณ์สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานใน 4 ภูมิภาค
- 2) **การวิเคราะห์โครงสร้างที่เหมาะสม (Redesign Criteria)** โดยการวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจ ระบบงานการให้บริการ การแบ่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งบทบาทที่สำคัญของฝ่ายบริหารที่จะต้องมีความรู้และทักษะในการบริหารลักษณะเชิงรุก โดยที่ปรึกษาเสนอให้อยู่ในรูปแบบ Combinations of functional and output ที่เป็นการผสมผสานรูปแบบ ระหว่าง การออกแบบองค์กรโดยใช้ภารกิจ/หน้าที่เป็นหลักในการจัดแบ่งกลุ่ม (Functional groups) และการออกแบบองค์กรโดยใช้ผลที่ออกมา หรือ แบ่งตามรูปแบบการให้บริการหรือตามวัตถุประสงค์ (Output or purpose group) นอกจากนี้ ขั้นตอนการออกแบบโครงสร้างใหม่ จะคำนึงจุดเด่นหรือจุดได้เปรียบที่จะสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
- 3) **การเห็นชอบร่วมกัน (Consensus)** จากฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับหลักการ/แนวทางการออกแบบ องค์ประกอบ ปัจจัยสำคัญ โดยที่ปรึกษาต้องสนับสนุนการสร้างและรับรู้ความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบันร่วมกันภายใน ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนองค์กร รวมทั้ง การสร้างกลไก การประสานงานโดยการสื่อสารสองทาง (Two way communication) เพื่อสร้างความมั่นใจว่าสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง
- 4) **การจัดทำข้อเสนอแนะและแนวทางการดำเนินการ (Instructions)** ที่ปรึกษาจะทบทวนโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน (Regional Center Organization) กระบวนการดำเนินงาน (Procedures and Processes) และทรัพยากรบุคคล (People and Competency) โดยจะพิจารณาถึงแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจบรรลุเป้าหมาย การเตรียมความพร้อมทั้งการพัฒนาความรู้ความสามารถ (Competency) ของทรัพยากรบุคคล (People) โดยพิจารณา JD (Job description) และ Role profiles การวัดผลการดำเนินงาน (Performance Measurement) รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาเทคโนโลยี (Technology Improvement)

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร

2.3.1 หลักการจัดองค์กร

การจัดองค์กรเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่างๆ ขององค์กร หลักการจัดองค์กรที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงานหน่วยงานสำคัญขององค์กร สายบังคับบัญชา อำนาจการบังคับบัญชา ช่วงการควบคุม การมอบหมายงาน และแผนภูมิองค์กร สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Function Description) ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กร บทบาท และภารกิจเป็นของกลุ่มกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยหน้าที่ความรับผิดชอบจะถูกกำหนดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ลักษณะขององค์กร และขนาดองค์กร (Size)
2. การแบ่งงาน (Division of Work) การแยกงานหรือการรวมลักษณะงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน หรือแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะของงาน พร้อมทั้งมอบหมายให้กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถ (Skill) และสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ
3. หน่วยงานสำคัญขององค์กร ได้แก่ หน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษา และหน่วยงานอนุกร
การแบ่งหน่วยงานในลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้เห็นลักษณะของงานได้ชัดเจนขึ้น
 - 1) หน่วยงานหลัก คือ หน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ขึ้นตรงต่อสายการบังคับบัญชา ซึ่งทุกองค์กรจะต้องมีหน่วยงานหลักเพื่อเป็นหน่วยปฏิบัติงาน และเพื่อผลประโยชน์โดยตรงต่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
 - 2) หน่วยงานที่ปรึกษา คือ หน่วยงานที่ช่วยให้หน่วยงานหลักปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงาน (Specialist) หรือเป็นรูปของคณะกรรมการที่ปรึกษาในองค์กรต่างๆ
 - 3) หน่วยงานอนุกร คือ หน่วยงานที่ช่วยบริการแก่หน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา โดยช่วยสนับสนุนในลักษณะงานธุรการและงานอำนวยความสะดวก
4. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) คือ ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบถึงการควบคุม การรับผิดชอบ และการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้ สายการบังคับบัญชาควรมีจำนวนระดับชั้นแต่ละสายไม่มากเกินไป โดยระบุว่าใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งการและสั่งการไปยังผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และสายการบังคับบัญชาไม่ควรทับซ้อนกัน มิเช่นนั้นอาจทำให้เกิดความสับสน ความล่าช้าของงานได้ และเป็นอุปสรรคในการควบคุมดูแล
5. อำนาจการบังคับบัญชา หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจหรือสั่งการ ประกอบด้วย การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ
 - 1) การรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึง การจัดองค์กรที่รวมเอาอำนาจหน้าที่ (Authority) ในการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการในการบริหารงานไว้ที่ส่วนกลางหรือสำนักงานใหญ่ หรือรวมอำนาจดังกล่าวไว้ที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงมิได้มอบหมายให้แก่ผู้บังคับบัญชาระดับรองมีความสัมพันธ์ ใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสิ่งช่วยในการบริหาร

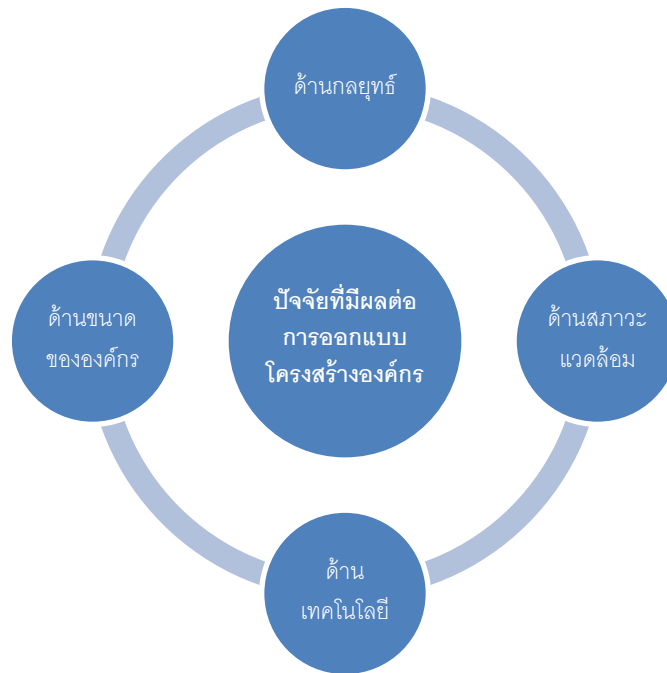
2) การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยสั่งการ ให้หน่วยงานสาขาหรือผู้บังคับบัญชาในระดับล่างลงมา ได้มีโอกาสตัดสินใจได้ทันที โดยไม่ต้องรอความเห็นชอบของผู้บริหารส่วนกลาง

ทั้งนี้ การจัดองค์กรในสมัยใหม่ มักมุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับล่างมากขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการคล่องตัวยิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการได้อย่างทันท่วงที

6. ช่วงการควบคุม (Span of Control) เป็นสิ่งที่ระบุให้ทราบถึง จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่ถูกควบคุมหรือสั่งการจากผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง โดยแบ่งออกเป็น ช่วงการควบคุมแบบแคบ (Narrow Spans) และช่วงการควบคุมแบบกว้าง (Wide Spans) หากช่วงการควบคุมแคบ สายบังคับบัญชาจะยาว ในทางตรงกันข้าม หากช่วงการควบคุมกว้าง สายบังคับบัญชาจะสั้น
7. การมอบหมายงาน (Delegation) คือ การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา สู่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ การกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดจากผู้บังคับบัญชา สู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความถนัด (Specialization) และความสนใจ (Area of Interest) ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด
8. แผนภูมิองค์กร (Organization Chart) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้เห็นภาพรวม (Macro) และเข้าใจถึงโครงสร้างของลำดับชั้นในองค์กร ตั้งแต่ระดับบน เช่น ผู้บริหาร (Top-Level Management) ไปถึงระดับล่างหรือผู้ปฏิบัติงาน (Bottom-Level) และช่วยให้ทราบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมไปถึงสายการบังคับบัญชา หน่วยงานย่อยและความสัมพันธ์ของหน่วยงานภายในองค์กร

2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์กร

การออกแบบองค์กร (Organizational Design) หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการในการตัดสินใจเลือกโครงสร้างที่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กร รวมไปถึงสภาวะแวดล้อมและเทคโนโลยีที่สามารถเปลี่ยนแปลง และอาจส่งผลกระทบต่อองค์กร (Disruption) ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการออกแบบโครงสร้างองค์กรแบ่งเป็น 4 ประการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545) ดังนี้



แผนภาพที่ 1.5 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์กร

1) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ หากกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ จะกระทบกับโครงสร้างองค์กรและทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงหรือออกแบบใหม่ (Redesign) ไปด้วย เพื่อให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์องค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

2) ปัจจัยด้านสถานะแวดล้อม เป็นทั้งปัจจัยภายใน (Endogenous Variables) และปัจจัยภายนอก (Exogenous Variables) ที่สามารถส่งผลกระทบต่อกำหนดโครงสร้างองค์กรได้ ได้แก่ เศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศ สังคม การเมือง สถานะการแข่งขัน ซึ่งตัวแปรต่างๆ ของสิ่งแวดล้อมมักเปลี่ยนแปลงไปตลอด จึงต้องตระหนักถึงสถานะแวดล้อมดังกล่าวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากสถานะแวดล้อมทั้งจากภายในและจากภายนอกองค์กร

3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี การผลิตสินค้าและบริการ (Goods and Services) ของแต่ละชนิด ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมนั้น ต้องการ (Require) เทคโนโลยีที่ใช้แตกต่างกัน บางธุรกิจต้องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ (E-Business) ในทางตรงกันข้าม บางธุรกิจต้องใช้แรงงานคนเป็นหลัก (Labour Intensive) จึงต้องพิจารณาเทคโนโลยีที่องค์กรมีอยู่ และเทคโนโลยีที่ยังไม่มีแต่ต้องใช้ในอนาคต เพื่อรองรับการเกิดขึ้นของนวัตกรรมใหม่ที่อาจเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการ และการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้ (Digital Disruption)

4) ปัจจัยด้านขนาดองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกแบบองค์กร ทั้งในส่วนของหน่วยงานที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญ ลักษณะงาน ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรแบบราชการ การกระจายอำนาจและ

การรวมอำนาจ เมื่อมีการสรรหาบุคลากรเพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น จึงควรออกแบบองค์กรให้มีความคล่องตัว (Agile Organization) กระจายอำนาจในการตัดสินใจ โดยไม่ผูกขาดการตัดสินใจกับผู้บริหารคนใดคนหนึ่งมากเกินไป เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจ และบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทั้งนี้ การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ปรึกษาจะยึดหลักการและเป็นไปตามแนวทางการจัดส่วนราชการในภูมิภาค ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2560 โดยมุ่งเน้นวัตถุประสงค์เพื่อภาครัฐที่มีขนาดที่เหมาะสม ลดความซ้ำซ้อนของภารกิจรัฐ เกิดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และยกระดับความเป็นเอกภาพของการบริหารราชการในพื้นที่ พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิด 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักการบริหารราชการแนวใหม่และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2) หลักความสัมพันธ์ในเชิงกฎหมายปกครอง 3) หลักความสัมพันธ์ในเชิงยุทธศาสตร์ และ 4) หลักการบริหารราชการแบบเครือข่าย ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดหลักการแนวทางการจัดส่วนราชการส่วนภูมิภาคไว้ ดังนี้

2.3.3 แนวทางการจัดตั้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม

การจะจัดตั้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม นั้น ถือเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการนำนโยบายของรัฐบาลและของส่วนราชการต่างๆ ลงไปปฏิบัติในพื้นที่ รวมถึงการเป็นผู้ส่งเสริม และกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ดังนั้นภารกิจที่จะนำมาจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นราชการส่วนภูมิภาคจะต้องเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นภารกิจที่ไม่ซ้ำซ้อนกับภารกิจที่มีการกระจายอำนาจและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ทั้งนี้ การให้บริการดังกล่าวจำเป็นต้องเน้นความรวดเร็ว ฉับไวในการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง การควบคุม ตรวจสอบ กำกับดูแล ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามที่กฎหมายกำหนด และการส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชน รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพของจังหวัดโดยตรงเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมในระดับจังหวัด

1) หลักการ

สำหรับการจัดตั้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม จะประกอบด้วย การจัดส่วนราชการส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด และการจัดส่วนราชการส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ โดยมีหลักการในการจัดตั้ง ดังนี้

(1) หลักการในเชิงภารกิจ หลักความสัมพันธ์ในเชิงภารกิจภาครัฐ ราชการส่วนภูมิภาคจะดำเนินการกิจเกี่ยวกับการบังคับใช้และกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายในพื้นที่ และการบริการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับประชาชนผู้รับบริการ ทั้งนี้ ภารกิจดังกล่าวต้องมีใช้ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการอยู่

(2) หลักการในเชิงระบบและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หลักการบริหารเชิงพื้นที่ที่เน้นการบูรณาการการทำงานร่วมกัน หรือการมอบหมายให้หน่วยงานหรือภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน โดยพิจารณาถึงประสิทธิภาพของการตอบสนองความต้องการของชุมชนและประชาชนตามสภาพพื้นที่ พันธกิจ สภาพปัญหา ความจำเป็นและปริมาณงานในพื้นที่จังหวัด/อำเภอ

(3) หลักการในเชิงโครงสร้าง หลักความคุ้มค่าและความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ โดยมีศูนย์รวมภารกิจหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) การพิจารณา

การจัดตั้งหน่วยงานของราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม มีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

(1) ส่วนราชการที่จะจัดตั้งหน่วยงานของราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม ต้องมีอำนาจหน้าที่หรือลักษณะการดำเนินการ สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1.1) การรักษา บังคับใช้กฎหมาย และการอนุมัติอนุญาต (Regulator) ให้เกิดความเรียบร้อย และเป็นธรรมในสังคม

(1.2) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) เพื่อช่วยเหลือประชาชนและชุมชนให้สามารถดำรงชีวิตอย่างเพียงพอ

(1.3) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator) เข้าถึงอย่างเสมอหน้า รวดเร็ว และมีคุณภาพโดยบริการดังกล่าวต้องไม่ซ้ำซ้อนกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) ลักษณะของภารกิจดังกล่าวไม่สามารถให้ส่วนราชการประจำจังหวัดอื่นๆ ในจังหวัดดำเนินการแทนได้ เนื่องจากต้องใช้เทคนิคหรือหลักวิชาการเฉพาะทาง หรือเป็นด้วยข้อบังคับของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น

(3) เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและมีความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรภาครัฐ การจัดตั้งส่วนราชการที่เป็นราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม จึงกำหนดให้มีส่วนราชการประจำจังหวัดที่เป็นผู้แทนกระทรวงแต่เพียงส่วนราชการเดียว (One Roof) และในการกำหนดให้มีส่วนราชการดังกล่าวไม่จำเป็นต้องจัดตั้งให้ครบทุกจังหวัด หรืออำเภอ ทั้งนี้ให้นำลักษณะภารกิจแต่ละส่วนราชการที่ลงไปปฏิบัติในพื้นที่ยุทธศาสตร์และศักยภาพของพื้นที่มาพิจารณาประกอบด้วย

3) รูปแบบ

รูปแบบของการจัดส่วนราชการส่วนภูมิภาคระดับจังหวัดมี 2 รูปแบบ คือ

(1) ส่วนราชการประจำจังหวัดแบบรายจังหวัด

(2) ส่วนราชการประจำจังหวัดแบบกลุ่มจังหวัด

โดยส่วนราชการประจำจังหวัดแบบรายจังหวัด หมายถึง การมีส่วนราชการประจำจังหวัดที่รับผิดชอบเฉพาะจังหวัดที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่ ซึ่งการกำหนดอาจมีครบทั้ง 76 จังหวัด หรือสามารถกำหนดเฉพาะบางจังหวัด

ส่วนราชการประจำจังหวัดแบบกลุ่มจังหวัด หมายถึง การกำหนดให้มีส่วนราชการประจำจังหวัด โดยให้รับผิดชอบในพื้นที่จังหวัดที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่ และในพื้นที่จังหวัดใกล้เคียงในรูปของกลุ่มจังหวัด โดยการจัดตั้งในรูปแบบนี้อาจครอบคลุมทั้ง 76 จังหวัด หรือไม่ก็ได้ สำหรับการจัดส่วนราชการในรูปแบบกลุ่มจังหวัดนั้น ให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดขึ้นตรงต่อการปกครอง บังคับบัญชาและรับผิดชอบภารกิจต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นที่ตั้งของส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น และรับผิดชอบภารกิจต่อผู้ว่าราชการจังหวัดของจังหวัดที่เป็นพื้นที่การปฏิบัติภารกิจ

ในการจะเลือกใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือ 2 รูปแบบร่วมกัน และจะให้มีความเหมาะสมเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับ 1) ปริมาณงานของภารกิจที่ปฏิบัติการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 2) ปริมาณของประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มที่มีความต้องการในการรับบริการ และ 3) ความคุ้มค่าของการที่จะจัดตั้งส่วนราชการนั้น รวมถึงการพิจารณาอธิบายให้ส่วนราชการอื่นดำเนินการแทนด้วย ทั้งนี้ ภารกิจที่ต้องไปปฏิบัติในพื้นที่เป็นการดำเนินการตามกฎหมายที่มีความสำคัญต่อความปลอดภัยกับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และมีการดำเนินการในเรื่องการอนุมัติ อนุญาตตามกฎหมายที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการจากประชาชนในจังหวัดแล้ว หากเลือกการจัดตั้งส่วนราชการแบบกลุ่มจังหวัด ควรต้องมีการศึกษาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และส่งผลต่อความพึงพอใจต่อประชาชนผู้รับบริการ

อนึ่ง ในกรณีที่ภารกิจของส่วนราชการประจำจังหวัดตามการจัดในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ข้างต้นเป็นภารกิจในระดับจังหวัด หรือเป็นภารกิจในระดับอำเภอแต่ไม่เกิดความคุ้มค่าที่จะจัดแบ่งส่วนราชการ กรณีดังกล่าวจะไม่มี การจัดแบ่งส่วนราชการเป็นราชการประจำอำเภอ การปฏิบัติการของส่วนราชการประจำจังหวัด ให้จัดเป็นทีมปฏิบัติงาน หรือหน่วยปฏิบัติงานเคลื่อนที่ ลงไปให้บริการตามภารกิจของส่วนราชการให้ครอบคลุมพื้นที่ทุกอำเภอภายในจังหวัดนั้น แต่หากในกรณีที่ภารกิจนั้นจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานในอำเภอ และเมื่อพิจารณาปริมาณงานและความคุ้มค่าแล้ว สมควรที่จะจัดตั้งส่วนราชการประจำอำเภอได้ ก็ให้ดำเนินการตามแนวทางการจัดตั้งส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคระดับอำเภอต่อไป โดยมี 2 รูปแบบ คือ

- (1) ส่วนราชการประจำอำเภอแบบรายอำเภอ
- (2) ส่วนราชการประจำอำเภอแบบกลุ่มอำเภอ

โดยส่วนราชการประจำอำเภอแบบรายอำเภอ หมายถึง การมีส่วนราชการประจำอำเภอที่รับผิดชอบเฉพาะอำเภอที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่ ซึ่งการกำหนดอาจมีครบทุกอำเภอ หรือสามารถกำหนดเฉพาะบางอำเภอได้

ส่วนราชการประจำอำเภอแบบกลุ่มอำเภอ หมายถึง การกำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอโดยให้รับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่ และในพื้นที่อำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอ โดยการจัดตั้งในรูปแบบนี้อาจครอบคลุมทุกอำเภอหรือไม่ก็ได้ ส่วนการจะใช้รูปแบบใดหรือจำนวนเท่าใดนั้น ใช้เงื่อนไขเดียวกับการจัดตั้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคระดับจังหวัดโดยอนุโลม

4) การดำเนินการเพื่อขอจัดตั้งส่วนราชการ

กรณีที่กระทรวง ทบวง กรม ประสงค์จะจัดตั้งส่วนราชการประจำจังหวัด หรือส่วนราชการประจำอำเภอนั้น ส่วนราชการต้องมีการทดลองดำเนินการในบางพื้นที่ เพื่อศึกษารูปแบบการทำงาน และประเมินความคุ้มค่าในการจัดตั้งก่อน โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

- (1) เลือกจังหวัดตัวอย่างในการทดลองดำเนินการอย่างน้อย 4 จังหวัด ใน 4 ภาค สำหรับทดลองจัดตั้งส่วนราชการประจำจังหวัดหรือส่วนราชการประจำอำเภอ
- (2) กำหนดภารกิจของส่วนราชการประจำจังหวัดหรือส่วนราชการประจำอำเภอ เป็นรายการกิจกรรมและหาข้อมูลประมาณงาน โดยเฉพาะงานส่งมอบบริการให้ประชาชนย้อนหลังอย่างน้อย 3-5 ปี
- (3) รวบรวมและวิเคราะห์ เพื่อกำหนดตัวแบบว่า ถ้าจังหวัด/อำเภอใดเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดและงานบริการประชาชนมีปริมาณมาก ก็ให้มีการจัดตั้งเป็นสำนักงานระดับจังหวัด/อำเภอ ถ้าปริมาณงานบริการประชาชนมีน้อย ให้มีสำนักงานประจำจังหวัด/อำเภอหนึ่ง แต่ให้รับผิดชอบในพื้นที่กลุ่มจังหวัด/อำเภอ อาจจะให้มีหน่วยเคลื่อนที่ลงไปให้บริการประชาชนตามจังหวัด/อำเภอที่อยู่ในกลุ่ม

(4) ให้พิจารณาทบทวนหรือปรับปรุงระบบและวิธีการดำเนินการในการกิจนั้นว่าสามารถมอบหมายให้ผู้อื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเอกชน ดำเนินการแทนในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือให้จังหวัดหรืออำเภอให้บริการประชาชนแทน เป็นต้น

(5) จัดหาบุคคลที่สาม เช่น สถาบันการศึกษา ให้เข้ามาทำการศึกษาออกแบบ วางระบบการทำงานและกลไกการบริหารงานในทุกมิติ ทั้งในเรื่องของนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การบังคับบัญชา การกำกับให้เป็นไปตามเป้าหมาย และแนวทางการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

(6) ดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนด

(7) ประเมินผลการดำเนินการ แล้วจึงเสนอเรื่องเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ทั้งนี้ ได้กำหนดเงื่อนไขสำหรับแนวทางการจัดส่วนราชการในภูมิภาคไว้ว่า แนวทางดังกล่าวจะไม่กระทบกับการจัดส่วนราชการในภูมิภาคที่กำหนดไว้เดิมแล้ว รวมถึงกรณีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบงานตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการและส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามแนวทางที่คณะรัฐมนตรีได้กำหนดไว้ในแต่ละเรื่องด้วย

นอกจากนี้ ที่ปรึกษาจะดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมของภารกิจงานของตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยึดถือตามแนวทางและวิธีการตามข้อกำหนดของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ไปใช้ในการทบทวนและประเมินค่างานต่อไป

1.9 การประเมินค่างาน

สำนักงาน ก.พ. ให้ความหมายการประเมินค่างาน (Job Evaluation) ไว้ว่า การประเมินค่างานเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการกำหนดระดับตำแหน่งและอัตราการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่างๆ ในองค์กร จึงเป็น กระบวนการตีค่างานของตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งได้อย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม ซึ่งในราชการพลเรือนวิธีการประเมินค่างานเป็นลักษณะการเปรียบเทียบความสำคัญ ความยาก และคุณภาพของงานในความรับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ตามระดับมาตรฐานกลางของตำแหน่งงานในราชการ เพื่อประโยชน์สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนของตำแหน่งต่างๆ ที่เป็นระบบเหมาะสม เป็นธรรม ตามหลักการ “งานเท่ากัน จ่ายให้เท่ากัน” หรือ “Equal Pay for work of Equal Value” ในทางปฏิบัติของการจำแนกตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จะพิจารณาค่าของงานตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน โดยประมาณการเป็นช่วงค่าคะแนนไว้เป็นมาตรฐานกลางของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง สำหรับการจะกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการใด ให้มีตำแหน่งประเภทใด ระดับใดนั้น หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด จะให้มีการประเมินคุณภาพของงานเทียบกับ มาตรฐานกลางระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งนั้นด้วย โดยผู้ประเมินค่างานจะนำงานของตำแหน่ง ที่จะประเมินนั้นมาวิเคราะห์หลักเกณฑ์หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน เทียบตามองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สามารถบ่งชี้คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ตามที่ ก.พ. กำหนดว่าจะกำหนดคุณภาพและความยุ่งยากของงานอยู่ในระดับใด ก็จะกำหนดตำแหน่งได้ในระดับนั้น ทั้งนี้ จะทำให้ส่วนราชการมีการจ่ายค่าตอบแทนได้ตามงานที่มีขนาดของงานที่เทียบเคียงกันระหว่างส่วนราชการได้อย่างเป็นธรรม

เทคนิคและวิธีการประเมินค่างาน :

เทคนิคและวิธีการประเมินค่างานที่ใช้มีหลายเทคนิค เช่น การจัดลำดับงาน (Job Ranking Method) การจับคู่เปรียบเทียบกัน (Paired Comparison Method) การจำแนกงาน (Job Classification Method หรือ Grading Method) การให้คะแนนองค์ประกอบ (Point Rating System) การประเมินองค์ประกอบ (Factor Evaluation System) เป็นต้น ซึ่งแต่ละเทคนิคจะมีข้อดีข้อเสียและความเหมาะสมสำหรับการใช้งานกับบริบทใด และการประเมินค่างานในตำแหน่งหนึ่งๆ ก็อาจมีการใช้เทคนิคหลายเทคนิคร่วมกันเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน สำหรับเทคนิคและวิธีการที่ ก.พ. ใช้ในการดำเนินการประเมินคุณภาพของงานแต่ละตำแหน่งนั้น จะใช้วิธีการเปรียบเทียบงานกับตำแหน่งที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานก่อน (Job Classification Method หรือ Grading Method) โดยพิจารณาเปรียบเทียบโครงสร้างการบังคับบัญชา เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการแล้ว ก็เทียบคุณภาพของงานเท่ากับกองอื่น (Key Job) ที่ได้มีการแบ่งส่วนราชการและการบังคับบัญชาที่มีลักษณะเดียวกันได้ หรือเป็นการเปรียบเทียบ คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งประเภทและระดับต่างๆ (Grad Description) ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการนั้นมีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ก็ดูว่ากองการเจ้าหน้าที่นี้เข้าเกณฑ์ดังกล่าวหรือไม่ ในกรณีที่เห็นว่าลักษณะงานอาจจะกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ก.พ. ก็กำหนดเกณฑ์ไว้ว่าตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่นี้จะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงได้นั้น ให้พิจารณาประเมินงานว่าลักษณะงานปัจจุบันมีความหลากหลายของงานที่ด้าน หรือมีการดูแลข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ มากน้อยเพียงใด ซึ่งลักษณะนี้เป็นเกณฑ์ที่มีการเทียบเคียงกันก่อนว่ามีขนาดของงานที่จะพร้อมนำเข้าพิจารณาในรายละเอียดประเมินค่างานต่อไปได้หรือไม่ เกณฑ์ที่เปรียบเทียบนี้จึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะหากไม่มีมาตรวัดหรือเกณฑ์แล้วก็จะไม่สามารถเปรียบเทียบงานในลักษณะต่างๆ ได้ และไม่สามารถบอกได้ว่างานใดมีค่าของงานสูงกว่ากัน และด้วยเหตุผลใด อย่างไรก็ตามก็ตีความแนใจและให้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่างาน

ก.พ. ได้มีการกำหนดมาตรวัดหรือเกณฑ์ในการประเมินค่างานแบบ CSC Guide Charts ในลักษณะการเปรียบเทียบ องค์ประกอบการประเมิน 3 ด้าน และมีการให้ค่าคะแนนเป็น CSC Point ซึ่งนับว่าเป็นเทคนิคการประเมินค่างานแบบการให้คะแนนองค์ประกอบ หรือ Point Rating System

ขั้นตอนการประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งระดับสูง หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 นั้น โดยเฉพาะการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ก.พ. ให้มีการวิเคราะห์และการประเมินค่างานเพื่อเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง เพื่อให้ความเห็นชอบตามข้อคำตอบในโปรแกรมประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด โดยมีกระบวนการขั้นตอนและกลไกประเมินค่างาน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นการศึกษารายละเอียด ทิศทาง ลักษณะงาน ขอบเขต และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้นๆ รายละเอียดส่วนนี้จะมีการบันทึกไว้ในบันทึกวิเคราะห์ของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงพิจารณาประเมิน ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ ความสัมพันธ์กับตำแหน่ง เป็นการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ถึงเหตุผลความจำเป็นของการมีตำแหน่งนั้น โดยอาจแสดงความเชื่อมโยงกับนโยบาย รัฐบาล แผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กรอบของกฎหมาย แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ โดยอาจแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างการจัดส่วนราชการภายใน สายการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในแนวระนาบและแนวดิ่งของตำแหน่งในโครงสร้างของหน่วยงานนั้นๆ

2) วิเคราะห์ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการวิเคราะห์ถึงกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Nature of work) เพื่อจะได้พิจารณากำหนดสายงาน และคุณสมบัติผู้ที่จะแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งกระบวนการทำงานดังกล่าวสมควร มีการปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานหรือปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการทำงานให้เหมาะสมหรือไม่ เพียงใด ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ เพิ่มขนาดความรับผิดชอบ (Job Enlargement) การเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) ของตำแหน่ง ซึ่งในแบบประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดจะมีการให้วิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อจะมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้น

3) การวิเคราะห์คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน เป็นการวิเคราะห์ถึงระดับความ รับผิดชอบ ระดับการตัดสินใจ ระดับของผลกระทบ และระดับของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในงาน การวิเคราะห์ ในส่วนนี้อาจจะพิจารณาผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการทำงาน การใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ ตำแหน่งนั้นต้องการ ขั้นตอนหรือวิธีปฏิบัติที่ยุ่งยากหรือเทคนิควิธีการที่ซับซ้อน มีการใช้ความคิดริเริ่มที่ ต้องการในงานมากน้อยเพียงใด และหากเทียบเคียงกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นมีความเหมือนกันหรือแตกต่าง กันอย่างไร ทั้งนี้ ต้องเป็นการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน

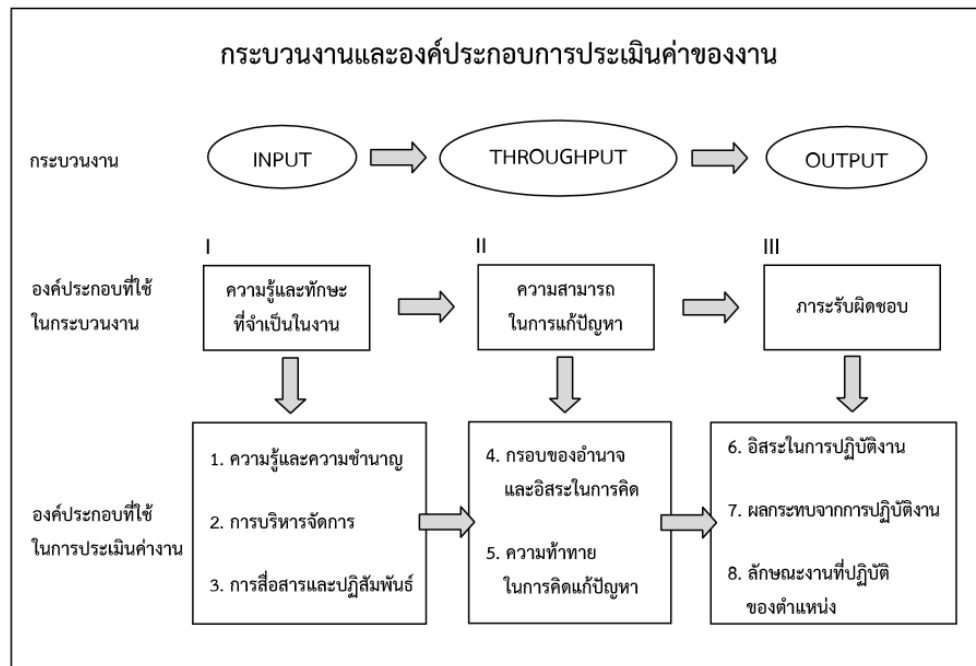
4) การพิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด มีการประเมินเทียบเคียง กับ ตำแหน่งหลักหรือ Key Job กรณีที่กำหนดเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่มีการเทียบกับการจัดส่วนราชการ เป็นกอง ไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ หรือกรณีเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ต้องพิจารณาประเมินค่างาน ว่าลักษณะงาน ดังกล่าวต้องการผู้สั่งสมความรู้อะไร ให้มีความเชี่ยวชาญในทางวิชาการอะไร มีความจำเป็น ต้องเผยแพร่ ความรู้ในระดับกรมหรือไม่ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก อย่างไร และ การปฏิบัติงานมีผลกระทบในวงกว้างขนาดไหน เป็นการพิจารณาตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ไว้ในหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 ซึ่งจำเป็นต้องเข้ากับลักษณะที่กำหนด ตัวอย่างเช่น ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจงานด้านบริหารงานคลัง หรือกองคลัง จะกำหนดว่าต้องเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ แผ่นดินที่ปรากฏไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ มีภารกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุ ฯลฯ ซึ่งการพิจารณาต้องมีการวิเคราะห์ให้เห็นว่าได้เข้าเงื่อนไขที่กำหนดไว้ด้วย อนึ่ง ในทางปฏิบัติสำหรับการประชุมพิจารณากำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง จะมีการพิจารณาหารือในขั้นตอน 4.1 นี้ก่อน ว่ามีความเป็นไปได้หรือไม่ ที่จะกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งนี้หรือไม่อย่างไร แล้วจึงจะมีการประเมินค่างานตามข้อ 4.2 ซึ่งในบางกรณีคณะกรรมการ อาจให้ผู้รับผิดชอบ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้ามาชี้แจงหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการต่อไปก็ได้

ตามแนวทางการศึกษาวิเคราะห์ข้อ 1-4 ทริสจะเป็นผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการตามภารกิจที่เหมาะสมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำข้อมูลเพื่อไปดำเนินการในการพิจารณาเพื่อดำเนินการต่อไปในขั้นตอนที่ 2 และ 3

2. พิจารณาประเมินค่างาน เป็นการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหนึ่งๆ เทียบกับเกณฑ์ในการประเมินค่างานแบบ CSC Guide Charts โดยให้พิจารณาองค์ประกอบของงานที่ละองค์ประกอบ ว่างานของตำแหน่งนั้นมีคุณภาพความยุ่งยากของงานตรงกับเกณฑ์การวัดในองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งการกำหนดระดับตำแหน่งด้วยวิธีการประเมินคุณภาพของงานโดยใช้แบบ CSC Guide Charts นี้เป็นวิธีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนค่อนข้างมาก ก.พ. จึงกำหนดเป็นโปรแกรมประเมินค่างาน และให้มีการพิจารณาประเมินแบบ 20 ข้อคำถามแล้วโปรแกรมจะประมวลผลตามองค์ประกอบที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้แล้ว และรายงานผลว่าผ่านหรือไม่ผ่านการประเมินค่างานว่าได้ตามระดับตำแหน่งที่จะกำหนดหรือไม่

3. กลไกการประเมินค่างาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีมาตรฐาน และมีความเชื่อมั่นในการประเมินค่างาน ในส่วนราชการต่างๆ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ได้กำหนดให้แต่ละกระทรวงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง เพื่อเป็นคณะผู้ประเมินอันประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการประเมินค่างาน มาพิจารณาประเมินคุณภาพงานเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งของ อ.ก.พ. กระทรวงต่อไป ทั้งนี้ เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการฯ ที่จะต้องมีการวิเคราะห์ประเมินค่างานเบื้องต้น แล้วนำเสนอในที่ประชุมของคณะกรรมการดังกล่าวเพื่อให้ความเห็นชอบการประเมินในแต่ละข้อคำถามในแบบประเมินค่างาน

4. ผู้ประเมิน 1) ผู้ประเมินเบื้องต้น ได้แก่ ฝ่ายเลขานุการในคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง เป็นเลขานุการ ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเจ้าของเรื่อง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการผู้ที่ได้รับมอบหมายจากส่วนราชการให้เป็นเจ้าของเรื่องจะจัดทำบันทึกการวิเคราะห์และประเมินค่างานเบื้องต้น พร้อมด้วยเหตุผลในการประเมินแต่ละข้อคำถามและนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง 2) คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง พิจารณาจากการวิเคราะห์และการประเมินค่างานของฝ่ายเลขานุการที่เสนอมานี้ทั้งนี้การเลือกข้อคำตอบเป็นการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการ การพิจารณาเลือกข้อคำตอบของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงถือเป็นที่สุด



แผนภาพที่ 1.6 กระบวนการและองค์ประกอบการประเมินค่าของงาน
ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิและตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพงานของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ การทำงานและการฝึกฝน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต้องมีเป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และความชำนาญ หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่จะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากสภาพงานของตำแหน่งนั้น องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน และการบริหารจัดการในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ และทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการให้ผู้อื่นร่วมทำงานให้ โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญ

2. องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ระดับและขอบเขตของการใช้ความคิดและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ขั้นตอนที่ตำแหน่งนั้นจะต้องนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 4 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด หมายถึง ระดับและขอบเขตของความคิดเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาในงานของตำแหน่ง โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานนั้นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามกฎหมายที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา หมายถึง ระดับของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามความรับผิดชอบหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน สภาพงาน รูปแบบของการคิด และกระบวนการจัดการข้อมูลของตำแหน่ง

3. องค์ประกอบหลักด้านการรับผิดชอบ หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงาน ความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึง ความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 6 อิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และการบังคับบัญชาภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 7 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่งต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของส่วนราชการ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งงานต่อหน่วยงาน กรม กระทรวง และประเทศ องค์ประกอบที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง หมายถึง ลักษณะสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นของตำแหน่งนั้นต่อภารกิจโดยรวมของส่วนราชการ

บทที่ 2

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

2.1 ผลการศึกษาปัจจัยภายนอก

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญ ที่ส่งผลให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องปรับตัว และเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับกับความคาดหวังและความต้องการ รวมทั้งทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีปัจจัย ดังนี้

2.1.1 ยุทธศาสตร์ระดับประเทศที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศ เพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษา และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะ ต่อสิ่งแวดล้อม จนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพและยั่งยืน

ทั้งนี้ มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาค้นในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- 1) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- 2) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้
- 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- 4) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- 5) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ความยั่งยืนของและทรัพยากรธรรมชาติ
- 6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ



แผนภาพที่ 2.1 วิสัยทัศน์ประเทศไทย 2580

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้น การสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ ทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยนโยบายต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติ ด้านอื่นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่

1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเคยทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจ และสังคมโลกสมัยใหม่

2) “ปรับปรุงจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต

3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรมคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชน ในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติ สุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้าน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยเป็นการดำเนินการ บนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็นมีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และ นำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม



แผนภาพที่ 2.2 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์โดยตรงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้ยุทธศาสตร์ต่างๆ สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายของวิสัยทัศน์ประเทศไทย 2580 ได้อย่างยั่งยืน

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)

ตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มาตรา 10 บัญญัติว่า เมื่อมีพระบรมราชโองการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติแล้ว ให้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้านจัดทำแผนแม่บท เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ เสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอคณะรัฐมนตรี โดยแผนแม่บทที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้มีผลกับหน่วยงานของรัฐที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทด้วย สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

- 1.1 การรักษาความสงบภายในประเทศ: พัฒนาและเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม ตระหนักในเรื่องความมั่นคง และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
- 1.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง: แก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน พร้อมทั้งติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นใหม่
- 1.3 การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ: พัฒนาระบบงานข่าวกรอง ระบบเตรียมพร้อมที่จะเผชิญภัยคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.4 การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและมิใช่ภาครัฐ: เสริมสร้างและรักษาคุณภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐและมิใช่ภาครัฐ
- 1.5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม: พัฒนากลไกให้พร้อมสำหรับการติดตาม เฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงแบบองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม

2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็นหลัก

ดังนี้

- 2.1 การเกษตรสร้างมูลค่า: ส่งเสริมการนำอัตลักษณ์พื้นถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรพรีเมียม โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ในการพัฒนา
- 2.2 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต: เช่น อุตสาหกรรมชีวภาพ อุตสาหกรรมบริการ การแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ อุตสาหกรรมบริการขนส่งและโลจิสติกส์ และอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ
- 2.3 สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว: เช่น ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค
- 2.4 โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโยง: เชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ พร้อมทั้งเพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ
- 2.5 พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่: สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน ตลาด และข้อมูล

3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์

7 ประเด็นหลัก ดังนี้

- 3.1 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม: ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว บูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา รวมถึงสถาบันศาสนา
- 3.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต: ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ช่วงวัยแรงงาน และช่วงวัยสูงอายุ

3.3 ปฏิรูปการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21: การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ การศึกษาในทุกกระดับ และทุกประเภท

3.4 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย: การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม และสื่อ พร้อมทั้งดึงดูดผู้เชี่ยวชาญทั้งคนไทยและต่างชาติให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมแก่ประเทศ

3.5 การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี: ป้องกัน ควบคุม ปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

3.6 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์: ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.7 การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างมูลค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ: ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ รวมทั้งส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ ต่อยอดสู่ระดับอาชีพ

4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์

4 ประเด็นหลัก ดังนี้

4.1 การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ: ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก ปฏิรูประบบภาษี และการคุ้มครองผู้บริโภค รวมไปถึงสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม และการเข้าถึงทรัพยากร

4.2 การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี: พัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในภูมิภาค ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวางระบบและกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด

4.3 การเสริมสร้างพลังทางสังคม: สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน มีคุณธรรม รองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ พร้อมส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม

4.4 การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาตนเองและจัดการตนเอง: เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง สร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาให้กับชุมชน

5. ด้านการสร้างเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ 6 ประเด็นหลัก ดังนี้

5.1 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว: เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพ อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพ แหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.2 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล: เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพทางทะเล ปรับปรุง พื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พร้อมทั้งพัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

5.3 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ: ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ปรับตัวเพื่อลดความสูญเสีย ความเสียหายจากภัยธรรมชาติ และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

5.4 พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างยั่งยืน:

5.5 พัฒนาความมั่นคงทางน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม: พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบ เพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ ส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พัฒนาความมั่นคงด้านการเกษตรและอาหารของประเทศและชุมชน ทั้งปริมาณ คุณภาพ ราคา และการเข้าถึง

5.6 ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ: พัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบ ยุติธรรม และระบบประชาธิปไตยสิ่งแวดล้อม จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ

6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ 8 ประเด็นหลัก ดังนี้

6.1 ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส: ให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค

6.2 ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่: ยึดยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ มีระบบการเงินการคลังประเทศที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และมีระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

6.3 ภาครัฐมีขนาดเล็กกะทัดรัด เหมาะสมกับภารกิจ เปิดกว้าง ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ: ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง

6.4 ภาครัฐมีความทันสมัย: องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ ปรับระบบ และวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

6.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ: ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว และบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชน

6.6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต: ประชาชนและภาคีต่างๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

6.7 กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น: ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง โดยมีเท่าที่จำเป็น และเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

6.8 กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอ: บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพ และยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม โดยทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง

จากยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลงและประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนา แล้ว โดยปัจจุบันโครงสร้างประชากรไทยกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัย และจะเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ในช่วงปี 2564 ซึ่งทำให้ประชากรวัยแรงงานจะมีจำนวนสูงสุดและเริ่มลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อศักยภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว นอกจากนี้อัตราการเจริญพันธุ์รวมของประชากรไทยในปี 2561 อยู่ที่ 1.58 ซึ่งต่ำกว่าระดับทดแทน นอกจากนี้กลุ่มวัยต่างๆ ยังคงมีปัญหาและความท้าทายในแต่ละกลุ่ม อาทิ โภชนาการในกลุ่มเด็กปฐมวัย ความสามารถทางเข้าวัยปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มวัยรุ่น ผลผลิตแรงงานต่ำในกลุ่มวัยแรงงาน และปัญหาสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย ซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือสังคม พัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคตสามารถใช้ภาษาไทยได้ดีมีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 รวมทั้ง อนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนักพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูงและนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง” แผนแม่บทประเด็นศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ได้กำหนดแผนย่อยไว้ 5 แผนย่อย เพื่อพัฒนาและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ดังนี้ 1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมี

คุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และการมีระบบและกลไกรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย โดยจัดให้มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ พร้อมทั้งส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงพยาบาลทุกระดับดำเนินงานตามมาตรฐานงานอนามัยแม่และเด็กสู่มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ส่งเสริม และสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และสารอาหารที่จำเป็นต่อสมองเด็ก การกระตุ้นพัฒนาการสมอง และการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยทุกด้าน 3) การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น จัดให้มีการพัฒนาทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์การทำงานร่วมกับผู้อื่น จัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษา ศิลปะ ทักษะด้านดิจิทัล และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ จัดให้มีการพัฒนาทักษะในการวางแผนชีวิตและวางแผนการเงิน ตลอดจนทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน จัดให้มีการเรียนรู้ทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและทักษะชีวิตที่สามารถอยู่ร่วมและทำงาน ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพและอนามัยที่เชื่อมต่อกันระหว่างระบบสาธารณสุขกับโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านความฉลาดทางเชาว์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มวัยเรียน/วัยรุ่น รวมทั้งสร้างความอยากรู้อยากเห็น และสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ เสริมสร้างความอยากรู้และยกระดับตนเอง สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์และความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเองและครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ แรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับวัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม 5) การส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ ส่งเสริมและพัฒนาการออมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และส่งเสริมสนับสนุนระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยแผนดังกล่าว กำหนดแผนย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ช่วงวัยแรงงาน เน้นการพัฒนาและยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งทักษะฝีมือทักษะด้านเทคโนโลยีทักษะภาษา มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะทางการเงินเพื่อให้สามารถบริหารจัดการ การเงินของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงินและการออม การรับผิดชอบของพ่อแม่ต่อครอบครัว มีการพัฒนาระบบการพัฒนา

ทักษะและการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาและยกระดับ ศักยภาพความรู้ทักษะฝีมือ ความชำนาญพิเศษ การเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน ตลอดจนการดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติ และคนไทยที่มีความสามารถพิเศษในต่างประเทศ ในด้านต่างๆ ให้มาสร้างและพัฒนาประเทศ ทั้งในรูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวรตามความเหมาะสมของ เป้าหมายการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาต่างๆ รวมถึงผู้มีความสามารถที่มีศักยภาพสูงด้านต่างๆ ลูกหลาน ชาวต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทยที่มีความสามารถพิเศษ และการรับเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษ จากทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญที่มีศักยภาพหรือทักษะสูงในสาขาต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการรักษาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทั้งคนไทยหรือคนต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทยได้ แสดงศักยภาพและใช้ความสามารถในการทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ นอกจากนี้ยังต้อง คำนึงถึงการพัฒนา การปรับเปลี่ยน ทักษะและสร้างศักยภาพให้ผู้ที่เคยกระทำผิดสามารถประกอบอาชีพ เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ และอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข โดยมีแนวทางการพัฒนา

- 1) ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้าง ความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ
- 2) เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์และความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเองและครอบครัว รวมทั้งสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับ วัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และสามารถ พัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และมีโอกาสและทางเลือกทำงานและสร้างงาน
- 4) ส่งเสริมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถพิเศษในต่างประเทศ ทั้งใน รูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวร เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษทั้งคนไทยหรือคนต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทย ให้สามารถแสดงศักยภาพ และใช้ความสามารถในการทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาจำเป็นหรือขาดแคลนจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทย
- 5) ส่งเสริมการพัฒนา การปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างศักยภาพให้ผู้ที่เคยกระทำผิด สามารถ ประกอบอาชีพ เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ และอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข

โดยมีเป้าหมาย ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องมีบทบาทสำคัญในการร่วมผลักดัน ดังนี้

ตารางที่ 1 เป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
		ปี 2561 - 2565	ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2575 - 2580
แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัวและ เรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น	ผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี)	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5
มีคนไทยที่มีความสามารถและ ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มขึ้น	สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	สัดส่วนผู้สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ นวัตกรรม เป็นร้อยละ 50 ของผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด

แผนการปฏิรูปประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นเป้าหมายระยะยาวในการพัฒนาประเทศ ประกอบกับมาตรา 257 และมาตรา 259 กำหนดให้ทำการปฏิรูปประเทศเพื่อวางรากฐานการพัฒนาไปสู่ประเทศที่มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุล ประชาชนในสังคมมีโอกาสทัดเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยจะต้องดำเนินการปฏิรูปอย่างต่อเนื่องในช่วง 5 ปีข้างหน้า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปแต่ละด้าน คือ 1) ด้านการเมือง 2) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน 3) ด้านกฎหมาย 4) ด้านกระบวนการยุติธรรม 5) ด้านเศรษฐกิจ 6) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7) ด้านสาธารณสุข 8) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ 9) ด้านสังคม 10) ด้านพลังงาน 11) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ 12) ด้านการศึกษา และ 13) ด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ) ทั้งนี้ สามารถสรุปเป้าหมายและการดำเนินงานของแผนการปฏิรูปแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านการเมือง: ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีส่วนร่วม รู้จัก ยอมรับความเห็นที่แตกต่างกัน พรรคการเมืองดำเนินกิจกรรมโดยเปิดเผยและตรวจสอบได้ และพัฒนาเป็นสถาบันทางการเมืองของประชาชน กำหนดกลไกความรับผิดชอบของพรรคการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน และให้เกิดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองโดยสันติวิธี ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน: ให้จัดองค์กรภาครัฐให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลกัน มีโครงสร้างองค์กรกะทัดรัด แข็งแรง ทำงานเพื่อประชาชนโดยยึดการดำเนินงานเชิงพื้นที่เป็นหลัก จัดระบบบริหารและบริการประชาชนให้เป็นดิจิทัล จัดระบบบุคลากร ภาครัฐให้มีมาตรฐานกลาง เพื่อสรรหาและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในภาคราชการและภาคสังคม และวางระบบป้องกันการแทรกแซงโดยไม่เป็นธรรม

3) ด้านกฎหมาย: ให้กฎหมายเป็นกฎหมายที่ดีและเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักนิติธรรมเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ไม่สร้างภาระหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการการจัดทำและเสนอร่างกฎหมายอย่างเหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย และสามารถเข้าถึงกฎหมายได้โดยง่าย ผู้บังคับใช้กฎหมายมีความรู้ความเข้าใจ บังคับใช้กฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

4) ด้านกระบวนการยุติธรรม: ให้การดำเนินงานในทุกขั้นตอนมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีกลไกช่วยเหลือประชาชนโดยเสมอภาค มีกลไกในการบังคับการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด มีการปรับกระบวนการทศน์ในการบริหารงานยุติธรรม พัฒนาระบบสอบสวนคดีอาญาที่มีการตรวจสอบและถ่วงดุล ระบบนิติวิทยาศาสตร์มีมาตรฐาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งอำนวยความสะดวกยุติธรรม และกระบวนการยุติธรรมมีประสิทธิภาพเอื้อต่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

5) ด้านเศรษฐกิจ: มีผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขันในระดับประเทศสูงขึ้น มีการเติบโตอย่างครอบคลุมทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการใช้ระบบมาตรฐานและนวัตกรรมในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจของประชาชนกลุ่มต่างๆ และสถาบันทางเศรษฐกิจมีสมรรถนะสูงขึ้น

6) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม: ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการรักษา พื้นฟูให้สมบูรณ์และยั่งยืน เป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ สร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ ทั้งทรัพยากรทางบก (ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ทรัพยากรดิน ทรัพยากรแร่) ทรัพยากรน้ำ ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ความหลากหลายทางชีวภาพ สิ่งแวดล้อม และระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7) **ด้านสาธารณสุข:** ให้ระบบบริการปฐมภูมิมีความครอบคลุม มีข้อมูลสารสนเทศที่ใช้บริหารจัดการการเงินการคลัง การบริการในระบบสุขภาพและสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบสุขภาพของประเทศมีเอกภาพ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อแต่ละพื้นที่ และประชาชนไทยมีสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดีบนหลักการสร้าง นำ ช่อม และผู้ที่ไม่ใช่ประชาชนไทยที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ

8) **ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ:** ให้เกิดดุลยภาพระหว่างเสรีภาพของการทำหน้าที่ของสื่อับความรับผิดชอบต่อการใช้พื้นที่ที่มีความชอบธรรม และการใช้พื้นที่ดิจิทัลเพื่อการสื่อสารอย่างมีจรรยาบรรณ ดำรงรักษาเสรีภาพของการแสดงออก การรับรู้ของประชาชนด้วยความเชื่อว่าเสรีภาพของการสื่อสารคือ เสรีภาพของประชาชนตามแนวทางของประชาธิปไตย และสื่อเป็นโรงเรียนของสังคมในการให้ความรู้แก่ ประชาชน ปลุกฝังวัฒนธรรมของชาติ และปลุกฝังทัศนคติที่ดี

9) **ด้านสังคม:** ให้คนไทยมีหลักประกันทางรายได้ในวัยเกษียณที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น สังคมไทยเป็นสังคมแห่งโอกาสและไม่แบ่งแยก ภาครัฐมีข้อมูลและสารสนเทศด้านสังคมที่บูรณาการทุกหน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ และให้ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งโดยสามารถบริหารจัดการชุมชนได้ด้วยตนเอง

10) **ด้านพลังงาน:** ในระยะสั้น (พ.ศ. 2561-2562) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับของประชาชน ปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานโดยส่งเสริมด้านเทคโนโลยี และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นจัดทำแผนและปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและก๊าซ ที่สามารถเพิ่มการแข่งขันและยังคงความมั่นคงในระบบพลังงาน ส่งเสริมพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน และกำหนดทิศทางการพัฒนาและการลงทุนเทคโนโลยีใหม่ของประเทศ และในระยะปานกลาง (พ.ศ. 2563-2565) ให้การบริหารจัดการด้านพลังงานมีธรรมาภิบาล มีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานตามแผนการจัดหาพลังงานที่ปรับปรุงใหม่ และการลงทุนในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านพลังงาน

11) **ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ:** ให้ประเทศไทยมีระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) อยู่ใน 20 อันดับแรกของโลกในปี 2579 มีมาตรการควบคุม กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ ยกกระตบการบังคับใช้มาตรการทางวินัยมาตรการทางปกครอง ปรับปรุงประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรม และให้มีกลไกที่เหมาะสมในการประสานงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ในระดับนโยบายยุทธศาสตร์ และการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้ประเทศไทยปลอดการทุจริต

12) **ด้านการศึกษา:** ให้เกิดความความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน เพื่อยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ (Equity in Access)

รวมทั้งมุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาล

13) ด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ): ให้มีการแต่งตั้งโยกย้ายตำรวจที่เป็นธรรม โดยยึดระบบคุณธรรมและความรู้ความสามารถประกอบกัน ในด้านอำนาจหน้าที่และภารกิจของตำรวจ ให้กระจายอำนาจแบบบูรณาการ ลดภารกิจของตำรวจที่เป็นภารกิจรอง การปฏิบัติงานต้องมีความเป็นอิสระ ปลอดจากการถูกแทรกแซง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมาย

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างแผนการปฏิรูปประเทศกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) พบความสอดคล้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

ตารางที่ 2 ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการปฏิรูปประเทศกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศ	ด้านความมั่นคง	ด้านการสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน	ด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	ด้านการสร้าง โอกาสและ ความเสมอ ภาคทางสังคม	ด้านการสร้าง เติบโตบน คุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	ด้านการปรับ สมดุลและ พัฒนาระบบ การบริหาร จัดการภาครัฐ
1. ด้าน การเมือง	- เสริมสร้าง วัฒนธรรมทาง การเมือง/การมี ส่วนร่วมของ ประชาชนใน ระบอบ ประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข - สร้างรัฐ ธรรมาธิปไตย					- สร้างรัฐ ธรรมาธิปไตย
2. ด้าน การบริหาร ราชการ แผ่นดิน		- บริการ ภาครัฐ สะดวกรวดเร็ว และตอบโจทย์ ชีวิตประชาชน		- บริการ ภาครัฐ สะดวกรวดเร็ว และตอบโจทย์ ชีวิตประชาชน		- ข้อมูลภาครัฐ มีมาตรฐาน ทันสมัยและ เชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาล ดิจิทัล - บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ ประชาชน

ยุทธศาสตร์ ชาติ 20 ปี แผนการ ปฏิรูป ประเทศ	ด้านความ มั่นคง	ด้านการสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน	ด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	ด้านการสร้าง โอกาสและ ความเสมอ ภาคทางสังคม	ด้านการสร้าง เติบโตบน คุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	ด้านการปรับ สมดุลและ พัฒนาระบบ การบริหาร จัดการภาครัฐ
3. ด้าน กฎหมาย		- มีกลไกทาง กฎหมาย เพื่อเพิ่ม ความสามารถ ในการแข่งขัน ของประเทศ		- กลไกทาง กฎหมายเพื่อ สร้างความเป็น ธรรมและจัด ความเหลื่อมล้ำ ในสังคม		
4. ด้าน กระบวนการ ยุติธรรม				- อำนวยความ สะดวกทางคดี และการลด ความเหลื่อมล้ำ ของไทย		- เวลา การทำงาน ที่ชัดเจนแน่นอน มีระบบ ตรวจสอบที่มี ประสิทธิภาพ
5. ด้าน เศรษฐกิจ		- ปฏิรูป สถาบันด้าน การส่งเสริม ผลิตภาพ การมาตรฐาน และนวัตกรรม		- ปรับปรุง กลไกการแก้ไข ปัญหาความ ยากจนและ ความเหลื่อมล้ำ		
6. ด้าน สิ่งแวดล้อม	- เปลี่ยนแปลง สภาพ ภูมิอากาศและ ความมั่นคงของ ประเทศ	- เปลี่ยนแปลง สภาพ ภูมิอากาศและ ความมั่นคง ประเทศ			- การบริหาร จัดการเชิง พื้นที่และ ขยายผล แบบอย่าง ความสำเร็จ ผ่านการมี ส่วนร่วมของ ทุกภาคส่วน	
7. ด้าน สาธารณสุข			- ปฏิรูประบบ บริการ ปฐมภูมิ	- ปฏิรูประบบ บริการ ปฐมภูมิ		

ยุทธศาสตร์ ชาติ 20 ปี แผนการ ปฏิรูป ประเทศ	ด้านความ มั่นคง	ด้านการสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน	ด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	ด้านการสร้าง โอกาสและ ความเสมอ ภาคทางสังคม	ด้านการสร้าง เติบโตบน คุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	ด้านการปรับ สมดุลและ พัฒนาระบบ การบริหาร จัดการภาครัฐ
8. ด้าน สื่อสารมวลชน เทคโนโลยี สารสนเทศ	- ปฏิรูปการ รู้เท่าทันสื่อของ ประชาชน		- ปฏิรูปการรู้เท่า ทันสื่อของ ประชาชน - ส่งเสริม จริยธรรมและ มาตรฐานวิชาชีพ สื่อ	- ปฏิรูปการ รู้เท่าทันสื่อ ของประชาชน		
9. ด้านสังคม			- ปฏิรูปการออม สวัสดิการสังคม และการลงทุน ด้านสังคม - ปฏิรูปโอกาส การพัฒนาสังคม โดยสนับสนุนให้ เกิดชุมชน เข้มแข็งและการ ขับเคลื่อนสังคม ด้วยจิต สาธารณะ	- ปฏิรูปการ ออมสวัสดิการ สังคมและ การลงทุนด้าน สังคม - ปฏิรูปโอกาส การพัฒนา สังคมโดย สนับสนุนให้ เกิดชุมชน เข้มแข็งและ การขับเคลื่อน สังคมด้วยจิต สาธารณะ		
10. ด้าน พลังงาน		- ปฏิรูปการ บริหารจัดการ พลังงาน - ส่งเสริมการ กระจายรายได้ สู่ชุมชนสร้าง มูลค่าเพิ่มจาก ฐานเศรษฐกิจ พลังงาน			- ปฏิรูปการ บริหารจัดการ พลังงาน	
11. ด้านการ ป้องกันและ ปราบปราม การทุจริตและ ประพฤติ มิชอบ	- การป้องกัน และเฝ้าระวัง					

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศ	ด้านความมั่นคง	ด้านการสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน	ด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	ด้านการสร้าง โอกาสและ ความเสมอ ภาคทางสังคม	ด้านการสร้าง เติบโตบน คุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	ด้านการปรับ สมดุลและ พัฒนาระบบ การบริหาร จัดการภาครัฐ
12. ด้าน การศึกษา		- ปฏิรูประบบ การศึกษาและ การเรียนรู้ โดยรวมของ ประเทศ	- ปฏิรูปการ พัฒนาเด็กเล็ก และเด็กก่อนวัย เรียน - ปฏิรูปกลไก และระบบการ ผลิตคัดกรอง และพัฒนา ผู้ประกอบการ วิชาชีพครูและ อาจารย์	- ปฏิรูปเพื่อ ลดความ เหลื่อมล้ำ ทางการศึกษา		- การปรับ โครงสร้างของ หน่วยงานใน ระบบการศึกษา เพื่อบรรลุ เป้าหมาย ปรับปรุงการ จัดการเรียน การสอนและ ยกระดับ คุณภาพของ การจัดการศึกษา - ปฏิรูป การศึกษาและ การเรียนรู้โดย พลิกโฉมด้วย ระบบดิจิทัล
13. ด้าน กระบวนการ ยุติธรรม (ตำรวจ)	- ประเทศชาติ มั่นคง สงบสุข เรียบร้อยใน ทุกระดับ ประชาชนมี ความสุข					- ปฏิรูปตำรวจ เพื่อประชาชน และประโยชน์ ส่วนรวม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 สำหรับใช้เป็นแผนพัฒนาประเทศไทยในระยะ 5 ปี ซึ่งเป็นการแปลงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

- 1) ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลเหมาะสม มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคน ความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ มีที่ยืนและเปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข และอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์
- 2) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิต และสุขภาวะที่ดี สำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม
- 3) ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทย ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”
- 4) ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี 2579” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน 5 ปีแรกและเป้าหมายในระดับย่อยลงมา ควบคู่กับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
- 5) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิต บนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม”
- 6) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว”

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
- 3) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ
- 4) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- 5) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

6) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนากระด้นฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

7) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประกอบด้วย

1) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณมีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

2) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

3) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการมีระบบการผลิตและให้บริการ จากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำโดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพ

4) ทนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปสาระสำคัญดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ให้ความสำคัญกับการวางรากฐาน การพัฒนาแรงงานให้มีความสมบูรณ์ ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีสุขภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้ และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ “พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี 4.0” บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

สรุปวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง:

- เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21
- เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ
- คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา:

- ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน โดย
 - 1) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ และให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ
 - 2) เร่งพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคนที่มีการบูรณาการ ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้คาดการณ์ความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางตลาดงานในอนาคต
 - 3) จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและให้คำปรึกษาในการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ และอาชีพอิสระทั้งการจัดหาแหล่งเงินทุนและการตลาดที่เหมาะสม และให้สถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรระยะสั้นพัฒนาทักษะพื้นฐาน และทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานกลุ่มนี้
 - 4) ส่งเสริมให้สถาบันการเงินร่วมกับสถานประกอบการ กำหนดมาตรการการออมที่จูงใจแก่แรงงานและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการออมอย่างต่อเนื่อง เพื่อความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณ
- ยกกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยยกกระดับศูนย์ฝึกอบรมเพื่อสร้างสมรรถนะแรงงานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแหล่งพัฒนาแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้กับแรงงานที่ไม่ผ่านการทดสอบให้มีแหล่งอบรมเพิ่มเติม และแรงงานที่ต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม รวมถึงแรงงานที่ต้องการเปลี่ยนสายอาชีพ ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ได้มาตรฐาน ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ให้ความสำคัญกับ

การดำเนินการยกระดับคุณภาพบริการทางสังคมให้ทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษาและสาธารณสุข รวมทั้งการปิดช่องว่างการคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทยซึ่งเป็นการดำเนินงานต่อเนื่องจากที่ได้ขับเคลื่อนและผลักดันในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และมุ่งเน้นมากขึ้นในเรื่องการเพิ่มทักษะแรงงานและการใช้นโยบายแรงงานที่สนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและเสริมสร้างรายได้สูงขึ้น และการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนในเรื่องการสร้างอาชีพ รายได้ และให้ความช่วยเหลือที่เชื่อมโยง การเพิ่มผลิตภาพสำหรับประชากรกลุ่มร้อยละ 40 รายได้ต่ำสุด ผู้ด้อยโอกาสสตรี และผู้สูงอายุ อาทิ การสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชนและวิสาหกิจเพื่อสังคม การพัฒนาองค์กรการเงิน ฐานรากและการเข้าถึงเงินทุนเพื่อสร้างอาชีพ และการสนับสนุนการเข้าถึงปัจจัยการผลิตคุณภาพดีที่ราคาเป็นธรรม เป็นต้น

สรุปวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง:

- เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด
- เพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

แนวทางการพัฒนา:

- เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ ทั้งในด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การได้รับขยายการคุ้มครอง ทางสังคม (Social Protection) และสวัสดิการ (Welfare) ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ โดย

1) สร้างโอกาสในการมีที่ดินทำกินของตนเองและยกระดับรายได้ โดยรัฐเข้าไปสนับสนุนการมีที่ดินทำกินอย่างยั่งยืนในรูปแบบที่ครบวงจร ตั้งแต่การจัดสรรที่ดินทำกินอย่างมีเงื่อนไข เพื่อป้องกันการเปลี่ยนมือผู้ได้รับการจัดสรรที่ดิน ให้แก่กลุ่มคนจนในภาคเกษตรที่ไร้ที่ดินทำกิน การพัฒนาทักษะ ความชำนาญ การจัดสรรเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพอย่างทั่วถึง การขยายโอกาสในการเข้าถึงข่าวสาร สารสนเทศ และองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพและการสนับสนุนด้านการตลาด ตลอดจนส่งเสริมทักษะการบริหารเงิน เพื่อให้สามารถจัดการรายได้ เงินทุน และหนี้สินอย่างมีประสิทธิภาพ

- เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน โดย

1) พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้ประกอบการระดับชุมชน การสนับสนุนศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน การส่งเสริมการเชื่อมต่อระหว่างเครือข่ายอุตสาหกรรม (Cluster) ในพื้นที่กับเศรษฐกิจชุมชน การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา ในการร่วมกันพัฒนาความรู้ในเชิงทฤษฎี และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ เพื่อสร้างศักยภาพให้กับชุมชนในการประกอบธุรกิจการสนับสนุนการประกอบธุรกิจแบบวิสาหกิจเพื่อสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลผลิตทางการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกันมากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้นเกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาคการเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นก้าวหน้าที่เข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาและยกระดับคุณภาพของกำลังคน และความคิดสร้างสรรค์ในการขยายฐานเศรษฐกิจ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่และการพัฒนาตามแนวระเบียงเศรษฐกิจ การผสมผสานภาคบริการเข้ากับการค้าและการเตรียมความพร้อมของภาคบริการให้สามารถรองรับการแข่งขันที่เสรีขึ้น

สรุปวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง:

- ผลผลิตการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี

แนวทางการพัฒนา:

- ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบัน ให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดย
1) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน ภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง

- 2) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจในลักษณะคลัสเตอร์ พัฒนาบุคลากร/แรงงาน และทำการวิจัยและพัฒนาาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่างๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์

- วางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดย

- 1) กำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคน เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคต เป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประเด็น

ท้าทายที่ต้องเร่งดำเนินการในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้แก่ การสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและยกระดับคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของประชาชน เร่งแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมเพื่อลดมลพิษที่เกิดจากการผลิต และการบริโภค พัฒนาระบบบริหารจัดการที่โปร่งใสเป็นธรรม ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเป็นวงกว้างมากขึ้นต้องเร่งเตรียมความพร้อมในลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง

และยั่งยืน ให้ความสำคัญต่อการฟื้นฟูพื้นฐานด้านความมั่นคง ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเฉพาะการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติของผู้มีความเห็นต่างทางความคิดและอุดมการณ์บนพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และการเตรียมการรับมือกับภัยคุกคามข้ามชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบอย่างมีนัยยะสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะ 20 ปีข้างหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ

ธรรมาภิบาลในสังคมไทย เป็นช่วงเวลาสำคัญที่ต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง เพื่อให้เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศในทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ทั้งการบริหารจัดการภาครัฐให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสม ระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น และวางพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามกรอบเป้าหมายอนาคตในปี 2579

สรุปวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง:

- ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา:

- ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความ โปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า โดย
 - 1) กำหนดภารกิจ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่นให้ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน
 - 2) ปรับปรุงกลไกการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มีลักษณะบูรณาการ สามารถส่งเสริมกระบวนการผลิตและการให้บริการของภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว
- เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล โดย
 - 1) ปรับรูปแบบและวิธีการดำเนินการของภาครัฐให้มีความร่วมมือกันระหว่างรัฐ เอกชน ประชาชน และประชาสังคม ในลักษณะแบบประชารัฐ
 - 2) ปรับรูปแบบการให้บริการของรัฐจากรูปแบบเดิม ไปสู่การให้บริการประชาชนผ่านระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ลดขั้นตอนการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตและความต้องการของผู้รับบริการแต่ละบุคคล โดยการใช้งานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์แทนกระดาษ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นการขยาย

ขีดความสามารถและพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจหลัก และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกกลุ่มในสังคม สนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงในอนุภูมิภาคและในอาเซียนอย่างเป็นระบบ โดยมีโครงข่ายเชื่อมโยงภายในประเทศที่สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจต่างๆ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการกำกับดูแลให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินการสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน และการคุ้มครองผู้บริโภค การพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ และการพัฒนาผู้ประกอบการในสาขาโลจิสติกส์ และหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อไปทำธุรกิจในต่างประเทศ

สรุปวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง:

- การพัฒนาระบบโลจิสติกส์

แนวทางการพัฒนา:

- พัฒนาคุณภาพบุคลากรและวางแผนจัดการกำลังคน ด้านโลจิสติกส์ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ โดย
 - 1) เน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยหน่วยงานภาครัฐ ร่วมดำเนินการกับภาคเอกชนในการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาสาขาโลจิสติกส์ ระดับอาชีวศึกษาและระดับปริญญา ฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะ หรือเทคนิคเฉพาะด้าน
 - 2) ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคเอกชนในการฝึกอบรมในระดับปฏิบัติงาน เพื่อให้กำลังคนด้านโลจิสติกส์มีคุณภาพ มาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการภาคธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ผลงานวิจัยและพัฒนา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์อย่างเข้มข้นทั้งในภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาวะแวดล้อม หรือปัจจัยพื้นฐานที่เอื้ออำนวย ทั้งการลงทุนด้านการวิจัย และพัฒนาการพัฒนาบุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ เพื่อช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่เป้าหมาย

สรุปวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง:

- เพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

แนวทางการพัฒนา:

- พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี โดย
 - 1) ส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีบทบาทหลักด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี และร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนานวัตกรรม กับสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย ภาครัฐ และภาคสังคมหรือชุมชน โดยปรับ กฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรค
 - 2) ส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมด้านการออกแบบ และการจัดการธุรกิจที่ผสมผสานการใช้เทคโนโลยีให้แพร่หลายในกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจของไทย
 - 3) สร้างบรรยากาศและสภาวะที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ลงสู่พื้นที่และชุมชน ทั้งการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การจัดให้มีเวที หรือช่องทางการพัฒนาและแสดงออกของนักคิดและนักสร้างสรรค์ และเสริมสร้างต้นแบบที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ประเทศไทยต้องใช้ประโยชน์จากศักยภาพและภูมิสังคมเฉพาะของพื้นที่ และการดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุก เพื่อเสริมจุดเด่นในระดับภาคและจังหวัดในการเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ ประกอบกับการขยายตัวของประชากรในเขตเมืองจะเป็นโอกาสในการกระจายความเจริญ และยกระดับรายได้ของประชาชน โดยการพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่และมีศักยภาพในการรองรับการค้าการลงทุน รวมทั้งลดแรงกดดันจากการกระจุกตัวของพัฒนาในกรุงเทพฯ และภาคกลางไปสู่ภูมิภาค นอกจากนี้ การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนยังเป็นโอกาสในการเปิดพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเชื่อมโยงการค้าการลงทุนในภูมิภาคของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอีกด้วย

สรุปวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง:

- เพื่อพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ให้สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาในพื้นที่อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา:

- พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืนและเกิดผลที่เป็นรูปธรรม ในพื้นที่เป้าหมายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน 10 พื้นที่ ได้แก่ ตาก สระแก้ว สงขลา หนองคาย นครพนม มุกดาหาร ตราด กาญจนบุรี เชียงราย และนราธิวาส โดย

- 1) พัฒนาฝีมือแรงงาน และ การใช้เทคโนโลยีระดับสูงร่วมกับการวิจัย และพัฒนาเพื่อต่อยอด และยกระดับมาตรฐานการผลิตและการบริการ
- 2) เสริมสร้างขีดความสามารถของวิสาหกิจชุมชน และผู้ประกอบการในพื้นที่ พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ให้สามารถใช้ประโยชน์จากการพัฒนา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน ภาครัฐ ทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ในกระบวนการพัฒนา รวมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและรองรับ การเติบโตของพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา มุ่งเน้นการพัฒนาและขยาย ความร่วมมือทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และอื่นๆ กับมิตรประเทศ และขณะเดียวกันก็เป็น การขับเคลื่อนต่อเนื่อง จากการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การเชื่อมโยงในอนุภูมิภาคและภูมิภาค ภายใต้ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 โดยกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินนโยบายการค้าและการลงทุนที่เสรี เปิดกว้าง และ เป็นธรรม ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมจาก การเรียนรู้ภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ อาทิ กฎระเบียบ ภาครัฐที่โปร่งใสมีประสิทธิภาพ และการปฏิรูป ภาคบริการภายใต้กรอบความร่วมมือเศรษฐกิจเอเปค การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานสากล มาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ด้านการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นต้น

สรุปวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง:

- เครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจที่ครอบคลุม และมีการใช้ประโยชน์ได้เต็ม ศักยภาพ
- ระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียนเพิ่มขึ้น

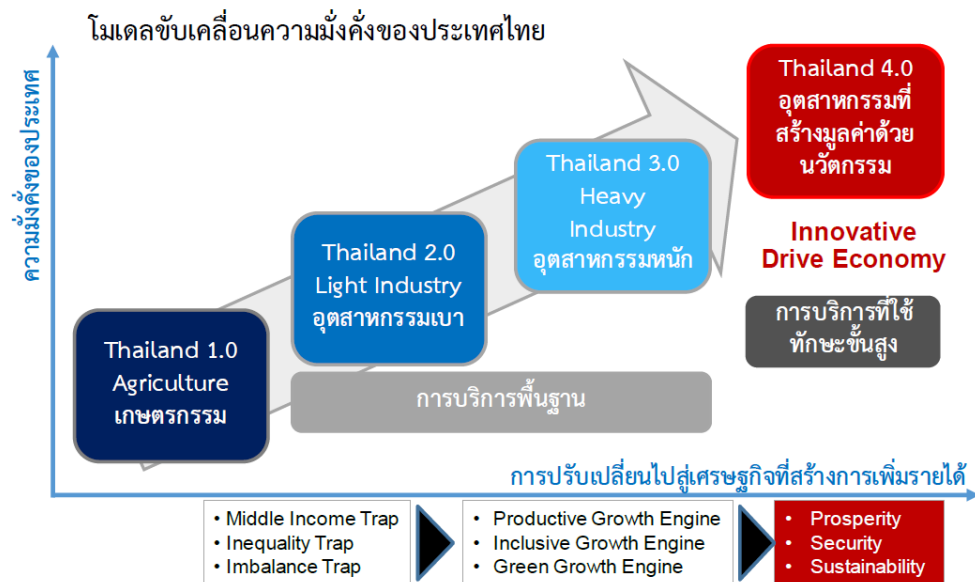
แนวทางการพัฒนา:

- พัฒนาบุคลากรในธุรกิจการขนส่งและบริการโลจิสติกส์ โดย
 - 1) เพิ่มศักยภาพของภาคเอกชนไทยในการให้บริการ และการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ ทักษะภาษาต่างประเทศ
 - 2) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มศักยภาพของ ผู้ประกอบการไทยให้สามารถเพิ่มมูลค่าธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ได้ตลอด ทั้งห่วงโซ่อุปทาน ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ
- แผนงานการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดย
 - 1) มุ่งพัฒนาศักยภาพและฝีมือแรงงานในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ตามแผนงานการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพแรงงานตามแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง
 - 2) ร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ด้านทักษะของแรงงานและ มาตรฐานแรงงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ที่มีทักษะ ระหว่างกัน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านความสามารถรองรับตลาดแรงงานที่ขยายเพิ่มขึ้นตาม กิจกรรมการพัฒนาภายใต้แผนงาน IMT-GT ที่เกี่ยวข้องในทุกด้าน

เมื่อพิจารณาทั้ง 10 ยุทธศาสตร์ข้างต้น พบว่ามีความเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งโดยตรงและโดยอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2 ที่เกี่ยวข้องกับ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และการสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และ ยุทธศาสตร์ที่ 10 การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

Thailand 4.0

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเตรียมตัวเข้าสู่ยุคที่ 4 หรือ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” (Value-based Economy) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก โดยประเทศไทยสามารถปรับตัวและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการดำรงชีวิต การดำเนินธุรกิจ และการบริการของภาครัฐ รวมถึงการเพิ่มศักยภาพในทุกมิติของการสร้างรายได้เพื่อยกระดับประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูง



ที่มา: สถาปนิกรูปแห่งชาติ อ้างจาก กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559.

แผนภาพที่ 2.3 การพัฒนาทางเศรษฐกิจยุค 1.0 ถึง 4.0

โมเดล "ประเทศไทย 4.0" ประกอบด้วยกลไกขับเคลื่อน (Engines of Growth) ชุดใหม่ ดังต่อไปนี้

1. Productive Growth Engine เป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ High Income Country ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ การบริหารจัดการสมัยใหม่และการสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม รวมถึงการบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี เป็นต้น Productive Growth Engine เป็นการตอบโจทย์ความพยายามในการก้าวข้าม "กับดักประเทศรายได้ปานกลาง" ที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่

2. Inclusive Growth Engine เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และเป็นการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่นคงที่เกิดขึ้น โดยสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด จังหวัด การพัฒนาเศรษฐกิจและระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อตอบโจทย์ประเด็นปัญหาและความท้าทายทางสังคมในมิติต่าง ๆ การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก และการจ่ายภาษีให้แก่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (Negative Income Tax) เป็นต้น Inclusive Growth Engine เป็นการตอบโจทย์ความพยายามในการก้าวข้าม "กับดักความเหลื่อมล้ำ" ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

3. Green Growth Engine การสร้างความมั่งคั่งของประเทศไทยในอนาคต จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน การปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลัก มาสู่การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage) หัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนากระบวนการผลิตให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด อันจะเกิดประโยชน์กับประเทศและประชาคมโลกด้วยในเวลาเดียวกัน Green Growth Engine เป็นการตอบโจทย์การหลุดออกจาก “กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา” (ระหว่างคนกับสภาพแวดล้อม)ที่กำลังเผชิญอยู่ ณ ขณะนี้

ทั้ง 3 กลไกขับเคลื่อน “ประเทศไทย 4.0” จะปรับเปลี่ยนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง เป็นความมั่งคั่งที่กระจาย ตลอดจนเป็นระบบเศรษฐกิจสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของการเป็น “ประเทศโลกที่หนึ่ง” ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทย 4.0 จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรและเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)
2. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่ภาครัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง
3. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services
4. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

ผลกระทบของ Thailand 4.0 ต่อการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เกิดจาก Thailand 4.0 ได้กำหนดเป้าหมายครอบคลุมใน 4 มิติ ดังนี้

- ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ เป็น “ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า” (Value - Based Economy) ส่งเสริมภาคการผลิตให้ไปสู่การพัฒนาสินค้าเชิงนวัตกรรม ขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ และยกระดับภาคบริการไปสู่บริการคุณค่าสูงที่อยู่บนฐานของความรู้และความเชี่ยวชาญ โดย “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” คือ การปรับโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” เป็น “ทำน้อย ได้มาก” นั้นหมายถึงการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน 3 มิติสำคัญ คือ 1) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” 2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม 3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น
- ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม เป็น “สังคมที่เดินไปด้วยกัน ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (Inclusive Society) เพื่อให้หลุดพ้นจากกับดักความเหลื่อมล้ำ ด้วยการสร้างความมั่นคงผ่านกลไกการกระจายรายได้ โอกาสและความมั่งคั่งอย่างเท่าเทียม (Inclusive Growth Engine) โดยเน้นการปรับเปลี่ยนจากความมั่งคั่งที่กระจุกเป็นความมั่งคั่งที่กระจายด้วยการเติมเต็ม

ศักยภาพของผู้คนในสังคม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคม และพัฒนาความสมานฉันท์และความเป็นปึกแผ่นของคนในสังคม ให้กลับคืนมาอีกครั้งหนึ่ง

- การยกระดับคุณค่ามนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” ควบคู่ไปกับการเป็น “คนไทย 4.0 ในโลกที่หนึ่ง” คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 คือ คนไทยที่มีปัญญาที่เฉียบแหลม (Head) มีทักษะการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นในการเตรียมคนไทย 4.0 สู่โลกที่หนึ่ง ซึ่งจะครอบคลุมการปรับเปลี่ยนใน 4 มิติดังต่อไปนี้
 1. โลกกำลังปรับเปลี่ยนจาก “One Country, One Destiny” เป็น “One World, One Destiny” เปลี่ยนคนไทย จากแบบ Thai-Thai เป็นคนไทยแบบ Global Thai ที่มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย พร้อมๆ กับมีการรอบความคิดที่เป็นสากล สามารถยืนอย่างมีศักดิ์ศรีในเวทีโลก
 2. โลกกำลังปรับเปลี่ยนจาก “Analog Society” เป็น “Digital Society” เปลี่ยนคนไทย จาก Analog Thai เป็นคนไทยที่เป็น Digital Thai เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตเรียนรู้ ทำงาน และประกอบธุรกิจ ได้ ทั้งในโลกจริงและโลกเสมือนจริง
 3. เพื่อให้สามารถอยู่ใน Global/Digital Platform ที่มีชุดของโอกาส ภัยคุกคาม เงื่อนไข และข้อจำกัดชุดใหม่ จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนคนไทยจากคนไทยที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำกัด เป็นคนไทยที่มีความรู้ และทักษะสูง มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
 4. เพื่อให้สามารถอยู่ในโลกศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นปกติสุข จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนคนไทย จากคนไทยที่มองเน้นประโยชน์ส่วนตน เป็นคนไทยที่มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความเกื้อกูลและแบ่งปันเห็นผล (Hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) และมีจิตใจที่งดงาม (Heart) โดยคุณสมบัตินี้คนไทย 4.0 ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 คือ
 1. ใคคิว เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 100 ภายใน 5 ปี
 2. เด็กไทยร้อยละ 70 มีคะแนน EQ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานภายใน 5 ปี
 3. คะแนน PISA ขยับจากอันดับที่ 47 ใน 76 ประเทศ ขึ้นไปเป็น 1 ใน 10 ประเทศแรกภายใน 20 ปี (สะท้อนถึงระบบการศึกษาที่ล้ำหลังอย่างรุนแรงของไทย)
 4. ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (HDI) เพิ่มขึ้นจาก 0.722 (ในปี 2556) ซึ่งอยู่ในอันดับที่ 89 เป็น 0.80 (กลุ่มที่มีการพัฒนามนุษย์ในระดับสูงมาก) หรือ 50 อันดับแรกภายใน 10 ปี
 5. ยกระดับคุณภาพฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการพัฒนาของประเทศจำนวน 500,000 คน ภายใน 5 ปี
 6. มหาวิทยาลัยไทย ติด 100 อันดับแรกของโลก จำนวน 5 สถาบัน ภายใน 20 ปี
 7. นักวิทยาศาสตร์ไทย ได้รับรางวัล Nobel Prize อย่างน้อย 1 คน ภายใน 20 ปี

- การรักษาสิ่งแวดล้อม เป็น “สังคมที่น่าอยู่” มี “ระบบเศรษฐกิจที่สามารถปรับสภาพตามภูมิอากาศ” ควบคู่ไปกับการเป็น “สังคมคาร์บอนต่ำ” อย่างเต็มรูปแบบ

ซึ่งการขับเคลื่อน Thailand 4.0 รัฐบาลได้กำหนดทิศทางการพัฒนาโมเดล Thailand 4.0 ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบไปด้วย 5 วาระ ดังนี้

วาระที่ 1 : การเตรียมคนไทย 4.0 เพื่อก้าวสู่โลกที่หนึ่ง

วาระขับเคลื่อนที่ 1.1 : การปฏิรูปการศึกษาเพื่อเตรียมคนไทยสู่โลกที่หนึ่ง

เป้าหมายการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 และการตระเตรียมคนไทย 4.0 สู่โลกที่หนึ่ง ผ่าน 4 ระบบนิเวศการเรียนรู้ดังกล่าวจะต้องนำไปสู่การปรับเปลี่ยนใน 3 เรื่องสำคัญประกอบไปด้วย

- 1) การปรับเปลี่ยนเป้าหมายและระบบการบริหารจัดการการเรียนรู้ทั้งระบบ
- 2) การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และทักษะครู
- 3) การปรับเปลี่ยนหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอน

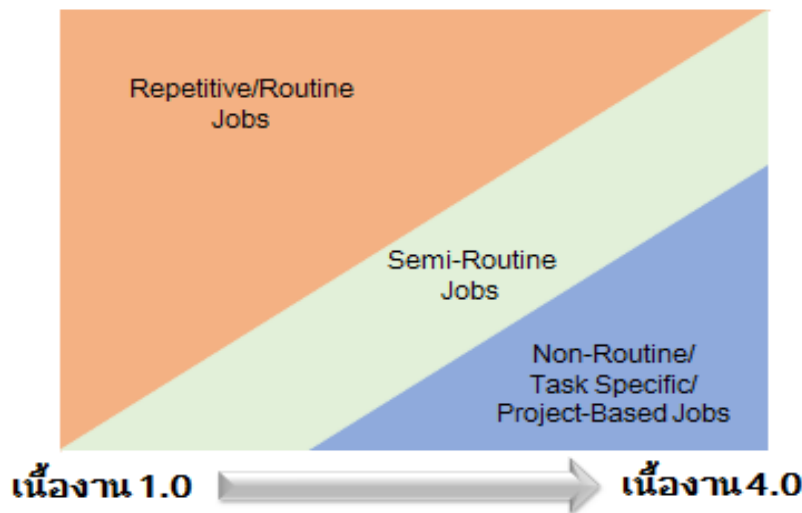
การพัฒนาสู่ “แรงงาน 4.0” ที่มีความรู้และทักษะสูง

การพัฒนาสู่ “แรงงาน 4.0” ที่มีความรู้และทักษะสูงพร้อมๆ กับเรื่องการศึกษาขั้นพื้นฐาน การปรับเปลี่ยนและการพัฒนาทักษะและอาชีพ เป็นประเด็นที่สำคัญเพื่อรองรับพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21

ทักษะที่มีความสำคัญมากขึ้นในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย Cognitive Abilities, Systems Skills, Complex Problem Solving, Content Skills, Process Skills

ในขณะที่ทักษะที่จะมีความสำคัญน้อยลงในศตวรรษที่ 21 จะประกอบด้วย Social Skills, Resource Management Skills, Technical Skills, Physical Abilities

นอกจากนี้ภายใต้กระแส Industry 4.0 งานต่างๆ ที่เป็น Repetitive / Routine Jobs จะค่อยๆ ถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์และ Automation



ที่มา : พิมพ์เขียวและแผนปฏิบัติการขับเคลื่อน Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

แผนภาพที่ 2.4 การเปลี่ยนแปลงในโรงงาน

โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์ภายใต้ Thailand 4.0 คือ การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม และปรับเปลี่ยนแรงงานให้สอดคล้องกับ Industry 4.0 ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการ Reskilling, Upskilling และ Multiskilling ในแรงงานปัจจุบัน โดยเน้นการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับงานที่เป็น Non – Routine / Task Special / Project – Based Jobs ให้มากขึ้น โดยรัฐบาลจะวางระบบเพื่อบูรณาการการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพให้คนไทยปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและกำหนดเส้นทางชีวิตสู่อนาคต โดยกำหนดเป้าหมายไว้ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) ช่วยบุคคลให้รู้ถึงทางเลือกในการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาอาชีพ
- 2) พัฒนาระบบการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาทักษะให้ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม
- 3) ส่งเสริมการพัฒนาเส้นทางวิชาชีพบนฐานทักษะและความเชี่ยวชาญ
- 4) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการสร้างโปรแกรมพัฒนาทักษะอาชีพ ใน 3 ระดับด้วยกัน ประกอบด้วย โปรแกรม In School โปรแกรม Starting Work และโปรแกรม Growing Your Career

วาระขับเคลื่อนที่ 1.2 : การสร้างโปรแกรมพัฒนาทักษะอาชีพ

- โปรแกรม “ในสถานศึกษา” อาทิ Education & Career Guidance, Enhanced Internship, Individual Learning Portfolio และ Young Talent Program
- โปรแกรม “ช่วงเริ่มต้นการทำงาน” อาทิ Education & Career Guidance, Earn & Learn Program, Skill Development Credit และ Individual Learning Portfolio
- โปรแกรม “เสริมสร้างการเติบโตในอาชีพ” อาทิ Education & Career Guidance, Skills-Based Modular Course, Mid-Career Enhanced Subsidy, Sectoral Manpower Plan, Leadership Development Program, Skill Development Credit และ Individual Learning Portfolio

วาระที่ 2 : พัฒนากลยุทธ์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

ประเทศไทยมี “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” ของการมีความหลากหลายทางชีวภาพ และความหลากหลายทางวัฒนธรรมเมื่อเทียบกับหลายประเทศ อย่างไรก็ตาม ภายใต้การแข่งขันของระบบเศรษฐกิจโลก ดังเช่นในปัจจุบัน โอกาสที่จะใช้ประโยชน์จากความสามารถเชิงเปรียบเทียบจะมีอยู่จำกัด ความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบดังกล่าวให้เป็น “ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน” ด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ความรู้ เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์

สิบอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ภาครัฐได้เล็งเห็นความสำคัญในประเด็นนี้ จึงได้กำหนดให้มีการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคตดังต่อไปนี้

การต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิม (The First S-Curves) เป็นอุตสาหกรรมซึ่งมีฐานที่แข็งแกร่งอยู่แล้วในระดับหนึ่ง แต่จำเป็นต้องต่อยอดให้มีการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และรังสรรค์นวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ประกอบไปด้วย

- อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive)
- อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)
- อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)
- การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture & Biotechnology)
- อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต (Food for the Future)

การสร้าง 5 อุตสาหกรรมใหม่ (The New S-Curves) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ให้มีศักยภาพรองรับการแข่งขันในอนาคต ประกอบไปด้วย

- อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (Robotics)
- อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation & Logistics)
- อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels & Biochemicals)
- อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)
- อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

จาก 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต สู่ 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย

เป้าหมายหลักของ Thailand 4.0 คือ การปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง จากการ “ปักชำ” สู่การมี “รากแก้ว” ของตนเอง ดังนั้น ภายใต้ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต รัฐบาลมีนโยบายสำคัญในการปรับเปลี่ยนจาก “ระบบเศรษฐกิจที่พึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอกเป็นส่วนใหญ่” สู่ “ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการพัฒนาเทคโนโลยีของตนเองในระดับที่เหมาะสม”

“Thailand 4.0” จึงเป็นการพัฒนาเครื่องยนต์เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุดใหม่ (New Engines of Growth) ด้วยการแปลง “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” (Comparative Advantage) ของประเทศไทยที่มีอยู่ 2 ด้านคือ “ความหลากหลายเชิงชีวภาพ” (Biodiversity) และ “ความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม” (Cultural Diversity) ให้เป็น “ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน” (Competitive Advantage) โดยการเติมเต็มด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาแล้วต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเป็น “5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย” ประกอบด้วย

1. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture & Bio-Tech)
2. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness and Bio-Med)
3. กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีเมคาทรอนิกส์ (Smart Devices, Robotics & Mechatronics)
4. กลุ่มดิจิทัล Internet of Things ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital, Internet of Things, Artificial Intelligence & Embedded Technology)
5. กลุ่มเศรษฐกิจสร้างสรรค์ วัฒนธรรมและบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services)

โดยความต้องการกำลังคนที่มีความรู้และทักษะสูงของ 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในระยะเวลา 20 ปี มีการประมาณการไว้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 กลุ่มที่ 1 เกษตรและอาหาร ใช้เทคโนโลยีชีวภาพ (Food & Agriculture - Biotech)

สาขา	5 ปี	10 ปี	15 ปี	20 ปี
วิศวกรการเกษตร	1,000	5,000	10,000	20,000
วิศวกร/นักวิทยาศาสตร์อาหาร	2,000	10,000	20,000	50,000
นักเกษตรศาสตร์สมัยใหม่	10,000	30,000	50,000	100,000
นักเศรษฐศาสตร์การเกษตร/การตลาด	1,000	5,000	10,000	20,000
นักวิชาการเกษตร/นักวิชาชีพเกษตร	5,000	10,000	20,000	50,000

ที่มา : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2559

ตารางที่ 2.2 กลุ่มที่ 2 สุขภาพ ใช้เทคโนโลยีชีวการแพทย์ (Health & Wellness – Biomedical)

สาขา	5 ปี	10 ปี	15 ปี	20 ปี
วิศวกรชีวการแพทย์	1,000	5,000	10,000	20,000
วิศวกรหุ่นยนต์การแพทย์	500	2,000	5,000	10,000
เภสัชกรผลิตยาและวัคซีน	500	2,000	5,000	10,000
นักออกแบบอุปกรณ์การแพทย์	500	2,000	5,000	10,000
ช่างซ่อมหุ่นยนต์การแพทย์	1,000	5,000	10,000	20,000

ที่มา : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2559

ตารางที่ 2.3 กลุ่มที่ 3 เครื่องมืออัจฉริยะและหุ่นยนต์ ใช้เทคโนโลยีเมคาทรอนิกส์
(Smart Devices & Robotics – Mechatronics)

สาขา	5 ปี	10 ปี	15 ปี	20 ปี
วิศวกรเมคาทรอนิกส์	10,000	50,000	100,000	200,000
วิศวกรระบบราง	500	5,000	10,000	30,000
วิศวกรอากาศยาน	500	2,000	5,000	10,000
ช่างรถไฟฟ้า/ระบบราง	5,000	20,000	50,000	100,000
ช่างซ่อมอากาศยาน	1,000	3,000	7,000	15,000
ช่างซ่อมหุ่นยนต์	1,000	5,000	10,000	20,000

ที่มา : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2559

ตารางที่ 2.4 กลุ่มที่ 4 ดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตออฟติง ใช้เทคโนโลยีสมองกลฝังตัว
(Digital & IOT - Embedded Technology)

สาขา	5 ปี	10 ปี	15 ปี	20 ปี
วิศวกรคอมพิวเตอร์	50,000	150,000	300,000	500,000
นักวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์	10,000	30,000	70,000	100,000
วิศวกรเชิงระบบ	10,000	30,000	50,000	100,000
ช่างซ่อมระบบคอมพิวเตอร์	10,000	50,000	100,000	200,000

ที่มา : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2559

ตารางที่ 2.5 กลุ่มที่ 5 เศรษฐกิจสร้างสรรค์และวัฒนธรรม ใช้ความรู้ด้านการบริการเพิ่มมูลค่า
(Creative & Culture - High Value Services)

สาขา	5 ปี	10 ปี	15 ปี	20 ปี
Cultural Designer	10,000	30,000	50,000	100,000
Fashion Designer	10,000	30,000	50,000	100,000
Graphic Designer	30,000	700,000	100,000	200,000
Industrial Designer	20,000	40,000	80,000	100,000
Universal Designer	10,000	30,000	50,000	100,000
Travel Technology	10,000	50,000	80,000	120,000

ที่มา : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2559

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ประมาณการความต้องการแรงงานของบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในพื้นที่ EEC ปี 2559 – เมษายน 2560 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่จะอยู่ในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพเดิมจำนวน 9,544 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 78.15 ของความต้องการทั้งหมด โดยอุตสาหกรรมยานยนต์มีความต้องการสูงสุด จำนวน 4,612 คน รองลงไปเป็นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ 3,043 คน อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร 1,218 คน การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 406 คน และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี 265 คน ส่วน 5 อุตสาหกรรมอนาคตมีความต้องการ 2,669 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.85 ของความต้องการทั้งหมด โดยอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพต้องการมากที่สุดจำนวน 1,479 คน รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ 677 คน อุตสาหกรรมดิจิทัล 381 คน และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร 132 คน

ทั้งนี้แม้ว่าจะมีการระบุถึงสาขาของการศึกษา และระดับการศึกษาที่ต้องการเอาไว้บ้างแล้วก็ตาม แต่ยังไม่ได้มีการระบุทักษะที่ต้องการ (Skill Sets) และมาตรฐานอาชีพ/ตำแหน่ง และคุณวุฒิวิชาชีพ (Competencies) เอาไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถกำหนดแผนการผลิต/ แนวทางการผลิตได้ชัดเจน

ตารางที่ 2.6 ความต้องการแรงงานของบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่ EEC ปี 2559 – เมษายน 2560 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนโครงการ	ความต้องการแรงงาน	คุณวุฒิ
รวม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	224	12,213	
5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve)	123	9,544	
1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	32	4,612	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (การตลาด)/อาชีวศึกษา (ช่างกลโรงงาน ช่างเทคนิค/แม่พิมพ์/ฝ่ายวัดและควบคุม)/แรงงานทั่วไป (ความรู้ ป.6-ม.6)
2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	27	3,043	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า วิศวกรรมศาสตร์ (คอมพิวเตอร์)/วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ
3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	9	265	ปริญญาตรี แพทยศาสตร์/ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพพยาบาล/ประกาศนียบัตรแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก/นักเทคนิคการแพทย์/บุคลากรสนับสนุน (อาชีวศึกษา)
4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	16	406	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ อุตสาหการ/ไฟฟ้า/เครื่องกล เกษตรศาสตร์ พืชสวน อาชีวะ เครื่องกล ไฟฟ้า



ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนโครงการ	ความต้องการแรงงาน	คุณสมบัติ
			ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างซ่อมบำรุง เทคนิค ช่างเครื่อง ช่างคอมพิวเตอร์ เคมีปฏิบัติ ควบคุมคุณภาพควบคุม วัตถุดิบ/แรงงานทั่วไปความรู้ระดับ ป.6-ม.6
5) อุตสาหกรรมการแปรรูป อาหาร	39	1,218	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ อุตสาหกรรม/ไฟฟ้า/เครื่องกล บริหารธุรกิจ อาชีวศึกษา เกษตร/ ประมง และแรงงานทั่วไประดับ ป.6-ม.6
5 อุตสาหกรรมอนาคต (New-S-curve)	101	2,669	
1) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์	-	-	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ อุตสาหกรรม ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องกล คอมพิวเตอร์ การผลิต ควบคุม/อาชีวศึกษา เทคนิค แรงงานทั่วไป (ป.6-ม.6)
2) อุตสาหกรรมการบินและ โลจิสติกส์	19	677	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ และ บริหารธุรกิจ
3) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพ และเคมีชีวภาพ	63	1,479	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์เคมี วิทยาศาสตร์เคมี/อาชีว ช่างกล ช่างเชื่อม ช่างโลหะ/แรงงานทั่วไป (ป.6-ม.6)
4) อุตสาหกรรมดิจิทัล	11	381	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า วิศวกรรมศาสตร์ (คอมพิวเตอร์)/ วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์/ เทคโนโลยีสารสนเทศ
5) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบ วงจร	8	132	ปริญญาตรี แพทย์ศาสตร์/ปริญญา ตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ พยาบาล/เภสัชกร/นักวิทยาศาสตร์ และห้องแล็บ/นักเทคนิคการแพทย์/ บุคลากรสนับสนุน (อาชีวศึกษา)

หมายเหตุ: จัดกลุ่มประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมายโดยกรมการจัดหางาน ประมวลผลโดยมูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง
ที่มา: แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี รองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สำนักงาน
คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ส่วนแนวโน้มความต้องการแรงงานอาชีวศึกษาของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในปี 2560 – 2564 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จาก 26,085 คน เป็น 45,623 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ต่อปี รวมความต้องการแรงงานอาชีวศึกษาทั้งสิ้น 175,525 คน โดยแยกเป็นแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพมากที่สุด คือ 35,023 คน รองลงมา คือ ยานยนต์สมัยใหม่ 34,311 คน อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ 33,820 คน การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 20,553 คน หุ่นยนต์ 15,860 คน การบินและโลจิสติกส์ 11,331 คน ดิจิทัล 9,768 คน การแปรรูปอาหาร 8,018 คน เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 6,806 คน และการแพทย์ครบวงจร 35 คน

ตารางที่ 2.7 ข้อมูลความต้องการแรงงานอาชีวศึกษา ภาพรวม ปี 2560 – 2564

หน่วย : คน

First S - Curve	ปีรวม	2560	2561	2562	2563	2564
1. ยานยนต์สมัยใหม่	34,311	6,628	6,832	6,852	6,525	7,474
2. อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	33,820	4,541	5,523	6,852	7,430	9,474
3. การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	20,553	2,382	3,770	4,325	4,553	5,523
4. การแปรรูปอาหาร	8,018	985	1,253	1,563	1,853	2,364
5. เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	6,806	745	856	1,253	1,850	2,102
จำนวนรวม	103,508	15,281	18,234	20,845	22,211	26,937
New S - Curve	ปีรวม	2560	2561	2562	2563	2564
6. หุ่นยนต์	15,860	2,253	2,183	3,352	3,531	4,541
7. การบินและโลจิสติกส์	11,331	1,803	2,414	2,148	2,281	2,685
New S - Curve	ปีรวม	2560	2561	2562	2563	2564
8. เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ	35,023	5,187	5,543	7,256	7,903	9,134
9. ดิจิทัล	9,768	1,556	2,136	2,202	1,558	2,316
10. การแพทย์ครบวงจร	35	5	5	5	10	10
จำนวนรวม	72,017	10,804	12,281	14,963	15,283	18,686
จำนวนรวมทั้ง 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	175,525	26,085	30,515	35,808	37,494	45,623

ที่มา: แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี รองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

วาระที่ 3: บ่มเพาะผู้ประกอบการและพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

หลักคิดของการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน คือการเปลี่ยนการเจริญเติบโตแบบ “รากฝอย” เป็นการเจริญเติบโตแบบ “รากแก้ว” เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเอง ยืนอยู่บนขาของตนเอง รวมกันเป็นกลุ่มอย่างมีพลัง ทั้ง 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคตจะเป็นรากแก้วที่ค้ำลำต้นของผู้ประกอบการและเครือข่ายวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อันประกอบด้วย

1. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farmers) ในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farmers)
2. เปลี่ยนจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแบบดั้งเดิม (Traditional SMEs) ไปสู่การเป็นวิสาหกิจสมัยใหม่ (Smart Enterprises)
3. เปลี่ยนจากบริการแบบดั้งเดิม (Traditional Services) ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่บริการมูลค่าสูง (High Value Services) การใช้ความคิดสร้างสรรค์และการนำวัฒนธรรมที่ทรงคุณค่ามาสร้างมูลค่าเพิ่มสามารถพัฒนาสู่การเป็นธุรกิจบริการที่มีมูลค่าสูง มี 6 ธุรกิจ ได้แก่
 - ธุรกิจบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ (Wellness & Medical Services) สุขภาพ: สปา เสริมสวย บริการผู้สูงอายุ การแพทย์: การตรวจร่างกาย ทันตกรรม ศัลยกรรม
 - ธุรกิจบริการด้านดิจิทัลคอนเทนต์ (Digital Content Services) ภาพยนตร์โฆษณา แอนิเมชัน เกม ซอฟต์แวร์
 - ธุรกิจบริการด้านการต้อนรับ (Hospitality Services) เช่น การบริการท่องเที่ยว การบริหารจัดการโรงแรม การจัดเลี้ยง การจัดอีเวนต์
 - ธุรกิจบริการด้านการศึกษา (Education)
 - ธุรกิจบริการวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักออกแบบ นักบัญชี นักกฎหมาย ที่ปรึกษา แพทย์ ทันตแพทย์ นักพัฒนาไอที
 - ธุรกิจบริการด้านโลจิสติกส์การค้า เช่น บริการขนส่งสินค้า คลังสินค้า ศูนย์กระจายสินค้า โลจิสติกส์ ไอที การส่งจดหมายและพัสดุ
4. ส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง (High Potential Startups)

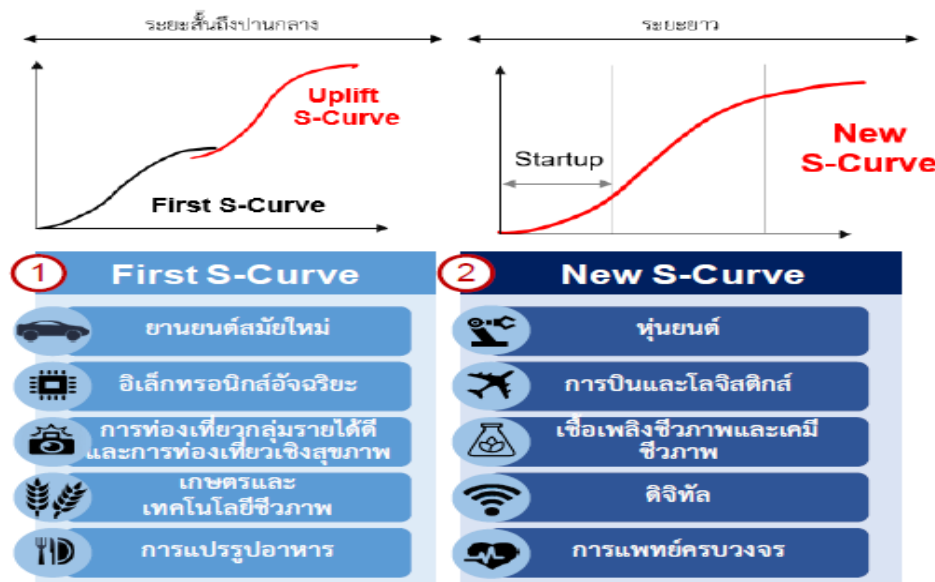
วาระที่ 4 : การเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศผ่าน 18 กลุ่มจังหวัด และ 76 จังหวัด

ประเทศไทยยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างภูมิภาคต่าง ๆ ในระดับที่สูง การกระจายผลประโยชน์อันเป็นผลพวงจากการเติบโตทางเศรษฐกิจยังคงมีความเหลื่อมล้ำปรากฏอยู่ระหว่างกลุ่มพื้นที่ ทั้งในรูปรายได้ของภูมิภาค รายได้ประชากรต่อหัว จำนวนเงินลงทุน แรงงานทักษะที่กระจุกตัวอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว ดังนั้น หนึ่งในประเด็นเชิงนโยบายที่ภาครัฐต้องให้ความสำคัญ ภายใต้อาณาเขต Thailand 4.0 จึงเป็นเรื่องของการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศ ด้วยการกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจไปยังภูมิภาคอื่น ๆ อย่างทั่วถึง การส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานและการลงทุนในภูมิภาค และการกระจายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นให้เท่าเทียม เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันพร้อมกับการลดความเหลื่อมล้ำให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้

วาระที่ 5 : การบูรณาการอาเซียน เชื่อมประเทศไทยสู่ประชาคมโลก ซึ่งทั้ง 5 วาระ สามารถร้อยเรียงเข้าด้วยกัน และเปรียบเทียบได้ดังนี้

1. การเตรียมเมล็ดพันธุ์ชุดใหม่ด้วยการเตรียมคนไทย 4.0 ให้พร้อมในการก้าวสู่โลกที่หนึ่ง
2. การเปลี่ยนจากการปักชำสู่การมีรากแก้วที่แข็งแรง ด้วยการพัฒนาคลัสเตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต
3. การมีลำดับที่แข็งแกร่งสามารถงอกงามแผ่กิ่งก้านสาขา ด้วยการบ่มเพาะผู้ประกอบการและพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และการเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศผ่าน 18 กลุ่มจังหวัด และ 76 จังหวัด
4. การเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศโลก ด้วยการบูรณาการอาเซียน เชื่อมประเทศไทยสู่ประชาคมโลก

การยกระดับประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูงจำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมให้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิต และเป็นอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาในด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ (The New Growth Engine) ได้แก่ กลุ่ม First S-Curve เป็นการต่อยอดอุตสาหกรรมกลุ่มเดิมที่มีศักยภาพ และกลุ่ม New S- Curve (แผนภาพที่ 2.5) ซึ่งอุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต



ที่มา: กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559.

แผนภาพที่ 2.5 อุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ (The New Growth Engine)

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปี ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติบโตทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0 ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ มิติคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ 8 ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 - 2569) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคม พหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ 8 “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) มีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 - 2579) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้ได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ 20 ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้น การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น การสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องวางรากฐานให้มั่นคงด้วยเช่นกัน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย การสร้างความมั่นคงที่ต้องดำเนินการอย่างเข้มข้นให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ได้แก่ มีหลักประกันที่ดี มีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม มีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี ดังกล่าว กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง 5 ปีแรก คือ ช่วงที่ 1. Productive Manpower (พ.ศ. 2560-2564) หากรากฐานมั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงบูรณาการกับอีก 40 หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564)” และเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ 1 บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุกส่วนราชการในสังกัด และส่วนราชการนอกสังกัด กระทรวงแรงงาน ร่วมกันกำหนด “8 วาระปฏิรูปแรงงาน เพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี” วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ในอีก 20 ปีข้างหน้า ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้นั้น กระทรวงแรงงานตระหนักว่า จุดเริ่มต้นของการเข้าสู่ช่วงที่ 1. Productive Manpower (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเป็นช่วงของการสร้างรากฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากลเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อรองรับความท้าทายจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน รูปแบบการทำงาน และเกิดอาชีพใหม่ๆ ที่ต้องการทักษะที่แตกต่างออกไปจากในปัจจุบัน จึงได้กำหนดวาระปฏิรูปแรงงาน 8 วาระ ประกอบด้วย มิติภายนอก 5 วาระ และมิติภายใน 3 วาระ และได้วางมาตรการ แนวทางการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญภายใต้ 8 วาระปฏิรูปแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดังนี้ มิติภายนอกองค์กร 5 วาระ โดยมีวาระที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

วาระปฏิรูปที่ 1 มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ กระทรวงแรงงานกำหนดวาระปฏิรูปนี้เพื่อให้เชื่อมโยงกับวาระที่ 3 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0 ด้วยเหตุที่ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำถ้วนหน้า” เพราะจะเป็นปัจจัยให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามเป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้

ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยยังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้กระทรวงแรงงานต้องมาปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่โดยนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไป และยังมุ่งให้แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ และยิ่งไปเตรียมทรัพยากรมนุษย์ ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย โดยมีมาตรการและแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การส่งเสริมให้เกิดการมีงานทำในรูปแบบที่หลากหลายตามกลุ่มอายุทั้งในและต่างประเทศ โดยการบูรณาการ การดำเนินการแนะแนวและทดสอบความพร้อมด้านอาชีพผู้หางานที่อยู่ในวัยเรียน (ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา เป็นต้นไป) ให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีแก่สถานประกอบการที่ฝึกอบรมแบบทวิภาคีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีการกำหนดหลักสูตร/วิธีฝึกงานให้กับสถานประกอบการใช้ฝึกงานให้คนพิการ และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อีกครั้ง การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานทุกช่วงวัย (แรงงานทั่วไป แรงงานสูงอายุ แรงงาน พิการ) ให้มีงานทำทั้งในและต่างประเทศ บูรณาการให้เกิดการมีงานทำในพื้นที่พิเศษ (เช่น จังหวัดชายทะเล เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดชายแดนใต้ เป็นต้น) สำหรับตลาดแรงงานในต่างประเทศก็มุ่งรักษาดตลาดแรงงาน เดิมที่มีการจ้างงานที่ดี และขยายตลาดใหม่ รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับสถาบันการเงิน/กองทุนเพื่อสนับสนุน สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ สำหรับการไปทำงานต่างประเทศ

วาระปฏิรูปที่ 2 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0 รัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยไว้อย่างชัดเจนว่าจะพัฒนาประเทศให้เป็น “Thailand 4.0” ซึ่งการก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญ กล่าวคือ จะต้องเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลิตภาพสูง กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การเพิ่ม ผลิตภาพแรงงานไปสู่ Thailand 4.0 เป็น 1 ใน 8 วาระปฏิรูป แรงงาน โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มุ่งเน้นให้ 1. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม (การผลิต) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 2.57 2. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ 6.56 3. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคเกษตรกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 2.68 4. ระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน Per-Worker Labour Productivity Levels ไม่น้อยกว่าระดับ 30 มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้ 1) กำหนดทิศทางและวางแผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศที่รัฐบาลและแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 กำหนด โดยจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนทั้งรายอุตสาหกรรมเป้าหมาย และรายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เป็นต้น 2) พัฒนากลไกการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในสาขา/อุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0 การกำหนดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ 8 ระดับ (NQF) การปรับแก้กฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นการขยายการบังคับใช้ครอบคลุมสถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปขยายวงเงินกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มสิทธิประโยชน์การยกเว้นภาษี เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ 3) เตรียมและพัฒนากำลังแรงงานให้เป็น Productive Manpower โดยการพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน ใน 10 อุตสาหกรรมสำคัญมีระบบการแนะแนวและทดสอบความพร้อมทางอาชีพให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับ Thailand 4.0 มีการสื่อสารสร้างการรับรู้แนวโน้มความต้องการตลาดแรงงานเพื่อผลิตคนให้สอดคล้องกับ

ตลาดแรงงานรวมทั้งมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับ Thailand 4.0 4) ส่งเสริมสนับสนุน นายจ้าง ลูกจ้างให้เข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น โดยการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน มีการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง รวมทั้งมีการส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงสิทธิ ประกันสังคมเพื่อความมั่นคงและพร้อมก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ 5) บูรณาการเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพ โดยการส่งเสริม TLS เพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของสถานประกอบการกิจการ สร้างความร่วมมือกับสถาบัน/ องค์กรวิชาชีพตามอุตสาหกรรม Thailand 4.0 ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน 6) ติดตามประเมินผลและ รายงานผลทุกไตรมาส

จากทิศทางนโยบายของกระทรวงแรงงานในการสนับสนุนเตรียมความพร้อมรองรับ ยุทธศาสตร์ประเทศ ที่ปรึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ออกแบบภารกิจโครงสร้างที่เหมาะสมกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนแม่บทด้านแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งได้จัดทำขึ้น ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนด ทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

วิสัยทัศน์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดวิสัยทัศน์ตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) เอาไว้ว่า “พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบการให้มีผลิตภาพสูง สู่ไทยแลนด์ 4.0 (*Develop high productivity workers skill of all levels and entrepreneurs towards Thailand 4.0*)” ซึ่งมีที่มาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร อัตราการเกิดต่ำ ผู้สูงอายุเพิ่ม ประชากรวัยแรงงานลดลง ในขณะที่ประเทศไทยต้องการเพิ่มผลผลิตหรือ GDP เพื่อก้าวไปสู่ประเทศไทย 4.0 จึงจำเป็นต้องเพิ่มผลิตภาพแรงงานทดแทนปริมาณแรงงานที่ลดลง ในขณะที่ประเทศไทยกำลังประสบปัญหา การขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ

พันธกิจ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดพันธกิจของแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) เอาไว้ ดังนี้

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

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายประเทศ ดังนี้

1. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ต่อปี
2. คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น
3. ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี

ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์

เป็นประเด็นหลักสำคัญเพื่อให้การดำเนินการของแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนด จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทด้านแรงงาน และวาระปฏิรูปของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มสูงขึ้นทั้งระบบ เป็นที่ยอมรับ และมีมาตรฐานในระดับสากล ซึ่งการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะขับเคลื่อนให้ถึงผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวังได้นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องศึกษาหารูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงหน่วยงานภายในกรมที่รับผิดชอบภาระงานด้านยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยจัดตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานร่วมกับภาคเอกชนในสัดส่วนที่เพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และร่วมกำหนดจำนวนอาชีพมาตรฐานที่สำคัญต่อความต้องการทดสอบ และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ผ่านช่องทาง กพร.ปช. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสนับสนุนให้แรงงานทั้งในและนอกระบบเข้าถึงแหล่งฝึกอบรม เตรียมความพร้อมในการทดสอบและแหล่งทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้โดยสะดวก ขณะเดียวกัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบ ให้สามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับรายบุคคลได้ ทั้งนี้เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีรูปแบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมีระบบรองรับการพัฒนาทักษะฝีมือในระดับประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล จึงกำหนดเป้าประสงค์ จำนวน 5 ประเด็น ดังนี้

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้แรงงานไทยมีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสู่สากล

เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

เป้าประสงค์ 1.3 เพื่อให้แรงงานไทยมีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ

เป้าประสงค์ 1.4 เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

เป้าประสงค์ 1.5 พัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0

สืบเนื่องจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมโลกที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ มีการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานมีความเสรี รวมถึงการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลให้ประเทศไทยต้องยกระดับผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกดังกล่าว

การกำหนดยุทธศาสตร์นี้มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ คือ แรงงานไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถยกระดับตนเองจาก 1.0 สู่ 2.0 สู่ 3.0 และสู่ 4.0 ในที่สุด สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียน และในระดับสากล โดยแนวทางการบรรลุผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ โดยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ และจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ฝึกอบรมในทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรสนับสนุนการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในระบบการฝึกอบรมเพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงช่องทางการเข้ารับฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี จึงกำหนดเป้าประสงค์ จำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

เป้าประสงค์ 2.1 เตรียมความพร้อมแรงงานใหม่ ผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักยภาพ

เป้าประสงค์ 2.2 ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ 2.3 พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ

เป็นการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน และส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงการให้บริการแนะแนวอาชีพในสื่อทุกรูปแบบ และจากการที่รัฐบาลเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานของอาเซียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเสรีดังกล่าว รวมทั้งเพิ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานนอกระบบในทุกสาขาการผลิตและบริการ ตลอดจนเร่งยกระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบให้สูงขึ้นเพื่อทัดเทียมแรงงานนานาชาติ เป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะคนทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบเพื่อให้คนทำงานเหล่านั้นมีโอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้น นำไปสู่การมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้พอเลี้ยงชีพและครอบครัว นำสู่ความสามารถในการสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิต นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยอาศัยสิทธิประโยชน์จากราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อาทิเช่น ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เต็มจำนวนของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและสามารถลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดเป้าประสงค์ จำนวน 2 ประเด็น ดังนี้

เป้าประสงค์ 3.1 พัฒนาระบบรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเฉพาะ ผู้ประกอบการใหม่ (Start-ups) และวิสาหกิจชุมชน

เป้าประสงค์ 3.2 เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาเพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนจากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงาน แต่สามารถดำเนินการได้ดีในระดับหนึ่ง เพราะยังขาดความชำนาญการ ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้ โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับ ดูแลแทน และทำให้กรมฯ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณเพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดเป้าประสงค์ จำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

เป้าประสงค์ 4.1 สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง

เป้าประสงค์ 4.2 สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง

เป้าประสงค์ 4.3 ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้กรอบ กพร.ปช.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

การที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือแรงงานได้นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น และต้องเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ซึ่งคำว่า “ธรรมาภิบาล” นั้น เป็นความต้องการตามหลักบริหารราชการแผ่นดินหรือหลักบริหารราชการที่ดี รวมทั้งเป็นองค์กรที่มีความพร้อมด้านการฝึกฝีมือแรงงาน และมีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ให้บุคลากรมีความพร้อมดำเนินงานและประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการในสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อก้าวสู่การเป็นหน่วยงานดิจิทัลอย่างแท้จริง จึงกำหนดเป้าประสงค์ จำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

เป้าประสงค์ 5.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 5.2 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม

เป้าประสงค์ 5.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่รัฐบาลดิจิทัล

เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zones: SEZs) และระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)

การพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาของแผนภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ซึ่งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ประกอบด้วย เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Border SEZs) และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษคลัสเตอร์ (Cluster-Based SEZs) โดยเฉพาะการลงทุนอุตสาหกรรมซูเปอร์คลัสเตอร์ (Super Cluster) ที่เป็นคลัสเตอร์สำหรับกิจการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมในอนาคต เช่น ยานยนต์และชิ้นส่วน เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม ดิจิทัล บิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการแพทย์ครบวงจร เป็นต้น โดยที่ผ่านมาประเทศไทยมีเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ อาทิ โครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard Development Program: ESB) ซึ่งเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2524 มีพื้นที่ในการพัฒนา 3 จังหวัด ได้แก่ ระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา และมีอุตสาหกรรมหลักคือ อุตสาหกรรมขั้นพื้นฐาน อุตสาหกรรมก๊าซ บิโตรเคมี และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง โดยใช้พื้นที่ที่ติดชายฝั่งทะเลตะวันออกเป็นประตูหลักของประเทศในการนำเข้าและส่งออกสินค้า ในปัจจุบันรัฐบาลมีแนวคิดในการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ภายใต้โครงการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) หรืออีสเทิร์น ซีบอร์ด เฟส 2 โดยเป้าหมายอุตสาหกรรมในพื้นที่ คือ The New S-Curve (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2559)

ในปี พ.ศ. 2559 มีการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยให้ใช้ชื่อว่า “ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)” โดยมีแผนพัฒนาในประเด็นการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน แผนดำเนินการด้านผังเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดิน กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และแผนพัฒนาศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยาน ทั้งนี้ การพัฒนากำหนดขอบเขต 3 จังหวัด ได้แก่ ระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา และกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วยซูเปอร์คลัสเตอร์ และ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ 1) ยานยนต์สมัยใหม่ 2) อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ 3) การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 5) การแปรรูปอาหาร 6) หุ่นยนต์ 7) การบินและโลจิสติกส์ 8) เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ 9) ดิจิทัล และ 10) การแพทย์ครบวงจร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ ซึ่งมีการพัฒนาอุตสาหกรรมย่อย 5 ธุรกิจ (กระทรวงแรงงาน, 2560: 36-37) ดังนี้

- กิจการสาธารณูปโภคและบริการเพื่อการขนส่ง เช่น สถานีบรรจุและแยกสินค้ากล่อง (Inland Container Depot: ICD)
- ศูนย์รวมกิจการโลจิสติกส์ทันสมัย เช่น การขนส่งทางอากาศ (Air Cargo) และกิจการที่ใช้ Big Data and Analysis
- การบริการการซ่อมบำรุงอากาศยาน (Maintenance, Repair and Overhaul, MRO) และการพัฒนาอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน
- การพัฒนาพื้นที่โดยรอบท่าอากาศยานให้เป็นเขตอุตสาหกรรมสำหรับธุรกิจที่มีมูลค่าสูง (High-value Manufacturing)
- การให้บริการการฝึกอบรมนักบินและลูกเรือ (Pilot and Cabin Crew) และบุคลากรด้านเทคนิค (Technician) รวมถึงด้านการซ่อมบำรุงและพนักงานภาคพื้น (Ground Staff)

ความก้าวหน้าของการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (ข้อมูล ณ เดือนเมษายน ปี พ.ศ. 2562) ปัจจุบันเอกชนขอรับการส่งเสริมการลงทุนได้แล้ว โดยมีประกาศนโยบายส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษของ BOI ซึ่งให้สิทธิประโยชน์ระดับสูงสุด ผ่อนปรนเงื่อนไขสำหรับ SMEs ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และกำหนดกิจการเป้าหมายสำหรับการลงทุน นอกจากนี้ สำหรับโครงการที่ไม่ได้รับการส่งเสริมจาก BOI มีการลดอัตราภาษีเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ประกอบกิจการในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และมีการผ่อนปรนเงื่อนไขการจัดตั้งคลังสินค้าทัณฑ์บน

- กิจการเป้าหมายสำหรับการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ มี 13 กลุ่มกิจการเป้าหมายด้วยกัน ดังนี้
 1. อุตสาหกรรมการเกษตร ประมงและกิจการที่เกี่ยวข้อง
 2. เซรามิกส์
 3. อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องหนัง
 4. อุตสาหกรรมผลิตเครื่องเรือน
 5. อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ
 6. การผลิตเครื่องมือแพทย์
 7. อุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องจักรและชิ้นส่วน
 8. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
 9. การผลิตพลาสติก
 10. การผลิตยา
 11. กิจการโลจิสติกส์
 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม
 13. กิจการเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยว
- ประเภทกิจการเป้าหมายที่ประกาศเพิ่มเติม ดังนี้
 - 1) กลุ่มที่ BOI ให้การส่งเสริมในปัจจุบัน ได้แก่ 1. กิจการอบฟุ้งและไซโล 2. กิจการผลิตผลิตภัณฑ์จากผลพลอยได้หรือเศษวัสดุทางการเกษตร 3. กิจการผลิตโครงสร้างโลหะสำหรับงานก่อสร้างหรืองานอุตสาหกรรม 4. กิจการผลิตสิ่งพิมพ์ทั่วไป
 - 2) กลุ่มที่ BOI ยกเลิกการส่งเสริมแล้ว แต่นำกลับมาให้ใหม่เฉพาะใน SEZ ได้แก่ 1. กิจการผลิตอาหารสัตว์หรือส่วนผสมอาหารสัตว์ 2. กิจการผลิตวัสดุก่อสร้างและกิจการผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีตอัดแรงสำหรับงาน สาธารณูปโภค 3. กิจการผลิตสิ่งปฐมน้ำสำหรับประติณร่างกาย เช่น สบู่ ยาสระผม ยาสีฟัน เครื่องสำอางค์ 4. กิจการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค เช่น บรรจุภัณฑ์พลาสติก 5. กิจการผลิตสิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ เช่น กล่องกระดาษ 6. กิจการพัฒนาอาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมและ/หรือคลังสินค้า

แนวทางพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษระยะต่อไป

1. ให้ความสำคัญกับการค้า/การท่องเที่ยว และเร่งรัดการดำเนินงานโครงการ/มาตรการของหน่วยงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
2. เพิ่มจุดเน้นการพัฒนาสนับสนุนความร่วมมือไทย-ประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนพรมแดนให้เป็นสะพานเชื่อมโยง (Border to bridge)
3. เพิ่มศักยภาพและสร้างโอกาสให้ SMEs ลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และเปิดโอกาสให้เอกชนลงทุนในพื้นที่มากขึ้น

สำหรับความก้าวหน้าในการดำเนินงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (จากการประชุมคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ครั้งที่ 5/2561 เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2561) มีความก้าวหน้าในการดำเนินงานที่ผ่านมา ดังนี้

ระยะที่ 1 : แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ระยะที่ 2: โครงการโครงสร้างพื้นฐานหลักที่สำคัญ

โครงการโครงสร้างพื้นฐานหลัก ได้แก่ โครงการรถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน โครงการสนามบินอู่ตะเภาและเมืองการบินภาคตะวันออก โครงการศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยาน อู่ตะเภา โครงการท่าเรือแหลมฉบัง ระยะที่ 3 โครงการท่าเรืออุตสาหกรรมมาบตาพุด ระยะที่ 3 โครงการเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Park Thailand หรือ EECd) นอกจากนี้ EEC ยังได้ดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

1) มีการกำหนดเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ เขตฯ อุตสาหกรรม 21 เขต และเขตฯ เพื่อกิจการพิเศษ 4 เขต การกำหนดเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ เมืองการบินภาคตะวันออก เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล และเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษรถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน

2) แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกแผนปฏิบัติการ 4 แผน ได้แก่ แผนการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี แผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค แผนการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ และแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3) จัดทำแผนงานบูรณาการขับเคลื่อน EEC ตาม พ.ร.บ. งบประมาณฯ พ.ศ. 2562 แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้รับจัดสรรงบประมาณตามร่าง พ.ร.บ.งบประมาณฯ ในปี 2562 จำนวน 14,862.6146 ล้านบาท

4) มีกิจกรรมชักจูงการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ และความร่วมมือระหว่างประเทศ ในหลายประเทศ ร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) กระทรวงการต่างประเทศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการชักจูงการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ระยะที่ 3: การชักจูงการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย การวางแผนเพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (กพอ.) กำหนดให้การลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษใน EEC ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 500,000 ล้านบาท ในระยะเวลา 5 ปี แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม หลัก ดังนี้

กลุ่มที่ 1 "ดึงดูดการลงทุน" ร่วมกับ BOI เป้าหมาย 100,000 ล้านบาทต่อปี

ในการนี้ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) จะจัดทำแผนการดำเนินการเชิงรุกเพื่อบรรลุเป้าหมายการลงทุนดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการหานักลงทุนที่เป็นผู้ประกอบการหลัก (Anchor) ในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ ตามแนวทางดังต่อไปนี้

- แผนการชักจูงการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
 - 1) มีคณะกรรมการประสานการลงทุน ที่มีคณะทำงานประกอบด้วยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย 6 กลุ่ม
 - 2) ประสานการทำงานร่วมกับ BOI กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงต่างประเทศ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และหน่วยงานอื่นๆ ตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
 - 3) วางแผน Roadshow แบบเจาะลึกตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเน้นผลสัมฤทธิ์การชักจูงการลงทุนของบริษัทเป้าหมายสำคัญ
- การจัดทำแผนผังการใช้ประโยชน์ที่ดิน และแผนผังการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค โดยร่วมกับกรมโยธาธิการและผังเมือง (ตาม พ.ร.บ. EEC) ให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดใน พ.ร.บ. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561
- การพัฒนาศูนย์บริการเบ็ดเสร็จครบวงจรในพื้นที่ EEC เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการ นักลงทุนในพื้นที่ EEC ให้ศูนย์บริการที่มีความทันสมัย รวดเร็ว สะดวก และมีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัยของระบบข้อมูลในการติดต่อธุรกิจ ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

กลุ่มที่ 2 การประชาสัมพันธ์เชิงพื้นที่ “เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน”

- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) จะดำเนินการประชาสัมพันธ์ เพื่อขยายตลาดการลงทุน ทั้งจากในและต่างประเทศ และสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ร่วมเป็นเจ้าของ และร่วมได้รับประโยชน์จากโครงการ
- การจัดตั้งกองทุนพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อการพัฒนาพื้นที่หรือชุมชน รวมทั้งช่วยเหลือ หรือเยียวยาประชาชนและชุมชนที่อาจได้รับผลกระทบจากการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาและให้ทุนการศึกษาแก่ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกหรือที่อยู่ใกล้เคียงและได้รับผลกระทบจากการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

กลุ่มที่ 3 วางแผนอนาคต รองรับการพัฒนาในอนาคต

- การขยายพื้นที่ EEC (นอกจาก 3 จังหวัด)
- การประกาศอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษเพิ่มเติม
- การเตรียมการพัฒนาเมืองใหม่อัจฉริยะน่าอยู่ เมืองศูนย์กลางการเงิน และ Aerotropolis
- การพัฒนาแรงงานคุณภาพสูง โดยประสานกับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- แผนงานสำคัญในระยะต่อไปเพื่อรองรับอนาคต หลังจากรถไฟความเร็วสูงเสร็จในปี 2566 เช่น สาธารณูปโภค สาธารณูปการ สาธารณสุข เกษตร สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้อย่างยั่งยืน (SEC)

จากรายงานการศึกษาความเหมาะสมในรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาในพื้นที่จังหวัดชุมพร-ระนองและพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี-นครศรีธรรมราช (การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้อย่างยั่งยืน (Southern Economic Corridor: SEC) จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2561 โดยมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ: สศช.) ศึกษาความเหมาะสมในรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาในพื้นที่จังหวัดชุมพร-ระนอง และพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี-นครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ที่ต่อยอดการพัฒนาจากฐานทรัพยากรและกิจกรรมเศรษฐกิจที่มีอยู่ในพื้นที่เพิ่มโอกาสในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลให้เกิดความยั่งยืนของการพัฒนาในระยะยาวและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนรวมทั้งเพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ และทางออกทะเลของภาคใต้ตอนบน

กรอบการพัฒนา

กรอบการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาประตูการค้าฝั่งตะวันตก

กรอบการพัฒนาที่ 2 การพัฒนาประตูสู่การท่องเที่ยวอ่าวไทยและอันดามัน

กรอบการพัฒนาที่ 3 การพัฒนาอุตสาหกรรมฐานชีวภาพและการแปรรูปการเกษตรมูลค่าสูง

กรอบการพัฒนาที่ 4 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การส่งเสริมวัฒนธรรมและพัฒนาเมืองน่าอยู่

กรอบพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนมีดังนี้

ตารางที่ 2.8 กรอบการพัฒนาที่ 2 การพัฒนาประตูลู่การท่องเที่ยวอ่าวไทยและอันดามัน

โครงการ	สาระสำคัญ	หน่วยงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว			
โครงการวางระบบการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวใน SEC	ศึกษาเพื่อวางระบบให้ครอบคลุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในภาคการท่องเที่ยว จัดระบบสาระความรู้ การกำหนดแผนงาน/โครงการและรายละเอียดหน่วยงานรับผิดชอบ รวมทั้งงบประมาณและรายละเอียด	สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	ปี พ.ศ. 2563
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	พัฒนาแรงงานฝีมือในสถานประกอบการและแรงงานทั่วไปด้านการท่องเที่ยวและบริการ ทักษะดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ปี 2563 เป็นต้นไป
โครงการศึกษาพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้อย่างยั่งยืน	เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ หน่วยการศึกษาในจังหวัดระนอง และชุมพรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถที่มีอยู่ และลักษณะอันพึงประสงค์ เน้นทักษะภาษาและการนำเที่ยวที่มีคุณภาพสูง	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ปี 2563 เป็นต้นไป
โครงการพัฒนาบุคลากรตามอาชีพการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ตามมาตรฐานวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน	จัดหลักสูตรอบรมบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและการบริการให้กับนักเรียน (นักศึกษาที่สนใจในอาชีพด้านการท่องเที่ยวและการบริการ และบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการท่องเที่ยวและการบริการ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	ปี 2563 เป็นต้นไป
กิจกรรมศูนย์ความเป็นเลิศด้านการบริการและการท่องเที่ยวทางทะเลกลุ่มจังหวัดชุมพรและระนอง	1. พัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับการท่องเที่ยวกลุ่มจังหวัดชุมพรและระนอง 2. พัฒนาทักษะบริหารจัดการการท่องเที่ยวกลุ่มจังหวัดชุมพรและระนอง 3. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะพื้นฐานบุคลากรทางการท่องเที่ยวและคนในชุมชน	มหาวิทยาลัยแม่โจ้เชียงใหม่/มหาวิทยาลัยแม่โจ้ชุมพร	ปี 2563 เป็นต้นไป

โครงการ	สาระสำคัญ	หน่วยงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
โครงการผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษาด้าน การท่องเที่ยวสนับสนุนระเบียบ เศรษฐกิจภาคใต้อย่างยั่งยืน	จัดอบรมทักษะด้านวิชาการและ วิชาชีพให้กับนักศึกษา และพัฒนา ทักษะบุคลากรครู	สำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	ปี 2563 เป็นต้นไป
โครงการพัฒนากำลังคนด้าน การท่องเที่ยวทางทะเลรองรับ เรือท่องเที่ยวขนาดใหญ่	ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการ ท่องเที่ยวทางทะเล ได้แก่ มัคคุเทศก์ และพนักงานเรือท่องเที่ยว	สำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา (สถาบัน การอาชีวศึกษาภาคใต้ 2)	ปี 2563 - 2564
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพใน การช่วยเหลือนักท่องเที่ยว ผู้ประสบภัยทางน้ำ	สร้างองค์ความรู้ให้กับหน่วยงาน ราชการภาคเอกชน อาสาสมัคร ท่องเที่ยว	สำนักงาน ปลัดกระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา (สำนักงานการ ท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดระนอง)	ปี 2563 เป็นต้นไป

ตารางที่ 2.9 กรอบการพัฒนาที่ 3 การพัฒนาอุตสาหกรรมฐานชีวภาพและการแปรรูปการเกษตรมูลค่าสูง

โครงการ	สาระสำคัญ	หน่วยงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิต			
โครงการสร้างผู้ประกอบการใหม่ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์จากยางพารา	สร้างผู้ประกอบการใหม่ สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้เพิ่มให้ เกษตรกร	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (สถาบันการ อาชีวศึกษาภาคใต้ พื้นที่ วิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยีนครศรีธรรมราช)	ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป
โครงการศูนย์วิจัยและนวัตกรรม เพื่อการใช้ประโยชน์ไม้ยางพารา ครบวงจร	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	ปี 2563 -2565
โครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยและ พัฒนาผลิตภัณฑ์ Oleochemicals แบบครบวงจร	สร้างห้องปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากรถ่ายทอด เทคโนโลยี	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

โครงการ	สาระสำคัญ	หน่วยงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
โครงการสร้างผู้ประกอบการใหม่เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์จากปาล์มน้ำมัน	สร้างผู้ประกอบการใหม่ สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้เพิ่มให้ เกษตรกร	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ พื้นที่วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่)	ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป
โครงการสถาบันวิจัยและพัฒนาสัตว์น้ำเศรษฐกิจแห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ - ศูนย์เรียนรู้ วิจัย และพัฒนาระบบการผลิต และการปรับปรุงพันธุ์หอยทะเลเศรษฐกิจของจังหวัดสุราษฎร์ธานี - โครงการผลิตอาหารสัตว์น้ำที่มีคุณสมบัติเฉพาะ	ผลิตบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป
โครงการกิจกรรมพัฒนาความเป็นเลิศด้านวิจัยและบริการวิชาการ การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง เศรษฐกิจที่มีมูลค่าสูงแบบอินทรีย์ สำหรับรับรองการพัฒนาเป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ด้านการท่องเที่ยว	ผลิตบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่งเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น	มหาวิทยาลัยแม่โจ้เชียงใหม่/ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ชุมพร	ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป
โครงการสร้างความเป็นเลิศทางวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีแม่เหล็กไฟฟ้าให้เป็นนวัตกรรมใหม่ของประเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาาระบบเศรษฐกิจเกษตรของภาคใต้ (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ผักผลไม้)	พัฒนาบุคลากร เผยแพร่ผลงานวิชาการสู่ชุมชน	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	ปี 2563 -2564
สนับสนุนการผลิตด้านเกษตรครบวงจร			
โครงการยกระดับศักยภาพอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราของจังหวัดในพื้นที่ SEC สู่อุตสาหกรรม 4.0	อบรมนักวิจัยและประเมินสถานประกอบการ	สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (สำนักอุตสาหกรรมจังหวัด นครศรีธรรมราช)	

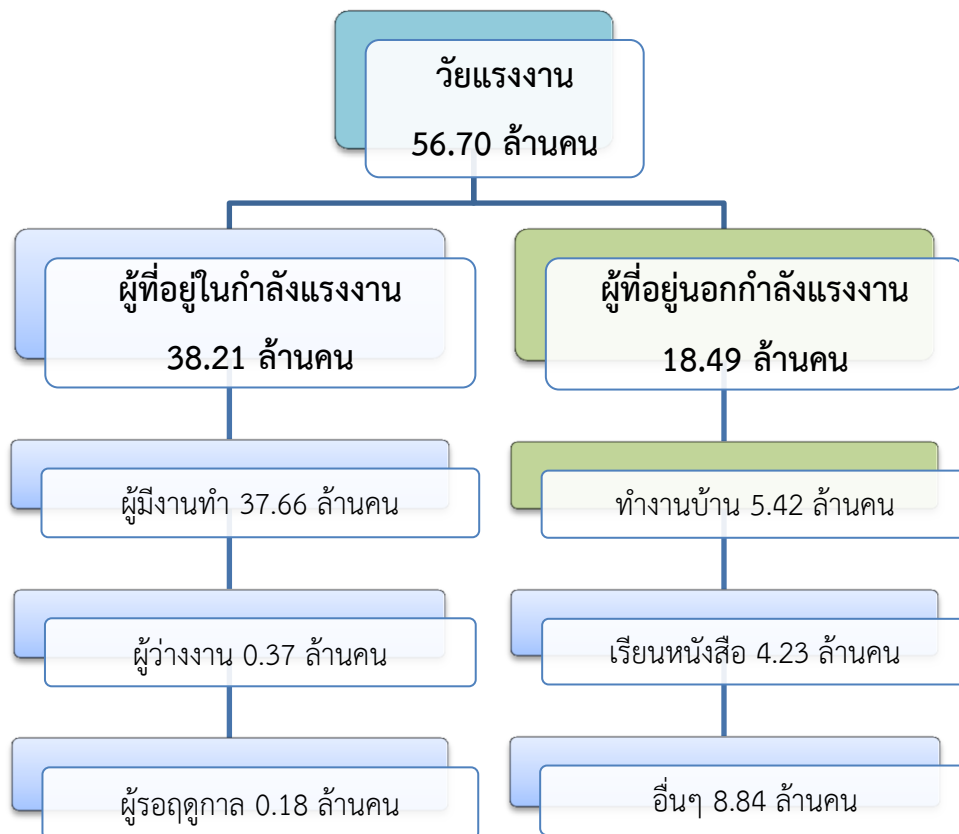
โครงการ	สาระสำคัญ	หน่วยงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
พัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			
โครงการพัฒนาต้นแบบพื้นที่เกษตรกรรมอัจฉริยะ (Smart Farming) พื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้	พัฒนาชุมชนหรือวิสาหกิจชุมชนเกษตรกรให้สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางด้าน Internet of thing และ ERP มาใช้ในการบริหารจัดการด้านการเกษตร	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนบน)	ปี 2563

2.1.2 สถานการณ์แรงงานของประเทศ

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นแผนดำเนินงาน ในช่วง 5 ปีแรก ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นั้นมีเป้าหมายพัฒนาเศรษฐกิจต่างๆ ของประเทศในการก้าวข้ามผ่านเป็นประเทศที่มีรายได้สูงหลุดพ้นจากประเทศกับดักรายได้ปานกลาง สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นอกจากมีเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาแล้ว ยังมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนในระดับสูงเพื่อรองรับแนวโน้มการลดลงของประชากรอันเป็นผลจากอัตราการเกิดที่ลดลงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมผู้สูงอายุ

โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน กำลังแรงงาน และอัตราการว่างงาน

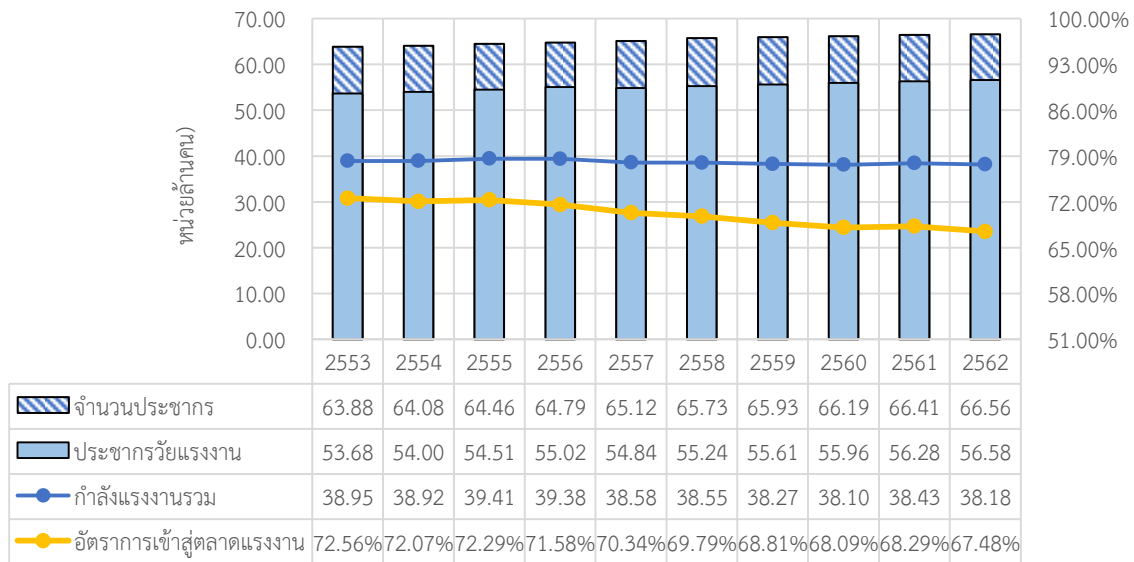
จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในเดือนธันวาคมปี พ.ศ. 2562¹ ประเทศไทยมีประชากรในวัยแรงงาน (ผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป) จำนวน 56.70 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 38.21 ล้านคน (ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 37.66 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.37 ล้านคน ผู้ที่รอฤดูกาล 0.18 ล้านคน) ส่วนผู้อยู่นอกกำลังแรงงานหรือผู้ที่ไม่พร้อมทำงานมีจำนวน 18.49 ล้านคน ได้แก่ แม่บ้าน นักเรียน คนชรา เป็นต้น ซึ่งจากตัวเลขทั้งหมดดังกล่าวคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.97 และอัตราการเข้าสู่ตลาดแรงงานร้อยละ 67.38



หมายเหตุ: ที่ปรึกษานำข้อมูลในเดือนธันวาคมปี พ.ศ. 2562 มาใช้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันที่สุดของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนภาพที่ 2.6 โครงสร้างกำลังแรงงานในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาแนวโน้มของโครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2562 ตามแผนภาพที่ 2.7 พบว่า แนวโน้มจำนวนประชากรของประเทศไทยนั้นมีความเพิ่มขึ้นทุกปี อย่างไรก็ตามนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 จำนวนประชากรของประเทศไทยนั้นเติบโตในอัตราที่ลดลง เช่นเดียวกับแนวโน้มของประชากรในวัยแรงงาน (ผู้มีอายุมากกว่า 15 ปีขึ้นไป) ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงเช่นกัน ตรงกันข้ามกับกำลังแรงงานรวมของประเทศไทยและอัตราการเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ลดลงนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง

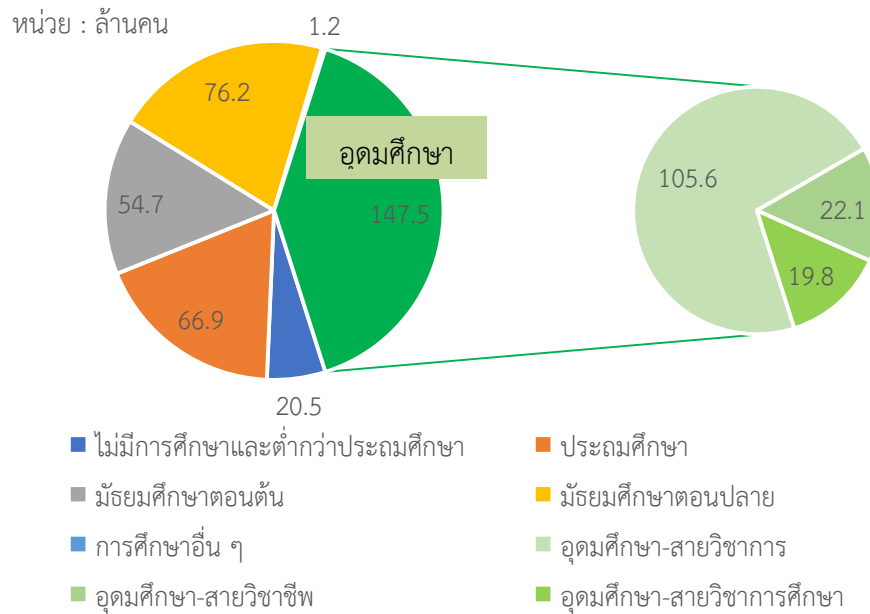


ที่มา : ฐานข้อมูลจำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนภาพที่ 2.7 แนวโน้มโครงสร้างกำลังแรงงาน ปี พ.ศ. 2553-2562

โดยจากบทความของธนาคารแห่งประเทศไทย¹ รายงานว่า ตลาดแรงงานไทยกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง 3 ประการ (1) ข้อจำกัดด้านกำลังแรงงานประเทศไทยเริ่มเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัยทำให้ประชากรใหม่ที่เข้าสู่วัยแรงงานลดลง ขณะที่ประชากรสูงวัยทยอยเกษียณอายุมากขึ้น โดยจำนวนผู้อยู่ในกำลังแรงงานไทยได้ผ่านจุดสูงสุดแล้วในปี 2555 ที่ 39.4 ล้านคนและเริ่มทยอยลดลงมาเรื่อยๆ ไทยจึงพึ่งพาแรงงานส่วนหนึ่งจากประเทศเพื่อนบ้าน (2) ความต้องการแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าขึ้น โดยเฉพาะระบบเครื่องจักรอัตโนมัติ (automation) และหุ่นยนต์ที่ถูกนำมาใช้ในภาคการผลิตมากขึ้น ทำให้ความต้องการแรงงานเปลี่ยนแปลงไปทั้งด้านปริมาณและทักษะ ยกตัวอย่างอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่การผลิตขยายตัวดีสอดคล้องกับการส่งออก แต่จำนวนแรงงานกลับปรับลดลง ทั้งนี้ แรงงานที่ได้รับผลกระทบมากคือกลุ่มที่มีลักษณะงานทำซ้ำและเป็นแบบแผน เช่น แรงงานในสายการผลิตและผู้คุมเครื่องจักร นอกจากนี้ ความต้องการแรงงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในปัจจุบันมาจากธุรกิจสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสินค้าเทคโนโลยีและภาคบริการ แต่คนไทยส่วนมากยังอยู่ในภาคเกษตรซึ่งมีรายได้เพียงร้อยละ 9 ใน GDP เท่านั้น (3) ระบบการศึกษาของไทยยังไม่สามารถผลิตแรงงานได้ตามความต้องการของเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงเร็ว สะท้อนจากข้อมูลจำนวนผู้ว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษาแผนภาพที่ 2.6 กลับพบว่าจำนวนของผู้ที่ว่างงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจำนวน 147,500 คน ซึ่งประกอบด้วย สายวิชาการจำนวน 105,000 คน สายวิชาชีพ 22,100 คน และสายวิชาการศึกษา 19,800 คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษาสายวิชาการ ซึ่งมีสัดส่วนจำนวนผู้ว่างงานสูงที่สุด แสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องของภาคการศึกษาที่ผลิตบุคลากรในระดับปริญญาที่ตรงความต้องการของตลาดได้ ทำให้เกิดช่องว่างทางทักษะแรงงาน

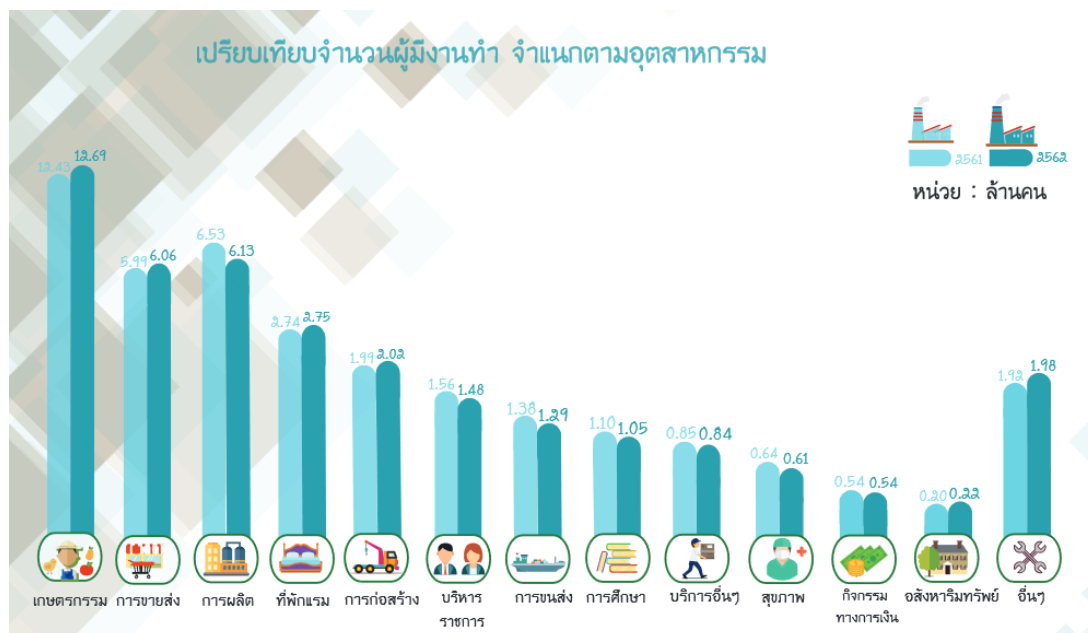
1 บทความเรื่อง “ความท้าทายเชิงโครงสร้างของเศรษฐกิจไทยและการประสานนโยบายเศรษฐกิจ” ของธนาคารแห่งประเทศไทย: https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/MonetPolicyComittee/MPR/BOX_MPR/BOX_MPR_22561_1.pdf



ที่มา : เอกสารสรุปการผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562

แผนภาพที่ 2.8 จำนวนผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ในเดือนธันวาคมปี พ.ศ. 2562

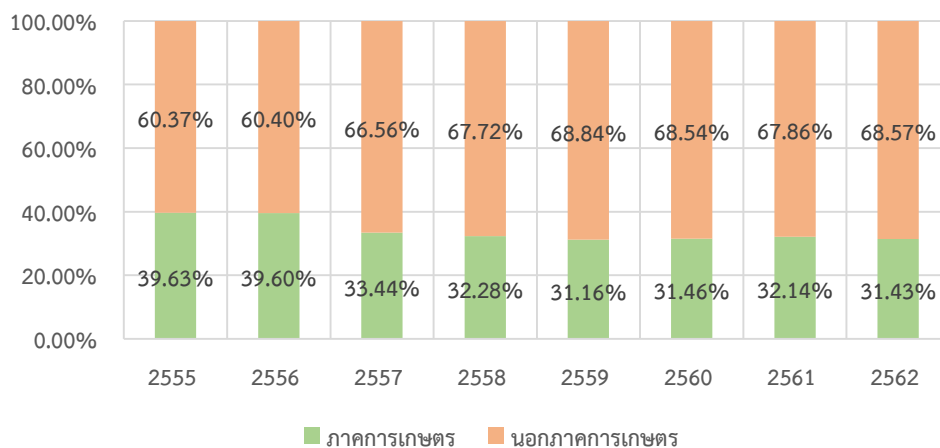
เมื่อแบ่งกิจกรรมเศรษฐกิจออกเป็น 2 ภาคหลัก คือ กิจกรรมภาคการเกษตร และกิจกรรมนอกภาคการเกษตร จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในเดือนธันวาคมปี พ.ศ. 2562¹ พบว่าผู้ที่มีงานทำจำนวน 37.66 ล้านคนสามารถจำแนกตามอุตสาหกรรมได้ดังแผนภาพที่ 2.9



ที่มา : เอกสารสรุปการผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562

แผนภาพที่ 2.9 ผู้ที่มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม

โดยจากผลสำรวจพบว่าผู้ที่มีงานทำอยู่ภาคการเกษตรยังคงมีจำนวนเป็นอันดับหนึ่งคือ 12.69 ล้านคน เช่นเดียวกันกับปี พ.ศ. 2561 ที่มีจำนวนผู้ที่มีงานทำมากที่สุดอยู่ที่ 12.43 ล้านคน รองลงมาผู้ที่มีงานทำนอกภาคการเกษตรคือ การผลิต ขยายส่ง โรงแรม และการก่อสร้าง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแนวโน้มของผู้ที่มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรมรายปีย้อนหลังดังแสดงในแผนภาพที่ 2.10 กลับพบว่าแรงงานในภาคการเกษตรที่เคยเป็นกลุ่มแรงงานหลักมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง



ที่มา: ภาวะการทำงานของประชากร จำแนกตามประเภทธุรกิจ

แผนภาพที่ 2.10 สัดส่วนผู้ที่มีงานทำในภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตร

ซึ่งสาเหตุสำคัญที่แรงงานในภาคการเกษตรลดลง² ประการแรก เกิดจากทัศนคติของแรงงานรุ่นใหม่ ที่เห็นว่า อาชีพเกษตรกรเป็นงานที่หนัก ราคาไม่แน่นอน ผลผลิตต้องพึ่งพาธรรมชาติซึ่งมีความไม่แน่นอนของสภาพอากาศสูง ด้วยปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้แรงงานเคลื่อนย้ายไปสู่แรงงานนอกภาคการเกษตรมากขึ้น โดยเข้าไปทำงานเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ ซึ่งมีเงินเดือนเป็นรายได้ประจำที่แน่นอนและต่อเนื่องตลอดทั้งปีอาชีพการเกษตรจึงเป็นเพียงทางเลือกเพื่อเป็นอาชีพเสริมหรือเพื่อความมั่นคงด้านอาหารของครัวเรือน ประการที่สอง ต้นทุนการผลิตของพืชเศรษฐกิจที่สำคัญมีแนวโน้มสูงขึ้นโดยเฉพาะต้นทุนการใช้ปุ๋ยเคมีและสารเคมีการเกษตรรวมถึงต้นทุนค่าจ้าง แรงงานที่สูงขึ้นส่งผลให้ผลตอบแทนสุทธิอยู่ในระดับต่ำและไม่แน่นอน บางปีต้องประสบผลขาดทุน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้เกษตรกรบางส่วน นอกจากจะทำอาชีพการเกษตรแล้ว ยังต้องหารายได้เสริมโดยการประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปหรือเป็นลูกจ้าง ในภาคการผลิตอื่นในช่วงนอกฤดูกาลเกษตร ประการสุดท้าย ระบบการประกันภัยพืชผลทางการเกษตร (Crop Insurance) ยังมีข้อจำกัดและไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลาย เนื่องจากขาดการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจังทำให้ที่ผ่านมาเกษตรกรมีข้อจำกัดในการที่จะลดความเสี่ยงของผลกระทบจากภัยธรรมชาติที่สร้างความเสียหายแก่ผลผลิต

สำหรับอุตสาหกรรมการผลิต ถือเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีความท้าทายสำหรับแรงงานในปัจจุบันมาก เนื่องจากการเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่ทำให้มีการนำเทคโนโลยีก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หุ่นยนต์อัจฉริยะ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตไปสู่ดิจิทัลสิ้นอัตโนมัติขึ้น ซึ่งจะทำให้การจ้างงานลดลงในหลายอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

2 “แรงงานกับการเปลี่ยนแปลงของภาคการเกษตรไทย” ของธนาคารแห่งประเทศไทย:

https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/NorthEastern/DocLib_Research/04-Labor%20with%20Agri%20Changing.pdf

นอกจากนั้นนโยบายของไทยต้องการปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 ที่ใช้เทคโนโลยีและอัตโนมัติขึ้น เงื่อนไขการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายเน้นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงตัวเลขขอส่งเสริมการลงทุนในช่วงที่ผ่านมา 60% เป็นการลงทุนในพื้นที่อีอีซีในอุตสาหกรรมที่เป็นซูเปอร์คลัสเตอร์ซึ่งเป็น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ เงื่อนไขการลงทุนของไทยไม่ได้ผูกติดกับการจ้างงานเหมือนในอดีตที่ผ่านมา อีกทั้งการลงทุนใหม่เน้นเทคโนโลยีขั้นสูงทำให้แนวโน้มการจ้างงานลดน้อยลง

ขีดความสามารถในการแข่งขัน

จากการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขัน **Global Competitiveness Index 4.0** ในปี 2019 โดย World Economic Forum หรือ WEF จากประเทศต่างๆ ในโลก 141 ประเทศ พบว่า สำหรับประเทศไทยใน ปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 40 โดยมีคะแนนดัชนีความสามารถทางการ แข่งขันที่ดีขึ้นจากปีที่แล้ว คือจากคะแนน 67.5 คะแนนเป็น 68.1 คะแนน แต่อันดับกลับลดลงจากอันดับ 38 ในปี พ.ศ. 2561 เป็นอันดับที่ 40 ในปี พ.ศ. 2562 โดยเกณฑ์การประเมินหลักของการจัดอันดับขีดความสามารถ ในการแข่งขัน แบ่งออกหลักๆ เป็น 4 ด้านคือ

1. Enabling Environment สิ่งแวดล้อมในการทำธุรกิจ เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจใหม่ ครอบคลุมไปถึงสถาบันต่างๆ เช่น กฎหมาย ราชการ ระบบต่างๆ ระเบียบในการดำเนินงาน การกำกับดูแล เรื่องเหล่านี้ สนับสนุนให้ภาคธุรกิจสามารถแข่งขันได้ดีไหม ใช้ชีวิตโดยคิดว่า ถ้าจะเปิดธุรกิจใช้เวลาที่วัน ต้องไป ติดต่อกับที่หน่วยงาน ต้องเซ็นเอกสารกี่ฉบับ ต้องใช้ใบอนุญาตกี่ฉบับ ซึ่งประเทศไทยต้องทำหลายอย่าง การทำ ธุรกิจต้องมีใบอนุญาตค่อนข้างเยอะ ต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน
2. Human Capital ทักษะความสามารถของคน รวมถึงการสนับสนุนให้คนสามารถทำงาน ได้ดีด้วย นั่นก็คือ โครงสร้างทางด้านสาธารณสุข สวัสดิภาพทางสังคม เช่น ประกันสังคม
3. Markets ความหลากหลายของสินค้าที่มีในตลาด นอกจากนี้ยังครอบคลุมไปถึงตลาด การเงิน เพราะเงินเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในการลงทุน วิตว่าถ้าไม่มีเงินทุน จะสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากน้อย แค่ไหน
4. Innovation Ecosystem การมีสถานะที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างนวัตกรรม มีการสนับสนุน โดยภาครัฐเพื่อให้เงินทุนกับการทำวิจัยเพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรม นวัตกรรมถูกแปลงออกมาในเชิงพาณิชย์ ได้มากน้อยแค่ไหน

โดยจากผลการประเมินตามแผนภาพที่ 2.11 พบว่ามีหัวข้อที่ไทยทำได้ดีคือ หัวข้อ Macroeconomic Stability เสถียรภาพด้านเศรษฐกิจ ซึ่งอยู่ภายใต้หัวข้อ Enabling Environment ซึ่งวัดจากสินค้า นำเข้า สินค้าส่งออก การเกิดดุลทางการค้า อัตราเงินเฟ้อ ความเข้มแข็งของธนาคาร หัวข้อ Health สวัสดิการ ด้านสุขภาพของเราดีกว่าหลายๆ ประเทศ Outcome ของโครงการด้านสุขภาพต่างๆ ค่อนข้างดี เข้าถึง ประชาชนอย่างทั่วถึง และหัวข้อ Financial System มีระบบการเงินที่ดีมาก ธนาคารปล่อยกู้ให้กับเอกชน อย่างทั่วถึง โอกาสที่ธุรกิจต่างๆ จะเข้าถึงแหล่งเงินทุนมีสูง และตลาดทุนของไทยค่อนข้างดี มี Financial Asset ที่หลากหลาย รวมถึงมีผู้กำกับดูแลที่เข้มแข็ง ไม่ว่าจะเป็น ธปท. หรือ กสท.

นอกจากนี้ในหัวข้อของ Skills หรือทักษะความสามารถของคน ที่อยู่ในด้านของ Human Capital ซึ่งเป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสถานการณ์แรงงานของประเทศไทย โดยประเทศจัดอยู่ในอันดับ 62 จากทั้งหมด 141 ประเทศ โดยการที่ประเทศไทยจะปรับปรุงให้ได้อันดับที่สูงขึ้นในอนาคตนั้นจะต้อง ปรับปรุงในเรื่องคุณภาพของการฝึกอบรมสายวิชาชีพ ทักษะความรู้ของเด็กจบใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการ

ทางธุรกิจ ทักษะและความรู้ในด้านดิจิทัลหรือคอมพิวเตอร์ของประชากรวัยแรงงาน รวมถึงเรื่องของการอบรมพนักงานบริษัท การให้ความสำคัญกับ Lifelong Learning มีการ upskill reskill

ดังนั้นการที่จะพัฒนาอันดับความสามารถในการแข่งขันในหัวข้อของ Skills หรือทักษะความสามารถของคนไทยนั้น จะต้องมีความร่วมมือกันทุกฝ่ายไม่ใช่แค่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น โดยจะต้องมีการเชื่อมโยงทักษะแรงงานต้องการในอนาคตกับระบบการศึกษาไทยให้มากขึ้นโดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรมและทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มรวมถึงภาคเอกชนจะต้องมีส่วนร่วมในการสะท้อนความต้องการลักษณะทักษะของกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรทั้งหน่วยงานรัฐและเอกชนนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนหรือปรับปรุงหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมต่างๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมในปัจจุบัน

Thailand

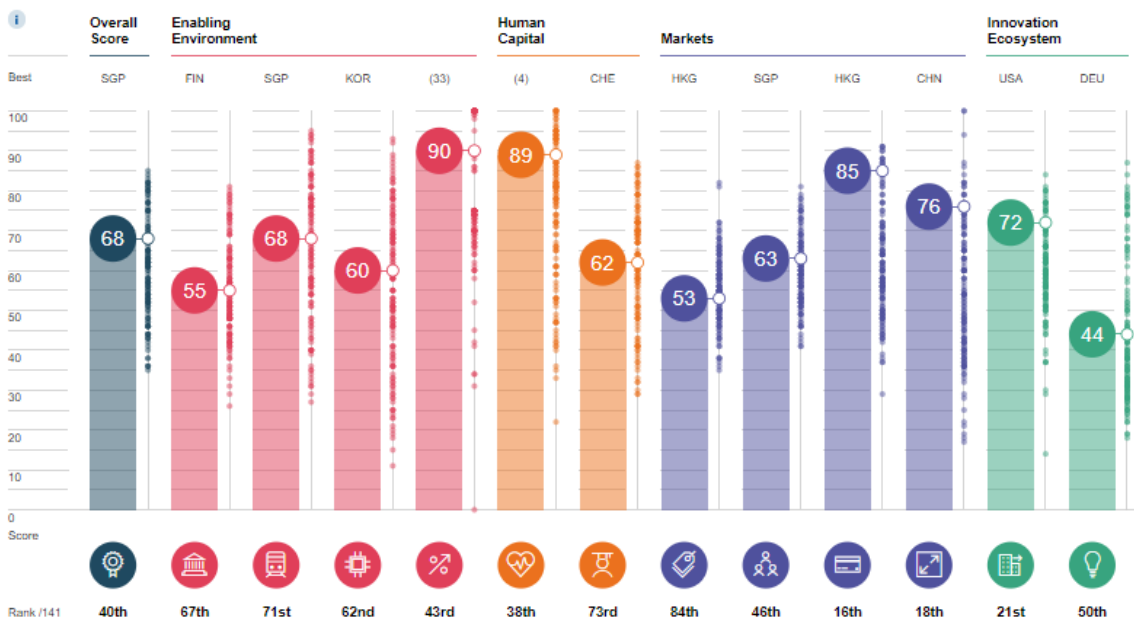
40th / 141

Global Competitiveness Index 4.0 2019 edition

Rank in 2018 edition: 38th/140

Performance Overview 2019

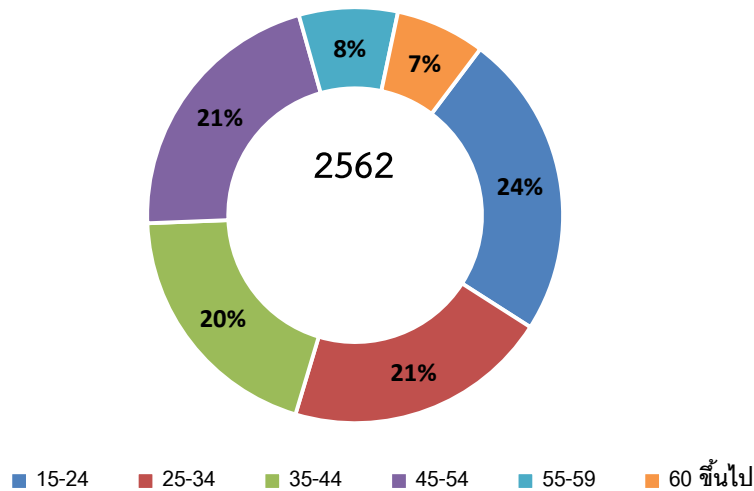
Compare with ☐ No comparator



ที่มา : <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2019/economy-profiles/#economy=THA>

แผนภาพที่ 2.11 อันดับและผลคะแนนในด้านต่างๆ ของการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

จากการพิจารณาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร ซึ่งสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าในปี พ.ศ. 2562 สัดส่วนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีความต้องการที่จะพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในแต่ละกลุ่มอายุสามารถแบ่งได้ดังแผนภาพที่ 2.12 ซึ่งกลุ่มอายุ 15-24 ปีหรือกลุ่มเยาวชน เป็นกลุ่มที่มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 25-34 ปี และ 45-54 ปี คิดเป็นร้อยละ 21 และกลุ่มอายุ 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 20

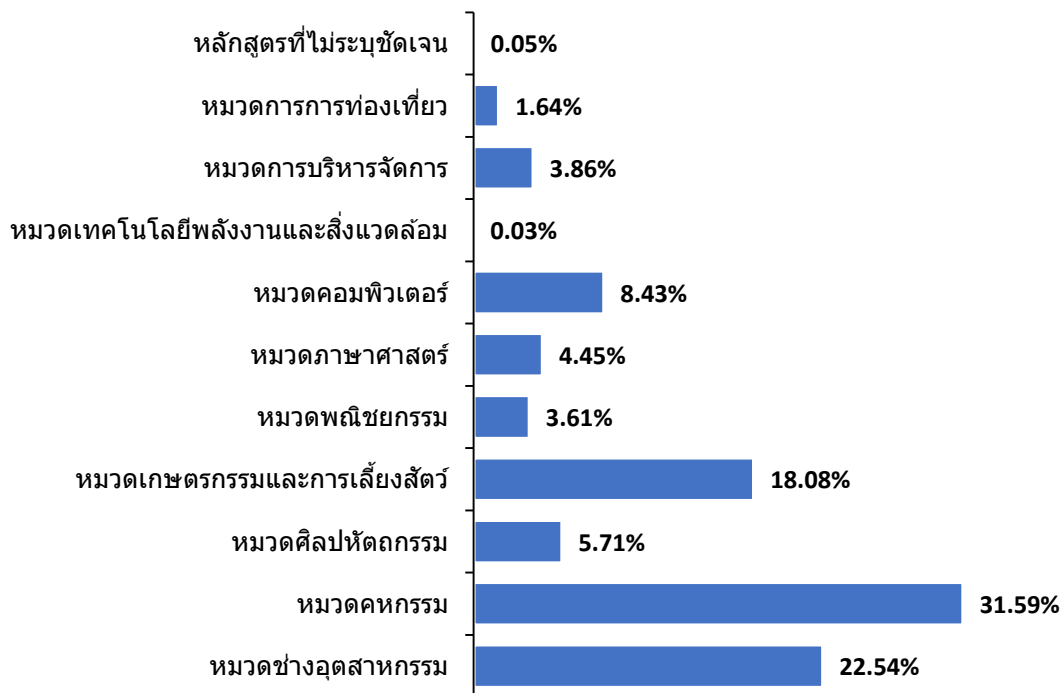


ที่มา : ฐานข้อมูลจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามกลุ่มอายุ พ.ศ.2562 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนภาพที่ 2.12 สัดส่วนของประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถจำแนกตามกลุ่มอายุ

จะเห็นได้ว่าความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรไทยนั้น มีอยู่ในทุกช่วงอายุ โดยเฉพาะช่วงอายุตั้งแต่ 15-54 ปี ซึ่งคิดเป็น 76% ของความต้องการทั้งหมด ดังนั้นในการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพคนนั้นจึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับคนในทุกช่วงอายุวัย อาทิ หลักสูตรสำหรับวัยเริ่มทำงาน กลุ่มอายุ 15-34 ปี ซึ่งเป็นวัยหนุ่มสาวหรือช่วงเริ่มต้นเข้าสู่การทำงานที่ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ตนเองไม่รู้ และสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการทำงานของตนเอง หรือหลักสูตรสำหรับกลุ่มอายุ 55-59 ปีที่เน้น ทางด้านการบริหาร หรือหลักสูตรพัฒนาอาชีพสำหรับเตรียมตัวที่จะเป็นแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต

นอกจากนี้ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ของประชากรโดยจำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาในปี พ.ศ. 2562 ในแผนภาพที่ 2.13 พบว่า หลักสูตรที่มีความต้องการพัฒนาสูงสุดสามอันดับแรก ประกอบด้วย หมวดคหกรรมมีสัดส่วนความต้องการมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 31.59 รองลงมาเป็นหมวดช่างอุตสาหกรรมร้อยละ 22.54 และหมวดเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์ ร้อยละ 18.08



ที่มา : ฐานข้อมูลจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา พ.ศ. 2562

แผนภาพที่ 2.13 ร้อยละของประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา

2.1.3 บทบาทของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาบทบาทและภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนามนุษย์ของหน่วยงานข้างต้น รวมถึงวิเคราะห์โอกาสในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยให้มีประสิทธิภาพและมีสมรรถนะที่จะนำพาประเทศเข้าสู่การแข่งขันในระดับนานาชาติ ซึ่งจากการศึกษาบทบาทของหน่วยงานข้างต้น สามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากลมีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยให้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(3) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการ ของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรอง ความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนาากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออก หนังสือรับรอง มาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(5) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริม เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่ รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กลไกที่กรมพัฒนาใช้ขับเคลื่อนในการปฏิบัติการตามกฎหมายคือ คณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทน สำนักงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย และผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ และกรรมการอื่นจำนวนสี่คนซึ่งรัฐมนตรี แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิสองคน จากผู้แทนฝ่ายนายจ้างหนึ่งคนและจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอีกหนึ่งคน โดยมี อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ¹⁶ โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศตาม พระราชบัญญัตินี้
3. ออกระเบียบหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
4. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ ตามมาตรา 22
5. กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน ในสาขาอาชีพตามประเภท ขนาด และลักษณะงานตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
7. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
8. ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน

9. ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน
10. ติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
11. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามมาตรา 58 วรรคสอง และคำสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน ตามมาตรา 49 วรรคสอง
12. ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการ
13. ปฏิบัติการตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ที่ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งได้กล่าวถึงในช่วงต้นแล้วนั้น จึงกำหนดให้จัดตั้ง “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียน สำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเก็บรักษาเงินกองทุน และดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

สำหรับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2557 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป โดยเป็นกฎหมายที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำกับดูแลผู้ประกอบการอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อ สาธารณะ ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพในประเทศไทยให้ มีมาตรฐาน และคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงานกล่าวคือ กำหนดให้การประกอบอาชีพใน สาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ ความสามารถที่ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ โดยมีระบบการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ ประเมินความรู้ ความสามารถ กำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถตกเป็นของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการรับรองความรู้ความสามารถ อีกทั้งกำหนดให้ ผู้ประกอบกิจการได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบกิจการเข้าร่วมใน กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพประกาศในราชกิจจานุเบกษาภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ในการพัฒนา ระบบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ จัดทำมาตรฐานอาชีพให้ได้มาตรฐานสากล ขึ้นทะเบียนและพัฒนาองค์กรเพื่อ รับรองสมรรถนะบุคคล รวมถึงเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ สถาบันได้ เร่งรัดจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ และนำร่ององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตาม มาตรฐานอาชีพผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา โดยภารกิจหน้าที่ของ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 และให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป มีสาระสำคัญ ดังนี้

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง ตามมาตรา 7 ให้สถาบันมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ
3. ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
4. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
5. ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม
6. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ และหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้มีการเผยแพร่และการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และการจัดให้มีการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพตามพระราชกฤษฎีกานี้³

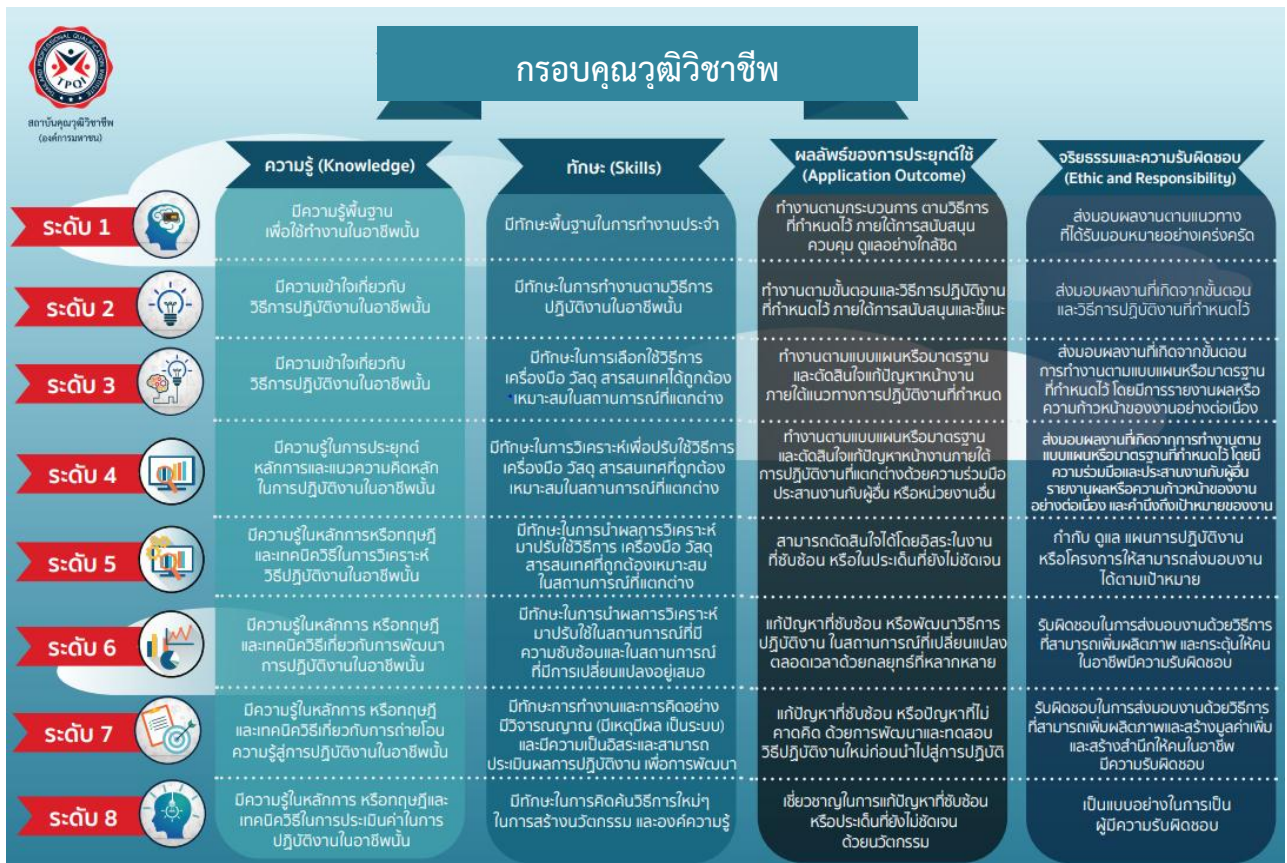
อำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 8 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ให้สถาบันมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินสิทธิต่างๆ
2. ก่อตั้งสิทธิหรือทำนิติกรรมทุกประเภทผูกพันทรัพย์สิน ตลอดจนทำนิติกรรมอื่นใดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการของสถาบัน
3. ทำความตกลงและร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศในกิจการที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
4. จัดให้มีและให้ทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งรวมถึงการให้ทุนแก่องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ หรือส่งเสริมให้บุคคลเข้ารับการประเมินภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
5. เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการในการดำเนินกิจการต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการกำหนด
6. มอบให้องค์กรหรือบุคคลอื่นทำกิจการที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของสถาบัน
7. ให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ และหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ
8. ดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

การดำเนินงานของ สคช. ในระยะที่ผ่านมา มีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และจัดทำมาตรฐานอาชีพ จึงได้พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพด้วยการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ อีกทั้งยังสนับสนุนให้กลุ่มผู้ประกอบการในสาขาวิชาชีพต่างๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและแนวทางการประเมินของตนเอง จนถึงปัจจุบัน สคช. ได้ดำเนินการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพโดยแบ่งสมรรถนะเป็น 8 ระดับ

³ พระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562

และได้สนับสนุนการจัดทำมาตรฐานอาชีพไปแล้วในสาขาวิชาชีพต่างๆ มาตรฐานเหล่านี้จะนำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะและให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งเป็นการรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพอันเป็นบันไดสู่ความก้าวหน้าของผู้ประกอบอาชีพที่มีสมรรถนะทั้งที่มีคุณวุฒิการศึกษาและไม่มีความรู้ การศึกษา และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองตามเทคโนโลยีและกระบวนการผลิตที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากนี้ สศช. ยังได้ร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการผลักดันให้มีการนำมาตรฐาน อาชีพดังกล่าวไปปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ตรง ตามความต้องการของผู้ประกอบการ ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับองค์กรในต่างประเทศเพื่อเทียบเคียง มาตรฐานอาชีพของไทยกับต่างประเทศในสาขาวิชาชีพเดียวกัน และพัฒนาให้ได้มาตรฐานสากล



ที่มา: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

แผนภาพที่ 2.14 แสดงกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ 8 ระดับ

ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพพบว่า ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีบทบาทภารกิจที่ คล้ายคลึงกัน จึงควรมีการบูรณาการการกำหนดมาตรฐานอาชีพและหรือมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกันระหว่าง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้มีการต่อยอดระดับของมาตรฐานอาชีพและสามารถ ส่งต่อไปยังสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานฝีมือ แรงงานต่อไป

3. กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการมีวิสัยทัศน์ของกระทรวง ดังนี้ คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในสังคม

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ/ประเภทสู่สากล
2. เสริมสร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

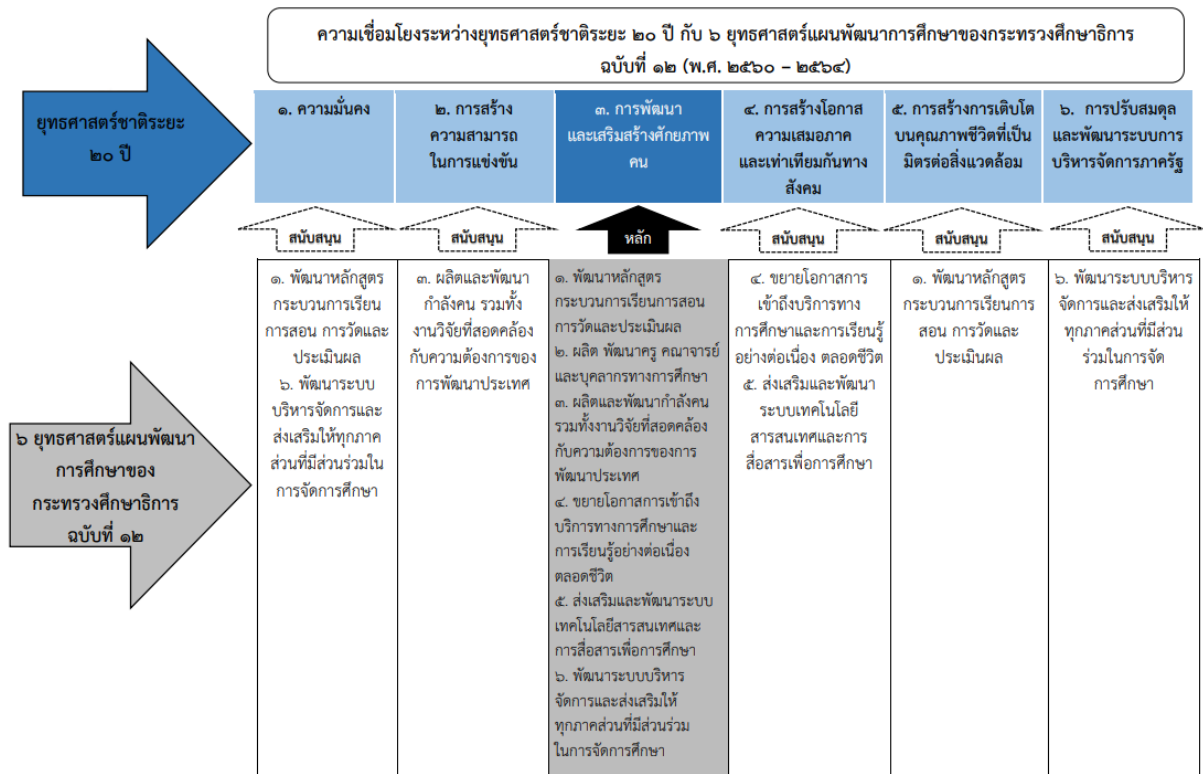
ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล
2. ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
3. ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ
4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
5. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต
2. กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ
3. มีองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
4. คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
5. ระบบบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด โดยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียนได้อย่างมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ซึ่งได้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศได้ทั้งมิติความมั่นคง มติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐ ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณานำแผนพัฒนาการศึกษาฯ ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ของกระทรวงการศึกษาธิการกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ได้ดังแผนภาพที่ 2.15



ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ

แผนภาพที่ 2.15 ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี กับ 6 ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

4. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นส่วนราชการไทยประเภทกรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ริเริ่ม ผลักดัน และเสนอแนะนโยบายต่อคณะรัฐมนตรีในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาระบบราชการ ผ่านกลไกต่างๆ (ก.พ.ร. อ.ก.พ.ร. คตป.) เพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ตามมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 หน่วยงานทั้งของรัฐและรัฐวิสาหกิจ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มีการดำเนินการเพื่อจัดโครงสร้างส่วนราชการ รวมทั้งมีการปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ยังได้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวง เพื่อจัดตั้งหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์พัฒนาระบบราชการไทย ซึ่งเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐปัจจุบันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยเป็นแผนฉบับ พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561 โดยสาระสำคัญของแผนฯ สามารถสรุปเป็น 3 หัวข้อ รวม 7 ประเด็นหลัก ดังนี้

หัวข้อที่ 1: การยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

1. การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน ประกอบด้วย

- 1.1) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- 1.2) เสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศ
- 1.3) พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

2. การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย

- 2.1) พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูงสุด
- 2.2) พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ
- 2.3) เพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการลดต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม

3. การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย

- 3.1) บริหารสินทรัพย์ของภาครัฐอย่างครบวงจรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสะท้อนต้นทุนที่แท้จริงของภาครัฐ

4. การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ ประกอบด้วย

- 4.1) ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
- 4.2) ปรับปรุงความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

หัวข้อที่ 2: พัฒนาอย่างยั่งยืน

5. การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ประกอบด้วย

- 5.1) ทบทวนบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐให้เหมาะสม ถ่ายโอนภารกิจและกิจกรรมที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องปฏิบัติเองให้ภาคส่วนต่างๆ
- 5.2) ส่งเสริมการบริหารราชการระบบเปิดและการสร้างเครือข่าย

6. การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบด้วย

- 6.1) ส่งเสริมและวางกลไกสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
- 6.2) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมาตรการในการต่อต้านการคอร์รัปชัน

หัวข้อที่ 3: ก้าวสู่สากล

7. การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย

- 7.1) พัฒนาระบบบริหารงานของหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 7.2) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน

หากพิจารณาจากกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – 2561) พบว่า ทิศทางการดำเนินงานของระบบราชการไทยจำเป็นที่จะต้องตั้งบนพื้นฐานของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นเลิศทั้งในด้านการบริหารงานและการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ นอกจากนี้การทำงานของระบบราชการไทยจำเป็นที่จะต้องมีการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการทำงานในลักษณะการบูรณาการความร่วมมือในลักษณะ 3 ประสาน กล่าวคือ การประสานความร่วมมือร่วมกับหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานมีความยั่งยืน และท้ายที่สุดการทำงานของระบบราชการไทยจำเป็นที่จะต้องรองรับความเป็นสากล และในฐานะที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นส่วนราชการหนึ่ง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำกรอบแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นมาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร โดยในด้านของความเป็นเลิศขององค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพและสมรรถนะสูงโดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการมาตรฐานฝีมือแรงงาน อันเป็นภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องเร่งสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมบุคลากรที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน อาทิ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล นอกจากหน่วยงานภาครัฐแล้วกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นที่จะต้องเร่งสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชน

5. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การดำเนินการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประสบผลสำเร็จในปี พ.ศ. 2536 โดยรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 อันมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2536 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้เป็นส่วนราชการภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ในช่วงการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจและแรงกดดันต่างๆ ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมภายในประเทศ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 เห็นชอบให้มีแผนปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารราชการแผ่นดินไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารราชการแผ่นดินอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดรูปแบบการจัดโครงสร้างและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานใหม่ให้ชัดเจน เป็นผลให้มีการปรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไปเป็นกระทรวงแรงงาน โดยโอนงานด้านประชาสงเคราะห์ไปยังกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนับตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา

โดยตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ กำหนดภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ข้อ 2 ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุนและแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการดำเนินการให้มีความก้าวหน้าดังต่อไปนี้

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล
2. คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ
5. ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ทั้งในและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน
6. ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
7. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน
8. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 3 ให้แบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) กองคุ้มครองแรงงาน
- (3) กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- (4) กองความปลอดภัยแรงงาน
- (5) กองนิติการ
- (6) กองบริหารการคลัง
- (7) กองการเจ้าหน้าที่
- (8) กองสวัสดิการแรงงาน
- (9) สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

(10) สำนักแรงงานสัมพันธ์

(11-15) สำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-5

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

ข้อ 4 ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 5 ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆ และหน่วยงานภายในกรม
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 6 สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรมและราชการอื่นที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

- (1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม
- (3) ประสานราชการกับหน่วยงานของกรมในส่วนภูมิภาคและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของกรม
- (5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ รวมทั้งการบริหารจัดการงานด้านสาธารณูปโภคของกรม
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 7 กองคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีการปฏิบัติ ด้านการคุ้มครองแรงงานในระบบ แรงงานทางทะเล รวมทั้งแรงงานหญิงและเด็กในระบบ
- (2) ควบคุมดูแลนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (3) ควบคุมดูแลคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และนายเรือให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (4) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนามาตรฐานแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- (5) บริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

ข้อ 8 กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติ ด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- (2) ควบคุมดูแลผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง ผู้รับงานไปทำที่บ้านและควบคุมดูแลแรงงานนอกระบบอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (3) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนามาตรฐานแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

ข้อ 9 กองความปลอดภัยแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานทางทะเล
- (2) ควบคุมดูแลนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงาน รวมทั้งบุคคล นิติบุคคล หรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (3) ควบคุมดูแลคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และนายเรือให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาต การขึ้นทะเบียน และกำกับดูแลมาตรฐานการให้บริการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎหมายเกี่ยวกับ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (5) พัฒนาระบบการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน มาตรการ และวิธีปฏิบัติ ด้านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (6) พัฒนานองค์ความรู้และระบบสารสนเทศความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

- (7) สร้างเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (8) บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 10 กองนิติการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานยัด อายุัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่งและอาญา ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือด้านคดีแก่ลูกจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในความรับผิดชอบของกรม
- (3) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 11 กองบริหารการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของกรม
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 12 กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรของกรม
- (3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 13 กองสวัสดิการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน
- (2) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบการกิจการจัดสวัสดิการแรงงาน
- (3) กำหนดและพัฒนามาตรฐานการจัดสวัสดิการ
- (4) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ
- (5) บริหารกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
- (6) พัฒนารูปแบบตัวอย่างการจัดสวัสดิการดูแลบุตรผู้ใช้แรงงาน
- (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 14 สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) พัฒนามาตรฐานแรงงานและบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดระบบรับรองมาตรฐานแรงงานและส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า
- (2) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างด้านมาตรฐานแรงงาน คัมครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงสวัสดิการแรงงาน
- (3) ดำเนินการและสนับสนุนงานด้านต่างประเทศของกรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศพิธีสารและข้อตกลงระหว่างประเทศที่มีประเด็นแรงงาน ความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานการประชุม การเจรจาระหว่างประเทศ และการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
- (4) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมทั้งการวิเคราะห์สถิติข้อมูลด้านแรงงาน และงานห้องสมุดของกรม
- (5) บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม ตลอดจนสนับสนุนและให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยงานในสังกัดกรม
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 15 สำนักแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลในส่วนที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (3) กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 16 สำนักงานสวัสดิการและคัมครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-5 มีอำนาจหน้าที่

ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (2) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- (3) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรม
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 17 สำนักงานสวัสดิการและคัมครองแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (2) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

- (3) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและกระทรวง
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยจากภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนี้

วิสัยทัศน์

แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน
2. สร้างเสริมภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการทำงานที่มีคุณค่า
3. พัฒนาการบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
4. พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติราชการและแนวทางการพัฒนา

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 1 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน

เป้าหมาย

1. แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสม
2. แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงานและมีสุขภาพอนามัยที่ดี
3. แรงงานมีสิทธิเสรีภาพในการสมาคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนา

1. สร้างการรับรู้ให้กับนายจ้าง ลูกจ้างสถานประกอบการ แรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคีต่าง ๆ
2. กำกับ ดูแล ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย
3. พัฒนาช่องทางการเข้าถึงสิทธิและบริการของกรม
4. พัฒนา กลไกการกำกับ ดูแลแรงงานและการสงเคราะห์ลูกจ้าง (กฎหมายและมาตรฐานรูปแบบการตรวจ วิธีการ)
5. เสริมสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดและสภาพแวดล้อมเชิงบวกในสถานประกอบการ
6. ป้องกันการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การใช้แรงงานบังคับ การทำประมงผิดกฎหมาย
7. ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจ
8. ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
9. บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด
10. สร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย
11. พัฒนาระบบการเฝ้าระวังความปลอดภัยในการทำงาน
12. ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเครือข่ายแรงงาน

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 : การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและแข่งขันได้

เป้าหมาย

1. ผู้ประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
2. ผู้ประกอบการมีศักยภาพในการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องและแข่งขันได้

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) และมาตรฐานแรงงานไทย (TLS 8001-2010) ไปใช้บริหารจัดการด้านแรงงาน
2. พัฒนาสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี
3. ส่งเสริมให้ผู้ว่าจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่แรงงาน
5. พัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์
6. พัฒนาระบบความปลอดภัยในสถานประกอบการ
7. ปรับปรุงกระบวนการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 : การเสริมสร้างภาคีเครือข่ายให้เกิดพลังร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน

เป้าหมาย

1. เครือข่ายมีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจที่เกี่ยวข้อง
2. เครือข่ายร่วมขับเคลื่อนการพัฒนา คุณภาพชีวิต ความปลอดภัยในการทำงาน และ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
3. กรมมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ มีข้อมูลสารสนเทศ และทรัพยากรในการปฏิบัติงานระหว่างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงาน (อบรม)
2. พัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ภารกิจและบริการของกรม (KM)
3. สรรหาเครือข่ายในการร่วมขับเคลื่อนภารกิจของกรม
4. สร้างกิจกรรมให้เครือข่ายร่วมดำเนินการ
5. สร้างแรงจูงใจให้กับเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อร่วมขับเคลื่อนภารกิจของกรม
6. สร้างและแสวงหาความร่วมมือกับเครือข่ายแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 : การพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

1. กรมเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย มุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 และมีธรรมาภิบาล
2. บุคลากรกรมมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผูกพันในองค์กร
3. บุคลากรกรมมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ สามารถบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม และทั่วถึงและมีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
4. ระบบสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติราชการและให้บริการภาครัฐมีประสิทธิภาพและทันสมัย
5. ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ PMQA 4.0
2. พัฒนาการให้บริการตามมาตรฐานการพัฒนาระดับประเทศ
3. พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม
4. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร และความผูกพันของบุคลากร
5. ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของกรมให้เป็นรูปธรรม
6. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร
7. ปรับปรุง พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงาน การปฏิบัติราชการ และการให้บริการภาครัฐ
8. พัฒนามาตรฐานการให้บริการของกรม ให้ได้ตามมาตรฐานการบริการระดับประเทศ

โดยหน่วยงานภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีบทบาทและภารกิจเกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการ 1) พัฒนามาตรฐานแรงงาน และบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดระบบรับรองมาตรฐานแรงงานและส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และ 2) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานคุ้มครองแรงงานแรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้าง นายจ้าง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

6. กรมการจัดหางาน

หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 รัฐบาลสมัยนั้น ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในอนาคต ประกอบกับในระบอบนั้น เศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก และประเทศไทยได้รับผลกระทบกระเทือนด้วยประชาชนจึงว่างงานกันมาก ทำให้หน่วยงานของรัฐบาลที่ปฏิบัติงานบริหารแรงงาน ได้รับการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรก โดยคณะผู้ก่อการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ได้กำหนดนโยบายหลัก 6 ประการ ประการหนึ่งระบุว่า “จะต้องบำรุงความสุขของราษฎรในทางเศรษฐกิจและหางานให้ราษฎรทุกคนทำ” รัฐบาล จึงได้ตราพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2475 ขึ้นบังคับใช้เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2475 พระราชบัญญัติฉบับนี้ ให้สิทธิแก่เอกชนที่จะประกอบอาชีพ ในทางจัดตั้งสำนักงานรับจัดหางานให้แก่ประชาชนได้ โดยดำเนินงานและบริการเรียกค่าบริการจากประชาชน ผู้มาใช้บริการภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

กรมการจัดหางาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำ คຸ້ມครองคนหางาน ศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมี อำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคຸ້ມครองคนหางานกฎหมายว่าด้วยการ ทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานและเป็นศูนย์ทะเบียน ข้อมูลแรงงาน
3. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางานจัดทำและประสาน แผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของ กระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพ ทดสอบความถนัดให้แก่ประชาชน
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์

กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้า ทุกช่วงวัย ภายในปี 2565

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการมีงานทำ โดยให้บริการจัดหางาน แนะแนวอาชีพคຸ້ມครองคนหางาน เพื่อให้ประชาชน มีอาชีพ มีรายได้
 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามภารกิจของกรมการจัดหางาน
 3. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
 4. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ ความสมดุล
 5. บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
- โดยมีการแบ่งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. กองวิจัยตลาดแรงงาน มีหน้าที่รวบรวม วิเคราะห์ตลาดแรงงาน และแนวโน้มความต้องการแรงงานเพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลตลาดแรงงาน ประสานการให้บริการข้อมูลตลาดแรงงานแก่ ประชาชนถึงระดับตำบลและหมู่บ้าน และวางแผนพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ ตลาดแรงงาน

2. กองส่งเสริมการมีงานทำ มีหน้าที่ในการพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการแนะแนวอาชีพ ส่งเสริมการจัดตั้งและดำเนินงานศูนย์ข้อมูลอาชีพทั่วประเทศ ดำเนินการพัฒนาและเผยแพร่มาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานอุตสาหกรรม จัดตั้ง และบริหารกองทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งกองส่งเสริมการมีงานทำ มีการดำเนินการแนะแนวอาชีพ ดังนี้

1) แนะนำอาชีพ เป็นกระบวนการเพื่อส่งเสริมให้บุคคลตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้ตรงกับ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ และทักษะของตนเอง และให้สอดคล้องกับความต้องการของการแนะแนว อาชีพ (Vocational Guidance) และให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2) การบริการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน คือ การให้ข้อมูล การแนะแนว แนะนำ หรือบริการให้คำปรึกษา ซึ่งดำเนินการโดยกรมการจัดหางานจะให้บริการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- หลักการสำคัญของการแนะแนวอาชีพ

การแนะแนวอาชีพมีหลักการว่า หากบุคคลใดได้ศึกษาหรือทำงานที่ตรงกับ ความถนัด ความสนใจ และอุปนิสัยใจคอแล้ว เขาย่อมมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าการที่ต้อง ปฏิบัติงานในสิ่งที่ไม่ชอบ ไม่ถนัด หรือไม่เหมาะสมกับอุปนิสัยของตน ดังนั้น ในการแนะแนวอาชีพจึงต้อง คำนึงถึงหลักการสำคัญดังต่อไปนี้คือ

(1) การแนะแนวอาชีพ เป็นการพัฒนาคนให้มีความสามารถ และมีโอกาสใช้ศักยภาพของตน อย่างเต็มที่ ในการผลิตงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และทำให้บุคคลนั้นเกิดความสุข จากความสำเร็จในการทำงาน

(2) การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องโดยมีขั้นตอนตั้งแต่การช่วยบุคคลให้

- รู้จักตนเองว่าตนมีความถนัด มีความสนใจ มีความสามารถ บุคลิกภาพเป็นเช่นไร จะได้ เลือกงานได้ถูกต้อง
- รู้จักข้อมูลทางอาชีพอย่างกว้างขวางและแจ่มแจ้งว่า อาชีพต่างๆ มีลักษณะอย่างไร ต้องการคนที่มีคุณสมบัติอย่างไรบ้างและมีทัศนคติที่ดีต่อสัมมาชีพ
- รู้จักตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตน โดยพิจารณาโอกาส ความเป็นไปได้ทั้งด้าน คุณสมบัติของตนเองและความต้องการด้านกำลังคนในอาชีพนั้นๆ
- ได้มีโอกาสศึกษา ฝึกฝน อบรม หรือได้สัมผัสอาชีพนั้นๆ ตามความเหมาะสมกับวัย เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถที่จะออกไปประกอบอาชีพได้ทันที หรือในบางกรณี เพื่อเป็นการสร้างพื้นฐานและเพื่อเป็นการเตรียมตัวสำหรับการประกอบอาชีพของตนใน อนาคต โดยมีการศึกษาฝึกฝนเพิ่มเติม
- การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องการความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายการจัดบริการ แนะแนวอาชีพในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย ในสถานศึกษานั้น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความร่วมมือของชุมชนใน ท้องถิ่นที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานนั้นตั้งอยู่ จึงจะทำให้งานแนะแนวอาชีพเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลครอบคลุมในทุกด้าน
- การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการที่มุ่งให้บุคคลตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดหลักในเรื่อง ของการให้บุคคลเป็นผู้กำหนดชีวิตของตน
- มีงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษาซึ่งจะเป็นอาชีพอิสระหรืออาชีพรับจ้างแล้วแต่กรณี
- ได้รับการดูแลและติดตามผลหลังจากที่จบการศึกษาออกไปประกอบอาชีพแล้ว ว่าบุคคล นั้นๆ มีความสามารถเหมาะสมกับงานเพียงใด สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้หรือไม่ได้ ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถหรือไม่ เพียงใด ควรมีการแก้ไขหรือปรับปรุงในด้าน ไตบ้าง ทั้งนี้ ควรมีโครงการต่อ เนื่องในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ระหว่างปฏิบัติงาน (In Service Training) ด้วย

- ประโยชน์ของการแนะแนวอาชีพ

- (1) รู้จักเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของตน เช่น ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ ความต้องการของตนเอง เป็นต้น
- (2) ให้รู้จักโลกของงานอาชีพ เช่น อาชีพต่างๆ ที่อยู่ในชุมชนนั้นๆ ลักษณะงานของอาชีพ คุณสมบัติของบุคคลที่จะประกอบอาชีพ หรืองานย่อยในอาชีพต่างๆ ความก้าวหน้า รายได้ ความมั่นคง การฝึกอบรมที่จะเข้าสู่อาชีพต่างๆ เป็นต้น
- (3) ให้รู้จักเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมในอาชีพต่างๆ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในอาชีพนั้นๆ อาทิ การซ่อมคอมพิวเตอร์ การแสวงหางาน การสมัครงาน การเข้ารับการสัมภาษณ์ เป็นต้น

- ความสำคัญของการเลือกอาชีพ

เนื่องจากอาชีพมีความสำคัญต่อมนุษย์มากดังที่ได้กล่าวมาแล้ว การเลือกประกอบอาชีพจึงมีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอันมาก ในสังคมของเรามีอาชีพ มากมายหลายชนิด เช่น อาชีพนักแสดง นักธุรกิจ และนักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น อาชีพแต่ละอาชีพมีความแตกต่างกันมาก อาชีพบางอย่างอาจเหมาะสมกับบุคลิกภาพคนหนึ่งแต่อาจมาสอดคล้องกับบุคลิกภาพของอีกคนหนึ่ง การเลือกประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจความถนัดของแต่ละบุคคล จึงมีความสำคัญมาก คนที่เลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตน ย่อมก่อให้เกิดความเพลิดเพลินและเกิดความสุขในการทำงาน และยังมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมาก ในทางตรงข้าม ถ้าบุคคลประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเองแล้วจะเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เนื่องจากคนเราต้องใช้เวลาประกอบอาชีพภายหลังจากการศึกษาเป็นเวลาช้านาน ซึ่งการที่จะต้องอดทนต่อกิจกรรมที่น่าเบื่อหน่ายเป็นระยะเวลาอันแสนนานเช่นนี้ จึงทำให้ชีวิตของคนไม่มีความสุข การประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ความสนใจความถนัด นอกจากมีโอกาสประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพน้อยแล้ว ยังเป็นการทรมานชีวิตอย่างหนึ่งอีกด้วย

การเลือกประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเองยังก่อให้เกิดผลเสียต่อประเทศชาติเป็นอันมากอีกด้วย ดังนั้น การประกอบอาชีพเกือบทุกชนิดจะต้อง มีการเตรียมตัว คือ การศึกษาเล่าเรียน อาชีพบางอย่างต้องใช้เวลาในการศึกษาเล่าเรียนหลายปี จึงควรจะต้องมีการศึกษาการประกอบอาชีพอย่างรอบคอบ ซึ่งการแนะแนวอาชีพประกอบด้วยโครงการ ดังนี้

- (1) แนะนำอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษา ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน และประชาชนทั่วไป
- (2) โครงการแนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน
- (3) โครงการวันแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา
- (4) โครงการวันมหกรรมอาชีพ
- (5) โครงการสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ
- (6) โครงการแนะแนวอาชีพให้เยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและสำนักคุมประพฤติ
- (7) โครงการส่งเสริมการมีงานทำให้ทหารกองประจำการ
- (8) โครงการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน
- (9) โครงการสร้างคุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุ
- (10) โครงการศูนย์ข้อมูลอาชีพ

จากภารกิจของกรมการจัดหางาน คือ การส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดนั้น จะเห็นได้ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมให้แรงงานมีสมรรถนะ เพื่อให้สามารถหางานทำได้มากยิ่งขึ้น โดยหน่วยงานภายในกรมการจัดหางานที่มีบทบาทและภารกิจเกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7. สำนักงานประกันสังคม

การประกันสังคมในประเทศไทย ในประเทศไทยกองทุนเงินทดแทน นับเป็นก้าวแรกของการประกันสังคมไทย ที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งนี้กองทุนเงินทดแทน เกิดขึ้นในประเทศไทยครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2515 ภายใต้การบริหารของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยในปีแรกของการให้ความคุ้มครอง จะครอบคลุมเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ แล้วจึงค่อยๆ ขยายความคุ้มครองออกไปจนครบทุกจังหวัด ทั่วประเทศใน วันที่ 1 กรกฎาคม 2531 จวบจนกระทั่งได้มีการผลักดันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533 เป็นต้นมา

ความหมายของการประกันสังคมในสมัยปัจจุบันคือ โครงการที่จัดตั้งขึ้นโดยรัฐบาล มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความมั่นคงหรือหลักประกันให้แก่ประชาชน โดยมีวิธีการจัดเก็บรายได้ส่วนหนึ่งจากประชาชนที่มีรายได้ เงินที่เก็บนี้นำมาสมทบรวมกันเป็นกองทุนกลาง นำมาใช้จ่ายเป็นค่าทดแทนให้แก่ประชาชนตามเงื่อนไขที่กำหนดเงินที่เรียกเก็บนี้หากเป็นกรณีเก็บจากผู้ทำงานรับจ้าง ให้นายจ้างจ่ายสมทบเท่ากับที่ลูกจ้างจ่ายเสมอ และในทุกกรณีรัฐบาลจะจ่ายสมทบด้วยแต่เป็นจำนวนเงินน้อยกว่าที่นายจ้างจ่ายเสมอ และเป็นจำนวนเงินน้อยกว่าที่ลูกจ้างจ่ายเสมอ

ประเทศไทยจึงมีการประกันสังคมอย่างเต็มรูปแบบ โดยลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครอง ทั้งในเรื่องการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ และตาย ทั้งนี้เนื่องและไม่เนื่องจากการทำงาน รวมไปถึงการคลอดบุตรสงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เฉกเช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ

ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง
2. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน
4. คุ้มครอง ดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด
5. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ วิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

นอกจากนั้น สำนักงานประกันสังคมยังได้มีส่วนในการให้การช่วยเหลือแก่นายจ้างและลูกจ้างในประเทศต่างๆ เฉพาะประเทศไทยสำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินนโยบายที่ยืดหยุ่นในการเรียกเก็บเงินจากนายจ้างและลูกจ้างโดยเรียกเก็บให้ต่ำกว่าร้อยละ 5 ในบางครั้งบางคราว เช่น กรณีอุทกภัยในประเทศไทย พ.ศ. 2554 เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้าง หรือกรณีการเพิ่มขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2556

สำนักงานประกันสังคมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากภารกิจตามกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง ซึ่งหากแรงงานสามารถพัฒนาสมรรถนะหรือฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการ จะทำให้สามารถเข้าสู่สถานประกอบการและสามารถมีหลักประกันที่มั่นคงขึ้นได้

บทสรุป

โดยสรุปบทบาทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดเพียงแค່หน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ยังมีหลายหน่วยงานที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหน่วยงานภาคเอกชน ภาคประชาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนขับเคลื่อนและพัฒนาทักษะแรงงานไทย จะต้องก้าวให้ทันกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ การวางแผนเพื่อพิจารณาการเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพ และต่อยอดองค์ความรู้ให้แก่แรงงานไทยถือเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงทุกภาคส่วนต้องบูรณาการ และร่วมมือกันเพื่อผลักดันให้แรงงานในสถานประกอบการมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องยกระดับทักษะ และฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) และขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ประเทศในระยะยาว

ดังนั้น จากบทเรียนดังกล่าวข้างต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานทุกภาคส่วน ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงการร่วมกันพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและผู้ประกอบการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเร่งพัฒนากลไกสามประสาน ซึ่งเป็นกลไกที่เกิดจากการบูรณาการความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน

2.1.4 ผลการศึกษาองค์กรที่มีบทบาทภารกิจใกล้เคียงและทิศทางการพัฒนาแรงงานในต่างประเทศ

2.1.4.1 การศึกษาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในต่างประเทศ

1) ระบบการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศสิงคโปร์

ระบบการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (The National Skills Recognition System: NSRS) เป็นโครงสร้างระดับชาติเพื่อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการระบุสมรรถนะ ในงานเส้นทางการแสวงหาทักษะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการรับรองมาตรฐานแรงงาน (Skill certification) ระบบนี้ถูกนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแรงงานเพื่อเพิ่มพูนและยกระดับขององค์กรสถานประกอบการ และช่วยเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันทั้งในผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กรในประเทศสิงคโปร์ในตลาดระดับโลก ระบบการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับการขับเคลื่อนโดยสถาบันศูนย์กลางมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการนวัตกรรมและผลิตภาพ (The National Skills Centre of the Standards Productivity and Innovation Board (SPRING Singapore) ภายใต้การสนับสนุนและดูแล โดยองค์กรพัฒนาแรงงานแห่งสิงคโปร์ (Singapore Workforce Development Agency: WDA) กระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม (Ministry of Trade & Industry) กับกระทรวงกำลังแรงงานคนของประเทศสิงคโปร์ (Ministry of Manpower)

วัตถุประสงค์ของ NSRS

- กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- เสริมสร้างศักยภาพของแรงงาน พัฒนาระดับการปฏิบัติงาน และให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถเชิงการแข่งขันทางด้านผลิตภัณฑ์และบริการของสิงคโปร์ในตลาดระดับโลก
- พัฒนาไปสู่แรงงานมืออาชีพ และศักยภาพการจ้างแรงงานโดยการจูงใจให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ตลอดจนการแสวงหาทักษะใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ

ระบบ NSRS เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานทักษะแรงงานแห่งชาติ (National Skills Standards) ซึ่งมุ่งพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดำเนินการฝึกอบรม และประเมินศักยภาพของแรงงาน มาตรฐาน การปฏิบัติงานได้รับการจัดลำดับโดย NSRS โดยถูกจัดแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งขึ้นอยู่กับพิสัยความสลับซับซ้อน และความรับผิดชอบต่อกิจกรรมของงาน ดังนี้

National Skill Certificate (NSC3) : สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของกิจกรรมการทำงานที่หลากหลายซึ่งงานส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นงานประจำวันและสามารถคาดการณ์ได้

National Skill Certificate (NSC2) : สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่มีความเข้มข้นมากขึ้นของกิจกรรมการทำงานที่หลากหลาย บางงานมีลักษณะซับซ้อนหรือไม่ ได้เป็นงานตายตัวที่ทำเป็นประจำ ความรับผิดชอบต่องานเป็นของแต่ละคน รวมทั้งเน้นความร่วมมือกับผู้อื่น

National Skill Certificate (NSC1) : สมรรถนะการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กว้างมากขึ้นของกิจกรรมการทำงานที่หลากหลายในบริษัท ซึ่งงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ซับซ้อนหรือเป็นงานที่ไม่ได้ทำเป็นประจำ โดยพิจารณาจากความรับผิดชอบและความเป็นเอกเทศของงาน รวมถึงการควบคุมหรือให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้

การออกใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (Award of Certificate) ใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ทาง NSRS ออกให้แก่แรงงานผู้ขอรับการรับรองจะออกให้โดยพิจารณาจากระดับสมรรถนะในงานของแรงงานว่าอยู่ในระดับใดในทั้ง 3 ระดับ ซึ่ง NSRS ได้ทำการกำหนดระดับของทักษะโดยใช้พิสัยความซับซ้อนและความรับผิดชอบในงาน แรงงานที่ขอรับการรับรองสามารถเลือกระดับของงานเองได้ว่าอยู่ในระดับใด โดยอาศัยหลักความต้องการขององค์กร

■ นโยบายการฝึกอบรมกำลังคนของประเทศสิงคโปร์ (Background of Singapore's Manpower Training Policy)

สิงคโปร์ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและการศึกษาทางด้านเทคนิค (Technical Education and Training) รวมทั้งการฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพ (Vocational Training) โดยมีเป้าหมายเพื่อจะดำเนินการกับกำลังคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ในเดือนสิงหาคม 1999 Ministry of Manpower (MOM) ได้ออก “Manpower 21 Plan” เพื่อเป็นการนำเสนอถึงวิสัยทัศน์ในการพัฒนากำลังคนในความพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาการจ้างงานตลอดชีวิตการทำงานของประชาชนชาวสิงคโปร์ โดยองค์กร WDA (The Workforce Development Agency) ซึ่งดำเนินงานอยู่ภายใต้การควบคุมของ MOM เป็นผู้ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ดังกล่าว



แผนภาพที่ 2.16 โครงสร้างระบบรับรองมาตรฐานแรงงานประเทศสิงคโปร์

■ ระบบการฝึกอบรมทางด้านอาชีพ (Vocational Training System)

กระทรวงกำลังคน (MOM) และกระทรวงศึกษาธิการ (MOE) ของสิงคโปร์เป็นผู้ดำเนินการวางแผนการฝึกอบรมทางด้านอาชีพและนำเอาแผนไปดำเนินการ MOM ได้ก่อตั้ง WDA (The Workforce Development Agency) ในเดือนตุลาคม 2003 โดยการรวมแผนกเงินทุนเพื่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (The Skills Development Fund : SDF) ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของคณะกรรมการมาตรฐาน และผลิตภาพอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม (Ministry of trade and Industry) เข้าด้วยกันกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลทางการฝึกอบรมอาชีพ โดยมีพันธกิจเพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพของแรงงานและความสามารถเชิงการแข่งขัน และโดยเฉพาะการสรรสร้างแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงความต้องการกำลังแรงงานของสิงคโปร์ ระหว่างนั้นกระทรวงศึกษาธิการ (MOE) ได้ดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรมและการศึกษาทางด้านเทคนิค ซึ่งแตกต่างจากการฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพที่ดำเนินการโดย MOM ผ่านสถาบันการให้การศึกษาทางด้านเทคนิค (Institute of Technical Education : ITE) ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของ MOE ทั้งนี้ การฝึกอบรมและการให้การศึกษาทางด้านเทคนิคได้รับการดำเนินการในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านวิชาการเพื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับทักษะทางด้านเทคนิคการปฏิบัติการในระดับและขอบเขตที่กว้างขวางมากขึ้น

■ โปรแกรมการฝึกอบรมวิชาชีพโดย WDA

WDA ทำหน้าที่เป็นฝ่ายให้การอุดหนุนสนับสนุนแก่บริษัท องค์กรเป็นผู้จัดตั้งโรงงานฝึกอบรมอาชีพ บทบาทพื้นฐานหนึ่งของ WDA คือ การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ WDA จะเสนอหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของอุตสาหกรรม WDA จะทำงานอย่างใกล้ชิดกับบริษัท องค์กรทางอุตสาหกรรมในการกำหนดแผนและดำเนินการตามนโยบายการฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่แรงงาน ซึ่งมีลักษณะขอบเขตที่ครอบคลุมตั้งแต่การฝึกทักษะเบื้องต้นจนถึงทักษะแรงงานระดับมีอาชีพหรือระดับสูง

■ การรับรองมาตรฐานแรงงานในอุตสาหกรรม (Workforce Skills Qualifications : WSQ) Certificate in Generic Manufacturing Skills (Process) ในประเทศสิงคโปร์

มีการออกแบบระบบมาตรฐานแรงงานสำหรับแรงงาน The Workforce Skills Qualifications : WSQ ที่ผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาอย่างต่อเนื่องของระดับชาติ ระบบนี้ได้รับการพัฒนาร่วมกันโดยกลุ่มอุตสาหกรรมและ WDA โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อการสนับสนุนและเอื้ออำนวยต่อแรงงานในอุตสาหกรรมได้มีการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะเป็นตัวจักรกลหลักในการขับเคลื่อนผลิตภาพและความได้เปรียบเชิงการแข่งขันแก่อุตสาหกรรมโดยรวมของประเทศ แรงงานที่ผ่านการอบรมและการศึกษาจะได้รับใบประกาศนียบัตร (The WSQ Certificate) เพื่อเป็นการรับรองมาตรฐานแรงงาน

2) ระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศฮ่องกง

การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศฮ่องกงมีการดำเนินการโดยคณะกรรมการฝึกอชีพพนักงาน (Employees Retraining Board) หรือเรียกสั้นๆ ว่า ERB ERB มีเป้าหมายที่จะดำเนินการพัฒนาระดับทักษะของแรงงานในประเทศให้มีศักยภาพ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มีความสุขกับการทำงาน โดยมีการปรับปรุงตนเอง รวมทั้งการเป็นแรงงานแบบพหุทักษะ (Multi-skilled work-force) สำหรับแรงงานในระดับรากหญ้า (grassroots level work-force) ERB มีเป้าหมายที่จะจัดการฝึกอบรมให้โอกาสในการฝึกอชีพแก่พวกเขาที่จะยกระดับทักษะ ทางด้านวิชาชีพ พัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะขั้นพื้นฐาน ส่วนแรงงานในวัยหนุ่มสาวที่มีประสบการณ์ไม่มากนักทั้งทางด้านการทำงาน และการฝึกอบรมทาง ERB จะเน้นการอบรมเชิงสูงใจในการเรียนรู้ เสริมสร้างทัศนคติเชิงบวก รวมทั้งมีความเข้าใจในคุณค่าและจรรยาบรรณของงาน การให้คำปรึกษาทางด้านอาชีพงาน การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การปรับปรุงคุณสมบัติส่วนบุคคลจะเป็นองค์ประกอบหลักของการฝึกอบรม ส่วนแรงงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่และมีการศึกษาทาง ERB จะทำการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิทยาการความรู้ที่ทันสมัยใหม่ๆ รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้วย เพื่อให้พวกเขาได้มีคุณสมบัติทางวิชาชีพ ทิศทางการดำเนินงานฝึกอบรมของ ERB ในปัจจุบันยังคงมีลักษณะที่เน้นการพัฒนาอาชีพเป็นหลัก รวมทั้งการยกระดับทักษะของแรงงาน การปรับปรุงพัฒนาตนเองของแรงงานแต่ละคน เพื่อประเทศจะได้มีแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศฮ่องกง นอกจากนี้ ERB ยังได้ให้บริการฝึกอบรมแก่กลุ่มแรงงานที่มีข้อจำกัดต่างๆ ด้วย เช่น ชนกลุ่มน้อย กลุ่มเชื้อชาติ กลุ่มแรงงานพิการและอื่นๆ ERB ดำเนินการสอดคล้องกับโครงสร้างการพัฒนาคุณวุฒิในประเทศฮ่องกง หลักสูตรการฝึกอบรมทุกหลักสูตรของ ERB เป็นหลักสูตรที่ตอบสนองข้อกำหนดทางด้านคุณภาพของ The Hong Kong Council For Accreditation of Academic and Vocational Qualifications สำหรับโปรแกรมการฝึกอบรม นอกเหนือจากการฝึกอบรมทางด้านทักษะทางวิชาชีพ ยังมีการฝึกทักษะอื่นๆ เสริมให้กับแรงงานอีก ได้แก่ ภาษา การคำนวณ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการฝึกเพื่อเพิ่มคุณสมบัติส่วนบุคคลและทักษะของชีวิต ได้แก่ การวางแผนการเงินส่วนบุคคล การวางแผนความก้าวหน้าในงานอาชีพ วัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม การจัดการแก้ไขปัญหา เป็นต้น ERB ได้จัดตั้งศูนย์ประเมินและฝึกอบรมทักษะเชิงปฏิบัติการ (The Practical Skills Training and Assessment Centre: PSTAC) ศูนย์นี้เป็นศูนย์กลางในการประเมินและรับรองมาตรฐานทักษะแรงงาน โดยมีเป้าหมายที่จะเน้นหลักประกันรับรองคุณภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสม มีกลไกที่โปร่งใสในการประเมินทักษะแรงงาน แรงงานที่ได้รับการรับรองจาก PSTAC จะได้รับ Competency Card พร้อมกับได้ใบรับรองมาตรฐานแรงงาน (Certificate in Local Domestic Helper Training)

3) ระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพของแรงงาน (Workers Vocational Skills Development Act 1997) พระราชบัญญัติฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หลักประกันการจ้างงานแก่แรงงาน ยกระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมแก่แรงงาน ปรับปรุงและพัฒนาผลผลิตของการประกอบการ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่พนักงานตลอดชีวิตการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์และเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเกาหลีใต้ ในพระราชบัญญัติดังกล่าวมีการกำหนดคำจำกัดความบางอย่างที่น่าสนใจ ได้แก่

- การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพ (Vocational Skills Development Training) ว่าเป็นการดำเนินการฝึกอบรมแก่พนักงานที่มีการแสวงหา การพัฒนา ปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นสำหรับงานของแรงงาน
- กิจกรรมการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ (Vocational Skills Development Activities) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสื่อและหลักสูตรการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางด้าน วิชาชีพของแรงงาน ตลอดจนการดำเนินการสำรวจหรือวิจัยทางด้านการพัฒนาทักษะ ทางด้านวิชาชีพ
- การฝึกอบรมระบบทางไกล (Distance Training) เป็นการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะทางด้าน วิชาชีพที่จัดให้พนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไป โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ สื่อโทรคมนาคม

หลักพื้นฐานของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพแรงงาน (Basic Principles of Vocational Skills Development Training: VSDT)

- VSDT จะได้รับการดำเนินการอย่างเป็นระบบตลอดชีวิตการทำงานของพนักงาน เน้นความถนัด และความสามารถของพนักงานแต่ละคน
- VSDT จะต้องได้รับการดำเนินการในลักษณะที่ให้การเคารพต่อปัจเจกบุคคลและสร้างสรรค์ ต่อการดำเนินการของภาคเอกชน โดยอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการแรงงาน
- VSDT จะถูกดำเนินการโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่แบ่งแยกแรงงานจากเพศ อายุ สถานภาพ แวดล้อม ทางกายภาพ ประเภทของแรงงาน สถานภาพทางสังคม และให้หลักประกัน โอกาสความเท่าเทียมกันแก่พนักงาน VSDT จะให้โอกาสแก่แรงงานในกลุ่มต่อไปนี้ กลุ่มแรงงานสูงวัย และแรงงานพิการ กลุ่มแรงงานที่มีสิทธิภายใต้ The National Basis Livelihood Security Act

ทางด้านกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labor) ได้จัดตั้งองค์การพัฒนาทักษะวิชาชีพแรงงาน (Vocational Skills Development Organization) มีวัตถุประสงค์ที่จะทำการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ทำงานวิชาชีพของแรงงาน กำหนดและดำเนินการตามแผนการพื้นฐานทางด้านการพัฒนาทักษะวิชาชีพ แรงงาน รวมทั้งการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ เช่น การกำหนด มาตรฐาน การพัฒนา การสนับสนุนผู้สอน และทรัพยากรบุคคลที่มีภาระหน้าที่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การกระจายสื่อและวิธีการทางด้านวิชาชีพ ตลอดจนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานผู้ผ่าน การรับรองมาตรฐานจะได้รับ Certificate of Vocational Skills Development

4) หน่วยงานด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศมาเลเซีย

รัฐบาลมาเลเซียมีวิสัยทัศน์เพื่อก้าวสู่การเป็นประเทศที่มีนวัตกรรมนำ ซึ่งให้ความสำคัญต่อการ พัฒนาแรงงานฝีมือที่มีความคิดสร้างสรรค์ อันจะเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนประเทศให้สามารถก้าวขึ้นเป็น ประเทศที่มีรายได้สูงภายในปี 2563 อย่างไรก็ตามถึงแม้รัฐบาลมาเลเซียได้จัดสรรงบประมาณมากกว่า 1 ใน 5 ให้กับภาคการศึกษา ทั้งยังได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ แต่รัฐบาล

มาเลเซียยังมีความท้าทาย โดยเฉพาะในประเด็นด้านแรงงานซึ่งถูกจัดว่ามีมาตรฐานต่ำกว่าระดับสากลและภูมิภาค ดังนั้น การที่มาเลเซียจะสามารถบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ของประเทศ จึงจำเป็นต้องเน้นเรื่องการสร้างและพัฒนาทักษะการคิดในขั้นสูงขึ้น ควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบการศึกษาอย่างกว้างขวาง และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างรัฐบาลกับครู

ปัจจุบัน ธนาคารโลกได้จัดกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง ได้แก่ ประเทศที่มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเฉลี่ย 12,746 เหรียญสหรัฐ ต่อคน โดยจะมีการทบทวนตัวเลขดังกล่าวเป็นระยะๆ และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นมากกว่า 15,000 เหรียญสหรัฐ ภายในปี 2563 ซึ่งตามรายงานของธนาคารโลก ในปี 2556 มาเลเซียกำลังเข้าใกล้การเป็นประเทศรายได้สูง คือ มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ 10,430 เหรียญสหรัฐ ต่อคน ทั้งนี้ ตามแผนพัฒนาประเทศฉบับที่ 11 รัฐบาลมาเลเซียตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาในการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศในภาพรวม โดยได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น 1 ใน 7 สาขาหลักของแผนงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้มีการปรับปรุงระบบการศึกษา ซึ่งนอกเหนือจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การเรียกร้องจากภาคประชาชนซึ่งมีอายุโดยเฉลี่ย 30 ปี และต้องการให้มีโอกาสทางการศึกษาที่ดีแก่ลูกหลานของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาจากสัดส่วนของประชากรในกลุ่มวัยเรียนของมาเลเซีย คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 20-29 ปี ซึ่งอยู่ในระดับอุดมศึกษา มีสัดส่วนร้อยละ 36 และ 20 ตามลำดับ จึงเป็นเหตุผลอันสมควรในการปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศในระยะยาว และด้วยตระหนักถึงความบกพร่องของระบบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย นักศึกษาอันดับต้นๆ ของมาเลเซียจึงต้องการออกไปศึกษาในต่างประเทศ โดยในปัจจุบัน มาเลเซียมีสัดส่วนร้อยละ 20 ของนักเรียนที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาและกำลังเรียนต่อในมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และออสเตรเลีย โดยได้รับทุนการศึกษาจากรัฐบาล แต่ไม่มีการรับประกันว่านักศึกษาดังกล่าวจะกลับมาทำงานในมาเลเซีย ซึ่งธนาคารโลกเรียกว่าเป็นวิกฤตการณ์สมองไหล ทั้งที่ออกไปทำงานในประเทศพัฒนาแล้วทางฝั่งตะวันตก และประเทศที่เป็นชาติกำเนิดเดิม เช่น จีน และอินเดีย ดังนั้น การสูญเสียคนที่มีความรู้ความสามารถจึงจะยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญของมาเลเซียที่ต้องการก้าวขึ้นเป็นประเทศที่มีรายได้สูง ทั้งนี้ ตามรายงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มาเลเซียมีแรงงานที่เข้าข่ายเป็นแรงงานฝีมือสูงในสัดส่วนเพียงร้อยละ 28 ของแรงงานทั้งหมด ขณะที่ประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สิงคโปร์มีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 50 และประเทศที่มีรายได้สูงมีสัดส่วนโดยเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 40 ดังนั้น รัฐบาลมาเลเซียจึงต้องใช้ความพยายามต่อไปจนกว่าการศึกษาในทุกระดับจะมีการปลูกฝังการพัฒนาทักษะด้านการคิดขั้นสูง รวมถึงด้านภาษาอังกฤษ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ และถึงแม้ปัญหาด้านแรงงานของมาเลเซียจะไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบัน แต่ในอนาคตในฐานะที่มาเลเซียและไทยต่างเป็นประเทศสมาชิกอาเซียนมีการดำเนินการอย่างจริงจังในมาตรการต่างๆ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในภูมิภาคภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยการลดข้อจำกัด/อุปสรรคในการเข้าไปทำงานของแรงงานฝีมือจากประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น และหากมาเลเซียยังไม่สามารถปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาสมองไหลจนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน แรงงานฝีมือไทยจะมีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในมาเลเซียมากขึ้นเพื่อเติมเต็มช่องว่างความต้องการดังกล่าว โดยเฉพาะในกรณีที่มาเลเซียมีความน่าดึงดูดในแง่อัตราค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ สำหรับแรงงานที่ดีกว่าไทย อย่างไรก็ตาม จากแนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทย ซึ่งจะทำให้สัดส่วนของแรงงานที่เข้ามาในระบบเศรษฐกิจลดลงตามลำดับ การไหลออกของแรงงานไทยไปในต่างประเทศกลับจะส่งผลเสียต่อเศรษฐกิจไทย รัฐบาลจึงควรมีมาตรการเพื่อรักษาแรงงาน

ที่มีคุณภาพไว้ ทั้งยังจำเป็นต้องยกระดับการพัฒนาระบบการศึกษาให้สามารถผลิตแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้ก้าวข้ามพ้นจากการเป็นประเทศรายได้ปานกลางได้เช่นเดียวกับที่มาเลเซียตั้งเป้าหมายไว้เช่นกัน

จากรายงานการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและกำหนดแผนอัตรากำลังคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานปี 2557¹ ได้ศึกษาถึงการพัฒนากำลังแรงงานของมาเลเซีย มีการจัดทำขึ้นในสถาบันและหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐและภาคเอกชน โดยในส่วนของภาครัฐ กระทรวงหลัก 4 กระทรวงที่มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการฝึกอบรมด้านทักษะก่อนการจ้างงานคือ กระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour) กระทรวงการศึกษา (ผ่านกรมอาชีวศึกษา หรือ Technical Education Department) กระทรวงพัฒนาผู้ประกอบการ (Ministry of Entrepreneur and Cooperative Development) และ กระทรวงกีฬาและเยาวชน (Ministry of Youth and Sports) ส่วนภาคเอกชน จะเป็นการฝึกอบรมด้านทักษะก่อนการจ้างงาน

¹ รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) และกำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ตุลาคม 2557

โดยครอบคลุมหลักสูตรและคุณสมบัติโดยภาพรวม และเน้นด้านการปรับปรุงคุณภาพและความสามารถด้านผลิตภาพของแรงงานฝีมือภายในประเทศ เพื่อเพิ่มสถานะทางการแข่งขันของเศรษฐกิจมาเลเซีย โดยมาเลเซียมีมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงาน ครอบคลุมกว่า 800 อาชีพหลักในภาคอุตสาหกรรม รวมถึงที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีใหม่ๆ ในระดับสูงด้วย โดยมาเลเซียมีการกำหนดเนื้อหาขึ้นเองภายในประเทศจากความต้องการในตลาดแรงงาน มิได้มีการอิงพื้นฐานของมาตรฐานความสามารถหรือสมรรถนะของประเทศอื่นใดหรือมาตรฐานสากลมากนัก ในการรองรับวิสัยทัศน์แห่งชาติ (National Vision Policy: NVP) ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างมาเลเซียให้มีเศรษฐกิจที่มีความยืดหยุ่นคงทนและมีความสามารถในการแข่งขัน (Resilient and Competitive Economy) ด้วยคุณภาพทรัพยากรมนุษย์สู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based society) อย่างมีความสามารถและทักษะเพียงพอต่อความต้องการของประเทศซึ่งกำลังเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มาเลเซียอยู่ระหว่างการปรับมาตรฐานแห่งชาติในการรองรับคุณภาพการประกอบอาชีพ ซึ่งแบ่งออกได้ 4 ลักษณะ คือ

1. การนำระบบมาตรฐานความสามารถแห่งชาติที่เรียกว่า National Competency Standards ซึ่งเน้นมาตรฐานความสามารถ (Competency) 5 ระดับ ที่ยืดหยุ่นและรองรับความจำเป็นในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจของภาคการผลิต (Competency) เข้ามาแทนที่มาตรฐานแห่งชาติเดิมในระบบมาตรฐานทักษะ 3 ระดับ (ระดับพื้นฐาน ระดับปานกลาง และระดับสูง) ที่เรียกว่า National Occupational Skills Standard (NOSS)

2. การปรับขยายระบบรับรองความสามารถจากกรอบเดิม คือ ระดับวุฒิปัตร์ (Certificate) 1, 2, 3 สู่ระดับประกาศนียบัตร (Diploma) 4 และ 5 ซึ่งเทียบได้กับประกาศนียบัตรขั้นสูง (Advanced Diploma) ในระบบการศึกษาและเอื้อต่อการต่อยอดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

3. การนำแนวทางการรับรองทักษะ (Accreditation Approach) มาใช้ทดแทนระบบการทดสอบทักษะแห่งชาติที่มีอยู่ 3-2 รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) และกำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. การอาศัยความร่วมมือแบบพหุภาคีจากผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการจัดการฝึกอบรมทางด้านทักษะที่มีความหลากหลาย ทั้งโดยภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศ

นอกจากนี้ มาเลเซียยังอยู่ระหว่างการเร่งรัดแผนดำเนินการในการขยายกรอบระดับมาตรฐานให้ครอบคลุมทักษะระดับสูงและอาชีพใหม่ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นตามมาจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่สูงขึ้น รวมถึงการทบทวนปรับปรุงเนื้อหามาตรฐานที่มีอยู่แล้วให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี โดยเพิ่มมิติของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม การปรับตัวได้ในการรองรับงานหลากหลายประเภท (Multi-tasking) ด้วยทักษะหลากหลาย (Multiple skills) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการ แทนที่จะเน้นเพียงทักษะความสามารถที่จะรองรับงานได้เพียงประเภทเดียวเช่นในอดีตที่ผ่านมา มาเลเซียไม่ปิดกั้นแนวทางริเริ่มใหม่ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นในส่วนต่างๆ ของโลกในการทำให้มาตรฐานชาติที่มีอยู่รองรับพัฒนาการทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้มากขึ้น รวมถึงที่กำลังพัฒนาในกรอบของ International Labor Organization (ILO) ต่อความต้องการของประเทศซึ่งกำลังเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วดังกล่าว รัฐบาลมาเลเซียมีแผนสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนทางด้านการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพียงพอรวมไปถึงการฝึกฝนทักษะต่างๆ นอกเหนือจากที่รัฐบาลเป็นผู้ริเริ่ม เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าเทียมกันทั่วประเทศ โดยการยึดนโยบายหลัก 3 ประการเป็นแนวทาง ได้แก่

1. การปรับปรุงการฝึกอบรมของรัฐตามความต้องการของตลาด
2. การขยายบทบาทของภาคเอกชน
3. การเพิ่มประสิทธิภาพการเชื่อมโยงระหว่างการฝึกอบรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ภาคผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมในการปฏิรูปมาตรฐานชาติและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันสากลมากขึ้น อีกทั้งให้เชื่อมโยงต่อยอดได้กับระบบการศึกษา และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

The Malaysian Qualifications Framework (MQF)

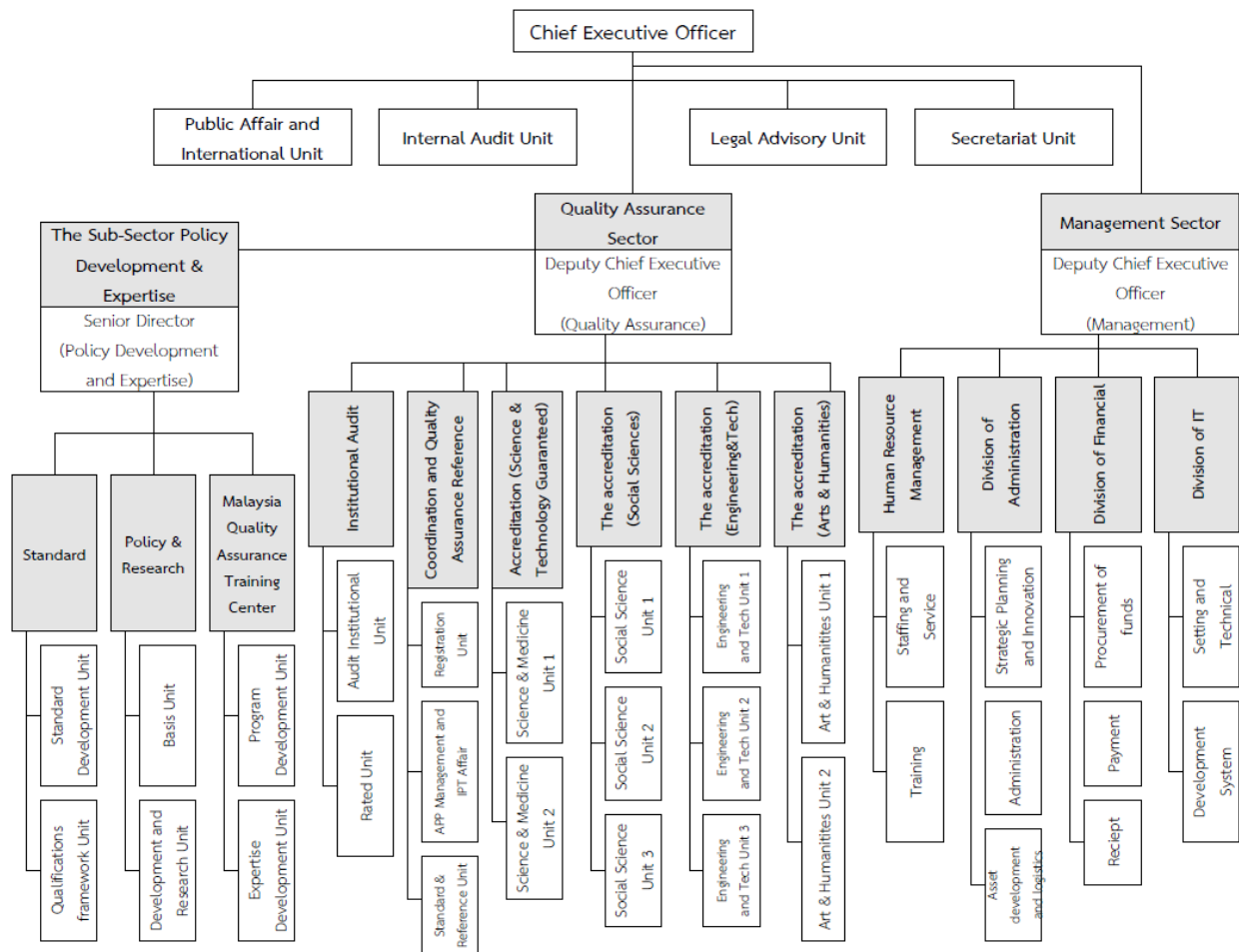
เป็นการจัดตั้งขึ้นภายใต้ความร่วมมือของสภาการรับรองระบบงานแห่งชาติ (The National Accreditation Board: LAN) และกองประกันคุณภาพ กระทรวงการอุดมศึกษา (The Quality Assurance Division, Ministry of Higher Education: QAD) โดยผ่านมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2548 ต่อมาสถาบันคุณวุฒิแห่งมาเลเซีย (The Malaysian Qualifications Agency: MQA) ได้จัดตั้งขึ้นในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2550 ภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันคุณวุฒิแห่งมาเลเซีย 2007 (The Malaysian Qualifications Agency Act 2007) MQA อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษาแห่งมาเลเซีย

MQF เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิและระบบการศึกษา เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดี อีกทั้งเป็นการสร้างโอกาสในด้านการศึกษาผลลัพธ์การเรียนรู้ในสาขาที่สนใจ (Learning Outcomes) และหน่วยกิตพื้นฐานของการเรียน แนวปฏิบัติของคุณวุฒิวิชาชีพจะได้รับการยอมรับจากหน่วยงานด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่ง MQF สามารถที่จะเชื่อมโยงกับคุณวุฒิต่างๆ ของประเทศอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้ที่ไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษาสามารถเทียบโอนประสบการณ์ในรูปแบบของหน่วยกิตเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยคุณวุฒิระดับต่างๆ สามารถอธิบายได้ดังแผนภาพ

การจัดโครงสร้างองค์กรของ MQF

โครงสร้างองค์กรของ MQF ประกอบไปด้วย 4 ส่วน คือ (1) Chief Executive Officer (CEO) (2) ส่วนงานประกันคุณภาพ (Quality Assurance Sector) (3) ส่วนงานพัฒนาความเชี่ยวชาญ (Policy & Expertise Development Subsector) และ (4) ส่วนงานบริหาร (Management Sector) โดยแต่ละส่วนงานจะมีหน่วยงานย่อย (Unit) ที่ต้องรับผิดชอบ ตามแผนภาพที่ 2.17 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- CEO: ประกอบไปด้วยหน่วยงานย่อยต่างๆ คือ
 - CEO
 - ฝ่ายประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (Public and International Affairs Unit)
 - ฝ่ายตรวจสอบภายใน (Internal Audit Unit)
 - ฝ่ายกฎหมาย (Legal Advisory Unit)
 - ฝ่ายเลขานุการ (Secretariate Unit)
- ส่วนงานประกันคุณภาพ (Quality Assurance Sector): ดูแลโดยรองประธานด้านการประกันคุณภาพ โดยมีหน่วยงานย่อยภายใต้ส่วนงานนี้ ดังต่อไปนี้
 - ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพสถาบัน (Institutional Audit Division)
 - ฝ่ายประสานงานและการอ้างอิงการประกันคุณภาพ (Coordination and Quality Assurance Reference Division)
 - ฝ่ายรับรองคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์และการแพทย์ (Accreditation Division – Science and Medicine)
 - ฝ่ายรับรองคุณภาพด้านสังคมศาสตร์ (Accreditation Division – Social Sciences)
 - ฝ่ายรับรองคุณภาพด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี (Accreditation Division – Engineering and Technology)
 - ฝ่ายรับรองคุณภาพศิลปศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (Accreditation Division – Arts and Humanities)
- ส่วนงานพัฒนาความเชี่ยวชาญ (Policy & Expertise Development Subsector): ดูแลโดยผู้อำนวยการอาวุโส โดยมีหน่วยงานย่อยภายใต้ส่วนงานนี้ ดังต่อไปนี้
 - ฝ่ายมาตรฐาน (Standards Division)
 - ฝ่ายนโยบายและวิจัย (Standards Division)
 - ฝ่ายศูนย์การอบรม (MQA Training Centre – MQATC)
- ส่วนงานบริหาร (Management Sector): ดูแลโดยรองประธานด้านบริหาร โดยมีหน่วยงานย่อยภายใต้ส่วนงานนี้ ดังต่อไปนี้
 - ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Division)
 - ฝ่ายธุรการ (Administration Division)
 - ฝ่ายการเงิน (Finance Division)
 - ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Division)



หมายเหตุ: เนื่องจากโครงสร้างองค์กรเป็นภาษามลายู คณะที่ปรึกษาจึงใช้วิธีแปลจากภาษามลายูเป็นภาษาอังกฤษในเบื้องต้นจากโปรแกรม Google Translate
ที่มา: <http://www.mqa.gov.my/>

แผนภาพที่ 2.17 แผนผังโครงสร้างองค์กรของ MQF

สรุปผลการศึกษาด้านการพัฒนาระบบของประเทศไทย

1. Department of Skill Development, Ministry of Human Resources

Department of Skill Development (DSD) เป็นหนึ่งในกรมภายใต้การกำกับของกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ (Ministry of Human Resources – MoHR) มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกรมคือ National Skill Development Act 2006 ส่งผลให้ DSD เป็นหน่วยงานหลักในการจัดตั้งทักษะอาชีพแห่งชาติ (National Occupation Skill Standard – NOSS) นอกจากนี้แล้วหน้าที่หลักของ DSD ประกอบไปด้วย

- 1) ให้การรับรองศูนย์การอบรม (Regulate Training Center)
- 2) ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะ (Skill Development Training Activity)
- 3) ให้การรับรองหลักสูตร (Accreditation)
- 4) ให้ประกาศนียบัตรแก่ผู้ผ่านการอบรมทักษะ (National Skill Certificate)

โดยหลักการแล้ว DSD ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ ส่งเสริมการอบรมในประเทศมาเลเซีย (To Promote Training in Malaysia) ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศฉบับที่ 10 ของประเทศมาเลเซีย (The 10th Malaysian Plan) ในด้านการศึกษาทักษะอาชีพ (Technical Education and Vocational Training – TEVT) โดยให้ TEVT เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะของกำลังคนในประเทศ สำหรับโครงสร้างองค์กร DSD มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 698 คน ประกอบไปด้วยหน่วยงานหลักๆ ดังต่อไปนี้

- หน่วยงานที่มีโครงสร้างเทียบเท่ากองในประเทศไทย (Division) ประกอบด้วย 7 หน่วยงาน คือ
 - ด้านการวางแผน (Planning)
 - ด้านการออกใบรับรอง (Certification)
 - ด้านการเตรียมแผนการแข่งขันทักษะแรงงานโลก (World Training)
 - ด้านการจัดทำโครงการ (Project)
 - ด้านทักษะอาชีพแห่งชาติ NOSS
 - ด้านการจัดทำยุทธศาสตร์ (Strategic Alliance)
 - ด้านธุรการ (Administrative)
- สำนักงานในภูมิภาค (Regional Offices) ประกอบด้วย 6 สำนักงาน คือ
 - ภาคเหนือ
 - ภาคใต้
 - ภาคตะวันออก
 - ส่วนกลาง
 - รัฐซาบาร
 - รัฐซาราวัก
- ศูนย์ฝึกอบรม (Training Center) ประกอบด้วย ศูนย์ฝึกอบรมเพียง 1 แห่ง คือ ศูนย์ฝึกสำหรับผู้ฝึกและทักษะในระดับสูง (Centre for Instructor & Advanced Skill Training – CIAST) โดยมีพนักงานทั้งสิ้นประมาณ 200 คน

นอกจาก DSD แล้วยังมีหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่พัฒนาทักษะของกำลังคนอีกหลายหน่วยงาน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเยาวชนและกีฬา ทบวงมหาวิทยาลัย (Ministry of Higher Education) กระทรวงเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร (Ministry of Agriculture and Agro-Based Industry) คณะกรรมการการพัฒนาอุตสาหกรรมก่อสร้าง (Construction Industry Development Board – CIDB) เป็นต้น ทุกหน่วยงานต่างอาศัย NOSS เป็นพื้นฐานในการอบรม โดยปัจจุบันมีอาชีพต่างๆ ภายใต้ NOSS อยู่ประมาณ 1,500 อาชีพ 29 สาขาอุตสาหกรรม โดยมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน (National Dual Training System) เพื่อให้ได้ความต้องการของอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง หน่วยงานดังกล่าวจะร่วมมือการทำงานอย่างใกล้ชิดกับภาคเอกชน เพื่อกำหนดขอบเขตความต้องการในอุตสาหกรรมรวมถึงการสร้างการเป็นหุ้นส่วนระหว่างกัน ปัจจุบัน DSD มีผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในอุตสาหกรรมต่างๆ กว่า 1,000 รายที่อยู่ในฐานข้อมูลอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ในการดำเนินงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมนั้นจะทำงานในลักษณะให้อุตสาหกรรมเป็นผู้นำทาง (Industry Lead Body) กระบวนการนี้ สามารถยกตัวอย่างได้ว่า สมมติว่าในอุตสาหกรรมสิ่งทอจะเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา DSD จะมอบหมายให้ สหพันธ์สิ่งทอแห่งมาเลเซีย (Malaysian Textile Manufacturers Association - MTMA) เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนา NOSS โดย

ปัจจุบันพบว่ามีการบูรณาการภายใต้ Industry Lead Body ถึง 21 อุตสาหกรรมด้วยกัน และ DSD มีเป้าหมายจะสร้าง NOSS ผ่านกระบวนการ Industry Lead Body ให้ได้ปีละ 200 มาตรฐาน นอกจากความร่วมมือจากภาคเอกชนแล้ว DSD ยังมีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา โดยการอบรมครูแนะแนวสถานศึกษา ซึ่งทำติดต่อกมาเป็นเวลา 3 ปีแล้ว

ระบบมาตรฐานของประเทศมาเลเซีย ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ ทักษะ (Skill) อาชีวศึกษา (Vocational and Training) และ อุดมศึกษา (Academic/Higher Education) ซึ่งจะมีทั้งสิ้น 7 ระดับ โดยในแต่ละระดับจะมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันภายใต้ Malaysia Qualification Framework - MQF (แผนภาพที่ 2.17)

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่า DSD มีเพียงศูนย์ฝึกอบรมแห่งเดียว ที่ทำการอบรมเฉพาะผู้ฝึก ดังนั้นจึงเปิดโอกาสให้ศูนย์ฝึกอบรมที่มีการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ NOSS เข้ามาขอรับการขึ้นทะเบียน อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายจะไม่ได้มีการบังคับให้ศูนย์ฝึกต้องมาทำการขึ้นทะเบียนกับ DSD ดังนั้น DSD เองจึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้ศูนย์ฝึกต่างๆ มาขอรับการขึ้นทะเบียน ปัจจุบันมีศูนย์ฝึกที่มาขอขึ้นทะเบียนทั้งสิ้น 1,100 แห่ง โดย 395 แห่งเป็นของรัฐและสถาบันอาชีวศึกษาต่างๆ และที่เหลือเป็นศูนย์ฝึกจากเอกชน สำหรับการคงไว้ซึ่งมาตรฐานของศูนย์ฝึกนั้นเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง DSD จึงได้มีการจัดอันดับ (Star Rating) 1-5 โดยศูนย์ฝึกที่ได้มาตรฐานดีจะอยู่ในระดับ 4-5 สำหรับศูนย์ฝึกที่ได้ระดับ 1-3 ต้องมีการให้คำปรึกษา หากไม่มีการปรับปรุงใดๆ อาจลดจำนวนเงินสนับสนุนจากภาครัฐ และอาจจะถูกปิดในที่สุด

นอกจากการทำงานดังกล่าวแล้ว DSD ยังให้ความร่วมมือกับประเทศในกลุ่มอาเซียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศ CLMV ภายใต้ความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ อาทิ GIZ, JICA, JAVADA ปัจจุบันเริ่มมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความเป็นนานาชาติเพิ่มขึ้น โดยได้ก่อตั้งโครงการ INVITE (International Technical Education and Vocational Training Program) มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้นักศึกษาชาวต่างชาติในประเทศมาเลเซียเข้ารับการฝึกอบรมและผ่านการรับรอง ปัจจุบันมีนักศึกษาต่างชาติในประเทศประมาณ 90,000 คน อีกทั้งต้องการให้ศูนย์ฝึกสามารถขึ้นทะเบียนเป็นศูนย์ฝึกนานาชาติได้ โดยปัจจุบันมีศูนย์ฝึก 75 แห่ง ที่เป็น International Accreditation Center ซึ่งมีหลักสูตรประมาณ 1,400 หลักสูตร นอกจากนี้เพื่อสร้างความเป็นนานาชาติ DSD ได้มีการลงนามข้อตกลงร่วมกับหน่วยงานชั้นนำในต่างประเทศ อาทิ City & Guilds, สถาบันการเชื่อม (The Welding Institute - TWI) เป็นต้น เพื่อให้ได้มาตรฐานสากล

2.1.4.2 การศึกษาการพัฒนาแรงงานในต่างประเทศ

จากการศึกษาการพัฒนาแรงงานในประเทศต่างๆ สรุปประเด็นสำคัญที่เป็นประโยชน์และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับพัฒนาแรงงานในประเทศไทยได้ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางของการพัฒนาแรงงานในระดับยุทธศาสตร์ประเทศ
2. การพัฒนาแรงงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่
3. การพัฒนากลุ่มวิชาชีพที่มีความแตกต่างกัน
4. ความสำคัญของการเรียนรู้ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
5. การพัฒนาแรงงานเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน
6. การจัดองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน
7. การสนับสนุนเงินทุนเพื่อการพัฒนาแรงงาน
8. การดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1. การกำหนดทิศทางของการพัฒนาแรงงานในระดับยุทธศาสตร์ประเทศ

การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานควรเริ่มจากการพิจารณานโยบายและยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เพื่อที่จะใช้ในการกำหนดแนวทางการสร้างคุณค่าของแรงงานได้อย่างสอดคล้องกัน โดยกำหนดว่ามุ่งเน้นการพัฒนาแรงงานเพื่อวัตถุประสงค์ใด กลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรมใด เป้าหมายผลลัพธ์ ผลกระทบที่สำคัญอย่างไร

การกำหนดแผนงานการพัฒนา นอกเหนือจากการกำหนดกลุ่มอุตสาหกรรมแล้วจะต้องพิจารณารายละเอียด เช่น อุตสาหกรรมย่อย ขั้นตอนและกระบวนการต่างๆ ซึ่งต้องการแรงงานที่มีทักษะต่างกัน ในบางกระบวนการอาจขาดแคลนทักษะระดับสูง แต่บางกระบวนการอาจไม่มีความต้องการมากนัก นอกจากนั้นอาจมีกระบวนการบางส่วนที่แรงงานไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการผลิต หรือคาดว่าจะถูกทดแทนด้วยเครื่องจักรในอนาคต จึงไม่คุ้มค่าที่จะทำการพัฒนาแรงงานอีกต่อไป นอกจากนั้น ต้องพิจารณาในด้านการแข่งขันกับประเทศอื่น จุดแข็งและจุดด้อยของแรงงานภายในประเทศ เพื่อที่จะนำจุดแข็งมาใช้เป็นข้อได้เปรียบ และลดจุดอ่อนลง

เนื่องจากแต่ละประเทศนั้นมีจุดประสงค์ในการพัฒนาแรงงานที่หลากหลาย ทั้งการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ การพัฒนาแรงงานเพื่อบรรเทาปัญหาความยากจน เพื่อความอยู่ดีกินดี ดังนั้น การวางแผน กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จจะถูกกำหนดไว้ต่างกัน

ตัวอย่างเช่น หากจุดประสงค์ในการพัฒนาแรงงานต้องการเน้นความเติบโตทางเศรษฐกิจ ควรมุ่งเน้นกลุ่มธุรกิจที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจสูง (high value-added industrial) และประเทศมีจุดแข็งในด้านนั้น มีการประเมินความสำเร็จด้วยผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ

หากจุดประสงค์ของการพัฒนาคือความต้องการให้ผู้ด้อยโอกาสมีความเป็นอยู่ดีขึ้น การพัฒนาแรงงานจะถูกประเมินความสำเร็จด้วยค่าแรงที่เพิ่มขึ้น ความยากจนที่ลดลง การสร้างธุรกิจรายย่อย การขยายตัวของการมีงานทำ เป็นต้น

เพื่อที่จะไปสู่จุดประสงค์ดังกล่าว นอกเหนือจากการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านวิชาชีพแล้ว อาจต้องพิจารณาประเด็นอื่นๆ ที่ประกอบกันว่าจะรองรับการพัฒนาแรงงานหรือไม่ ตัวอย่างเช่น มีการสร้างงานรองรับแรงงานที่พัฒนาแล้ว การทำให้ผู้จ้างเห็นคุณค่าของแรงงานที่ถูกพัฒนา การสร้างทักษะทางธุรกิจของแรงงานที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการ การให้แรงจูงใจในการเรียนรู้ และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกันกับยุทธศาสตร์ประเทศ

แผนงาน วิธีการ แนวทางในการพัฒนาแรงงานที่แต่ละประเทศมุ่งเน้นอาจต่างกันไป ตัวอย่างเช่น เกาหลีและออสเตรเลีย หน่วยงานภาครัฐเป็นหลักในการกำหนดมาตรฐานและการพัฒนาตามคุณสมบัติที่กำหนด (industry driven system for competency-based training and standard setting) ในขณะที่มาเลเซีย ภาครัฐไม่สามารถทำการพัฒนาแรงงานหลังจากสถาบันการศึกษาแล้วได้อย่างมีประสิทธิภาพมากนัก จึงให้สมาคมวิชาชีพมาสนับสนุนแทน ความต้องการของนายจ้างจึงมีบทบาทกำหนดแนวทางการพัฒนาของบุคลากรมากกว่าภาครัฐ ผลักดันให้เกิดการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการของตลาด ศรัทธามุ่งเน้นการพัฒนาในภาคการศึกษาตามอัธยาศัย (informal education) ซึ่งพบว่ารองรับความต้องการของอุตสาหกรรมได้ดีกว่า ส่วนเม็กซิโกมุ่งเน้นสนับสนุนกลุ่มวิสาหกิจขนาดเล็ก (SME) และให้ความช่วยเหลืออย่างครบวงจร เช่น ด้านการตลาด การเงิน การทำธุรกิจ ส่วนสิงคโปร์ มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานโดยเชื่อมโยงกับธุรกิจการเงิน จึงนำเป้าหมายด้านเศรษฐกิจและการเงินมาประเมินผลสำเร็จ

ในกรณีของสิงคโปร์ มีการระบุทิศทางการพัฒนาแรงงานไว้ชัดเจน โดยสอดคล้องกับนโยบายด้านเศรษฐกิจเนื่องจากเป็นประเทศที่มีการค้าระหว่างประเทศสูง มีการนำเข้าแรงงานต่างชาติจำนวนมาก และมีประเทศในภูมิภาคอาเซียนเป็นคู่แข่งซึ่งมีข้อได้เปรียบกว่าในด้านค่าแรงที่ต่ำกว่า ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาแรงงานจึงมุ่งเน้นการพัฒนาแรงงานคุณภาพสูงและได้รับการยอมรับในระดับสากล และทำการนำเข้าแรงงานที่มีค่าแรงต่ำจากประเทศเพื่อนบ้านแทนการพัฒนาจากพลเมืองของตนเอง

ดังนั้น โจทย์ในการพัฒนาแรงงานของสิงคโปร์ คือการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ (new emerging knowledge and technology intensive industries) มีมูลค่าเพิ่มทางเทคโนโลยีระดับสูง (high value added technology intensive) ประกอบกับการสร้างแรงจูงใจจากต่างชาติให้ลงทุนและสร้างงานวิจัย (R&D) เพื่อให้แรงงานคุณภาพสูงของสิงคโปร์ได้มีโอกาสพัฒนาโดยการร่วมงานกับผู้เชี่ยวชาญในระดับสากล

จากตัวอย่างเหล่านี้จะเห็นได้ว่า นโยบาย ยุทธศาสตร์ของประเทศควรจะถูกนำมาใช้กำหนดทิศทางและขอบเขตของการพัฒนาก่อนการจัดทำแผนงาน การกำหนดผลผลิต/ผลลัพธ์ของความสำเร็จต่อไป

2. การพัฒนาแรงงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านของโลกาภิวัตน์ (globalization) ทำให้เกิดการแข่งขันสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคแรงงานดังนี้

- บริษัท/องค์กรข้ามชาติ ทำการผลิตหรือดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศมากขึ้น
- การย้ายถิ่นฐานของแรงงานไปยังประเทศต่างๆ ทั้งการนำเข้าแรงงานต่างชาติและการส่งออกแรงงานไปต่างประเทศ
- การมีเทคโนโลยีใหม่ เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล หุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ ฯลฯ ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและผลกระทบ ในด้านหนึ่งเป็นโอกาสในการสร้างความรู้ ทักษะใหม่ เพื่อรองรับความต้องการนั้น แต่ในอีกมุมหนึ่งทำให้ความรู้และทักษะเดิมหมดความต้องการหรือล้าสมัย แนวทางการวางแผนพัฒนาจึงต้องคำนึงถึงประเด็นนี้ โดยหยุดการพัฒนาแรงงานที่กำลังล้าสมัย ถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักร แต่มุ่งเน้นแรงงานที่รองรับเทคโนโลยีใหม่แทน
- ระบบเทคโนโลยีด้านการสื่อสารช่วยให้โลกมีการติดต่อกันอย่างทั่วถึง องค์ความรู้ที่มีการพัฒนาและถ่ายทอดและได้รับการเรียนรู้ส่งผ่านอย่างรวดเร็ว ประเทศที่สามารถแข่งขันได้จะต้องมีสถาบันพัฒนาบุคลากรและมีผู้สอนที่เรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา เพื่อให้การศึกษาแก่แรงงานที่ต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ

- การเชื่อมต่อของธุรกิจในระดับนานาชาติ ก่อเกิดความต้องการมาตรฐานระดับนานาชาติ เช่น มาตรฐาน ISO การพัฒนาแรงงานต้องมีกรอบที่สอดคล้องมาตรฐานสากล
- อิทธิพลของธุรกิจข้ามชาติ แม้ว่าในด้านหนึ่งจะสร้างการแข่งขัน แต่ในอีกด้านหนึ่งสร้างโอกาสในการถ่ายทอดเทคโนโลยีความร่วมมือ เชื่อมต่อห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value chain) เข้าด้วยกัน ตัวอย่างเช่น ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตจากหลายประเทศมาประกอบกัน จะต้องมีความมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลต่อทักษะแรงงานที่มีโอกาสได้พัฒนาตามมาตรฐานสากล

3. การพัฒนากลุ่มวิชาชีพที่มีความแตกต่างกัน

การศึกษาประเทศในยุโรป พบว่ายุทธศาสตร์และวิธีการพัฒนาแรงงานที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มวิชาชีพที่ยังอยู่ในระดับเริ่มต้น (Initial vocational education & training : IVET) กับกลุ่มที่มีการพัฒนาในขั้นต่อเนื่อง (Continuing vocational education & training : CVET) โดยการพัฒนา IVET เป็นการปูพื้นฐานความรู้ ทักษะพื้นฐานให้มีความแข็งแกร่ง ซึ่งต้องการระยะเวลาในการบ่มเพาะยาวนาน มีหลักสูตร เนื้อหาที่มีความยืดหยุ่นน้อยกว่า ได้รับการกำกับควบคุมจากภาครัฐมากกว่า ในขณะที่ CVET นั้นเป็นในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เป็นการพัฒนาในระดับต่อเนื่อง ถูกกำกับควบคุมน้อยกว่า มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับไปตามความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ผลการศึกษาการพัฒนาในระดับ CVET พบว่าการพัฒนาในรูปแบบฝึกปฏิบัติในระหว่างการทำงาน (work base training) เอื้อต่อลักษณะดังกล่าวมากกว่า ทำให้ผู้ได้รับการพัฒนาได้รับความรู้ ทักษะสมัยใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

4. ความสำคัญของการเรียนรู้นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การเรียนรู้นอกระบบ (non-formal education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (informal education) มีความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาอาชีพศึกษาระดับต่อเนื่อง (CVET) เนื่องจากความรู้เทคโนโลยีใหม่ที่เกิดขึ้นสามารถแสวงหาได้จากสถานประกอบการมากกว่าสถานศึกษา โดยผลจากการศึกษาในกลุ่มยุโรปพบว่า CVET มีการพัฒนาอย่างสูงภายในสถานประกอบการ (in-company CVET course) สร้างผลกระทบและนวัตกรรมได้สูงกว่าการพัฒนาโดยภาครัฐและสอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานจริงได้มากกว่า

5. การพัฒนาแรงงานเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

การศึกษาชิ้นหนึ่งแสดงให้เห็นการพัฒนาแรงงานที่สัมพันธ์กับความสามารถในการแข่งขัน โดยเปรียบเทียบกลุ่มประเทศในยุโรป 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เรียกว่า active player คือกลุ่มที่มีศักยภาพการแข่งขันในระดับโลกสูง (higher global competitiveness ranking) และมีการลงทุนในต่างประเทศสูง (active in foreign direct investment : FDI) ส่วนกลุ่มที่ 2 เรียกว่า aspiring country ซึ่งระดับศักยภาพการแข่งขันและการลงทุนในต่างประเทศต่ำกว่า

ตารางที่ 2.10 แสดงความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่างๆ ในโซนยุโรป

	Country	Global Competitiveness ranking 2016	Share of FDI outward – inward	Share of adults with highest numeracy scores	Participation in lifelong learning (2015)
Active players	Switzerland	1	46	n.a.	32.1
	Netherlands	4	65	17.0	18.9
	Germany	5	16	14.3	8.1
	United Kingdom	7	5	11.3	15.7
	Finland	10	5	19.4	25.4
	Denmark	12	26	16.6	31.3
	Austria	19	12	13.6	14.4
	France	21	23	8.3	18.6
Aspiring countries	Estonia	30	-56	11.2	14.4
	Czech Republic	31	-52	11.4	8.5
	Spain	32	-4	4.1	9.9
	Poland	36	-34	8.4	3.5
	Italy	44	7	4.5	7.3
	Bulgaria	50	n.a.	n.a.	2.0
	Greece	86	0	5.6	3.3

ผลที่ได้พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างสำคัญคือ กลุ่มที่ 1 พบว่าแรงงานในกลุ่มนี้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะที่เป็นสากล และการได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มากกว่ากลุ่มที่ 2 ทั้งนี้ มีข้อสันนิษฐานที่บ่งชี้สาเหตุสำคัญดังนี้

1. การเปิดประเทศและการเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ เช่น การส่งออก การลงทุน การแลกเปลี่ยนแรงงานข้ามชาติ ทำให้บุคลากรในอาชีพต่างๆ ได้รับการพัฒนาและตอบรับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ดีกว่า มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ปรับปรุงทักษะจากผู้เชี่ยวชาญต่างๆ มากกว่า อีกทั้งยังมีโอกาสได้ทำการเปรียบเทียบ (benchmarking) กับระดับนานาชาติ นอกจากนี้ ผลจากการสร้าง Value chain ที่เชื่อมต่อกับธุรกิจนานาชาติทำให้ได้รับความรู้ที่มีมาตรฐานสากลอีกด้วย

2. การเคลื่อนย้ายแรงงาน ก่อให้เกิดโอกาสในการรับคนที่มีความสามารถมาร่วมงาน นำจุดแข็งจากแรงงานในประเทศอื่นมาถ่ายทอด ได้ผู้มีทักษะสูงมาเป็นครูให้กับแรงงานภายในประเทศ นอกจากนี้ การมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งช่วยในการพัฒนาประเทศมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์เหล่านี้ขึ้นอยู่กับว่าประเทศนั้นเปิดรับแรงงานที่มีทักษะสูงหรือต่ำด้วย โดยปัจจัยในด้านค่าแรงมีความสำคัญต่อการดึงดูดผู้มีทักษะสูงมาทำงาน หากเป็นประเทศที่มีค่าแรงสูงจะมีโอกาสได้แรงงานคุณภาพสูงมากกว่า แต่ถ้าเป็นประเทศที่มีค่าแรงต่ำ อาจเสียแรงงานคุณภาพสูงไปยังประเทศ และได้แรงงานคุณภาพต่ำจากภายนอกประเทศมาแทน

3. ประเทศที่มีระบบการพัฒนาแรงงานโดยใช้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องหลายด้านในอุตสาหกรรม ได้แก่ องค์กรภาครัฐ สมาคมของผู้จ้างงาน ภาคเอกชน ภาคส่วนสำคัญทางเศรษฐกิจ ให้มีส่วนร่วม จะมีแรงงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้เร็วกว่า ได้รับความรู้ทันสมัยกว่าการพึ่งพาภาครัฐเป็นหลัก

นอกจากการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพหรือแนวทางการพัฒนาทักษะต่างๆ จากภาครัฐ หากพัฒนาขึ้นจากความร่วมมือระหว่างผู้จ้าง สมาคมวิชาชีพ ผู้เชี่ยวชาญ องค์กรระหว่างประเทศ จะนำไปสู่ การได้รับการยอมรับในการนำมาใช้จริงมากกว่าพัฒนาโดยภาครัฐเพียงภาคส่วนเดียว

4. แม้ว่าโลกจะมีการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียว แต่ยังคงมีตลาดที่ เฉพาะเจาะจง (niches market) ซึ่งในบางกรณีแรงงานในท้องถิ่นอาจมีทักษะ ฝีมือ ที่โดดเด่นไม่เหมือนใคร และเป็นทักษะที่มีความต้องการเฉพาะด้าน ซึ่งสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มได้ แนวทางการพัฒนาควรเป็นการเติมเต็ม ในส่วนที่เป็นจุดอ่อนและเสริมสร้างจุดแข็งที่เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันกับเพื่อเข้าสู่การขยายตลาดต่อไป

5. แม้ว่าในภาพรวมอิทธิพลของโลกาภิวัตน์จะส่งผลต่อการสร้างมาตรฐาน การเพิ่มทักษะ แรงงาน แต่ก็มี ความแตกต่างกันแม้แต่อุตสาหกรรมสาขาเดียวกัน ขึ้นกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลา ไกลหรือใกล้ รวมทั้งความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในแต่ละกระบวนการที่ต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาแรงงานจึงมุ่งเน้นใน ส่วนที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการได้เปรียบในการแข่งขัน ไม่ได้พัฒนาในทุกกระบวนการ

ตัวอย่างเช่น ธุรกิจด้านยานยนต์ในยุโรป ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโลกาภิวัตน์มากในขณะนี้คือ ผู้บริหาร พนักงานขาย ในขณะที่กลุ่มทักษะแรงงานต่ำ (low skill worker) ยังไม่ได้รับผลกระทบมากนัก แต่จะมีผลสูงขึ้นในระยะยาว ดังนั้น จึงต้องพิจารณาประเด็นเหล่านี้ในการกำหนดความเร่งด่วนและแผนการพัฒนา ต่อไป

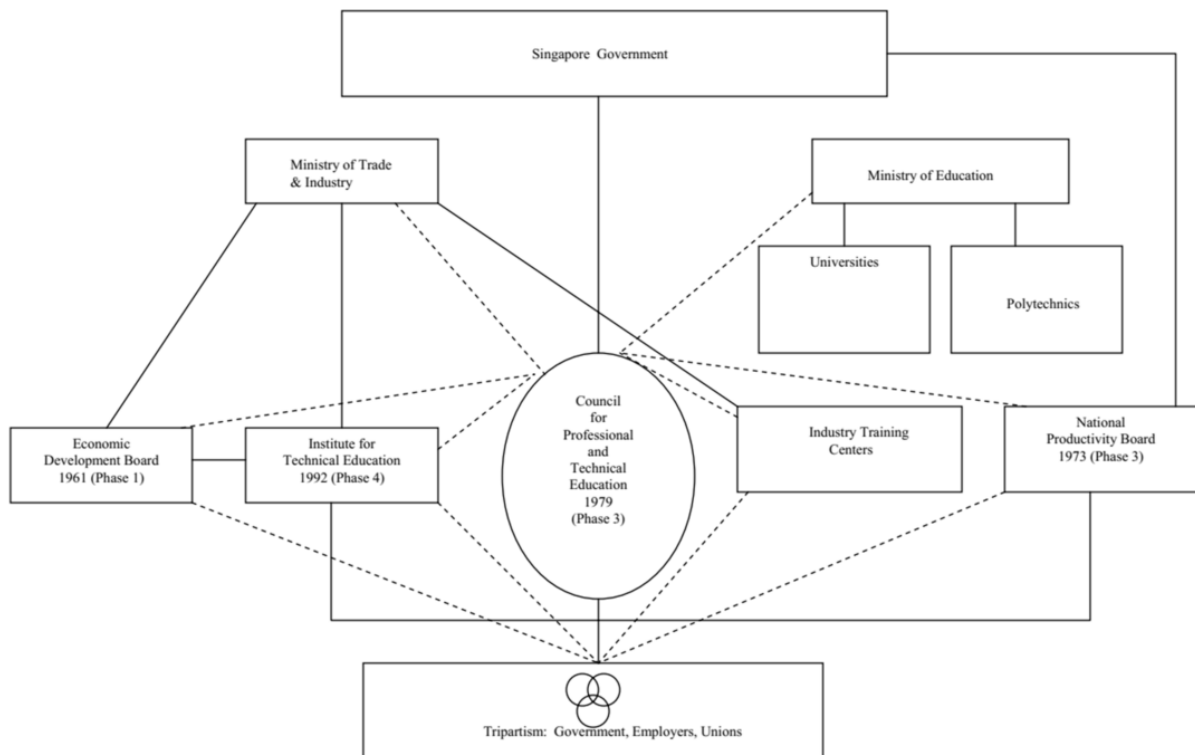
6. การจัดองค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน

ตัวอย่างกรณีศึกษาของสิงคโปร์ มีองค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาแรงงานหลากหลาย ทั้งองค์กรด้านการทดสอบ ให้การรับรอง การพัฒนา ผู้จ้างงาน องค์กรเหล่านี้มีทั้งภายในประเทศ ต่างประเทศ และระหว่างประเทศ ซึ่งเดิมมีปัญหาในด้านความซับซ้อนและบทบาทที่ซ้ำซ้อนกัน ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ เพียงพอ เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาด้านความซ้ำซ้อนและประสิทธิภาพ จึงมีการทบทวนปรับโครงสร้างภาครัฐใน ภาพรวมประเทศ ทำการแบ่งสรรหน้าที่ ระบุการร่วมมือ แลกเปลี่ยนทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญต่างกัน ระบุแนวทางการประสานงาน โดยจัดโครงสร้างเครือข่ายของแต่ละองค์กร (network or web of institution) ให้ชัดเจน

ตัวอย่างเช่น ในด้านการร่วมมือระหว่างประเทศ ได้มีการจัดตั้งองค์กรที่เกิดจากการร่วมมือ และลงทุนร่วมกัน เช่น สถาบันการผลิตเทคโนโลยี สิงคโปร์-เยอรมัน สิงคโปร์-ฝรั่งเศส สิงคโปร์-ญี่ปุ่น เป็นต้น

ส่วนกลุ่มในการพัฒนาทักษะ ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม VITB (Vocational and Industrial Training Board) เป็นทักษะที่เป็นลักษณะทั่วไป และ EDB (Economic Development Board) ซึ่งเน้นทักษะเฉพาะ โดยในกลุ่มนี้จะมีการแลกเปลี่ยนความรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะระดับสูง นำภาคเอกชน มาร่วมพัฒนาเพื่อให้เกิดการยอมรับ ถ่ายทอดความรู้ใหม่

ในส่วนของผู้อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมตามยุทธศาสตร์ประเทศ จึงมีองค์การพัฒนาแรงงานเฉพาะทางในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง (Specialized training and continual upgrading training (CUT) มีการรวมตัวบูรณาการ (consolidate) ในกลุ่มเฉพาะ เช่น สถาบันวิศวกรรม ความแม่นยำสูง สถาบันพัฒนาเทคโนโลยี (Applied Technology Group : ATG) โดยพัฒนาเฉพาะด้าน เทคโนโลยีข้ามชาติ ซึ่งบทบาทหน้าที่ในการประสานงานกับภาคส่วนต่างๆ ในด้านนี้โดยเฉพาะ



แผนภาพที่ 2.18 แสดงการจัดองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานของสิงคโปร์

ในการนี้รัฐบาลสิงคโปร์ได้กำหนดโครงสร้างการเชื่อมต่อหน่วยงานด้านอุตสาหกรรม/การค้า และหน่วยงานด้านการศึกษาเข้าด้วยกัน คือ Council for Professional and Technical Education โดยมี บุคลากรจากภาครัฐหลายแห่งมาดำเนินการบริหาร เช่น คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ สถาบันพัฒนาการ พัฒนาด้านเทคนิค เป็นต้น โดยมีหน้าที่หลักคือการศึกษาและพัฒนาแรงงานโดยใช้บุคลากรจาก สถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยเทคนิคและองค์กรเอกชน ภาคอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจ มาทำงานร่วมกัน

หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน ได้ถูกกำหนดไว้ว่าต้องมีผู้บริหารหรือกรรมการ จากสามส่วน (tripartite board) เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนอยู่เสมอ ได้แก่ 1) ผู้แทนจากรัฐบาล 2) ผู้แทนของนายจ้าง 3) ผู้แทนจากกลุ่มแรงงาน

7. การสนับสนุนเงินทุนเพื่อการพัฒนาแรงงาน

ในบางประเทศ รัฐบาลสามารถทำการสนับสนุนด้านเงินทุนในการพัฒนาแก่ภาคเอกชนได้ ตัวอย่างเช่น มีเงินทุนพัฒนาทักษะแรงงาน (Skill Development Fund System) โดยสร้างโปรแกรมพัฒนาให้นายจ้างจ่ายเงินบางส่วนและรัฐบาลช่วยสนับสนุนเพิ่มเติมในบางส่วน นำภาคเอกชนหลายแห่งมาพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ ร่วมกัน เนื่องจากเครื่องมือ อุปกรณ์จากภาคเอกชนมีความทันสมัยกว่าภาครัฐ

การให้การสนับสนุนเงินทุน จะประเมินความสำเร็จจากผลลัพธ์ (มิใช่จำนวนคนที่ผ่านหลักสูตร) โดยมีการติดตามว่าองค์กรที่ส่งคนไปการพัฒนาแล้วมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือไม่ แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีค่าจ้างเพิ่มขึ้นหรือไม่ ทั้งนี้ กรณีที่นายจ้างยอมออกค่าใช้จ่ายในการพัฒนาร่วมกับรัฐบาล แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการได้รับการพัฒนา มองว่าการลงทุนในการพัฒนาแรงงานมีความคุ้มค่า ซึ่งจะแตกต่างจากกรณีพัฒนาแบบให้ฟรี ซึ่งอาจมีผู้เข้าร่วมโครงการบางส่วนที่ไม่ได้มีความตั้งใจมากเพียงพอ เนื่องจากไม่ได้ลงทุนในกิจกรรมจึงไม่เสียโอกาสในการพัฒนามากนัก

8. การดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ความสำคัญในการอยู่รอดในยุคใหม่ไม่ใช่เพียงการมีเทคโนโลยีใหม่เท่านั้น แต่คือความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวได้รวดเร็ว เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ในเวลาอันจำกัด องค์กรที่เกี่ยวข้องจะต้องตื่นตัวเสมอว่าคำตอบของวันนี้อาจใช้ไม่ได้กับวันพรุ่งนี้ การทบทวนยุทธศาสตร์จึงควรเกิดขึ้นเสมอ โดยสิ่งที่บ่งชี้ความยั่งยืนในอนาคตคือความสมดุลสอดคล้อง ระหว่างความต้องการแรงงานกับภาคการผลิต การร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และผู้ฝึกอบรม

ปัจจัยของความยั่งยืนประการหนึ่งคือ การพัฒนาคุณลักษณะ พฤติกรรม ของประชากร ให้มีศักยภาพในการสร้างผลงานตั้งแต่ในช่วงวัยเรียน ตัวอย่างเช่น กรณีของสิงคโปร์ ซึ่งเคยถูกมองว่าเคยชินกับการปกครองที่สร้างพลเมืองให้ปฏิบัติตามคำสั่งแต่ไม่มีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง จึงมีการจัดหลักสูตรและกิจกรรมในสถาบันการศึกษาที่กระตุ้นวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งคาดหวังว่าจะช่วยแก้ปัญหาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2.2 ผลการศึกษาปัจจัยภายใน

2.2.1 ภารกิจหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการทบทวนปัจจัยภายนอก สถานการณ์แรงงาน และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปข้างต้นนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการพัฒนากำลังคนของประเทศ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกโดยให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการให้มีผลิตภาพสูงสู่ไทยแลนด์ 4.0

พันธกิจ

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

ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

สมรรถนะหลักขององค์กร

เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

เป้าหมาย / ตัวชี้วัด

1. ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ต่อปี
2. คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 5.0 มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
3. ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี

ประเด็นยุทธศาสตร์

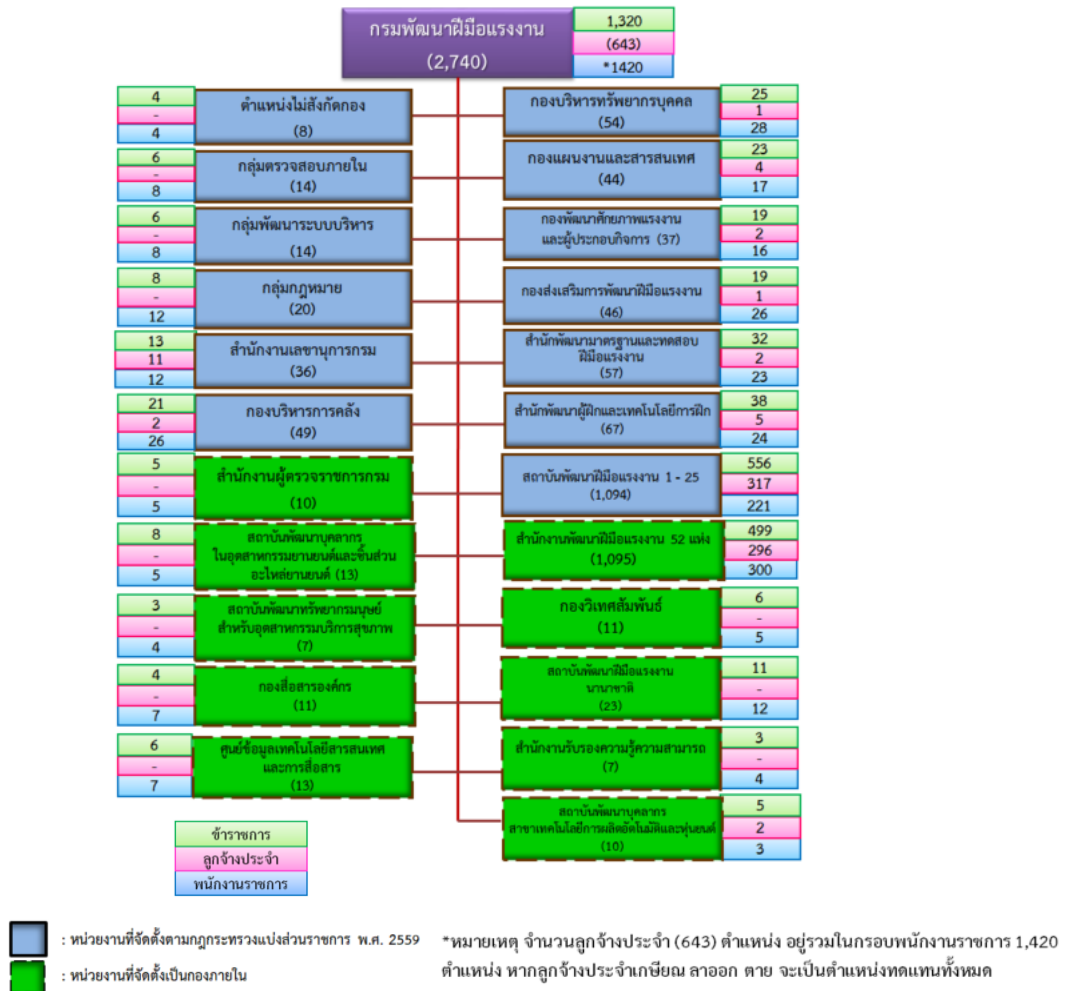
1. การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
2. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0
3. การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ
4. การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. การบริหารจัดการองค์กรและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัยยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

อำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 กำหนดภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงาน และการทดสอบ ฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
3. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออก หนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
5. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โครงสร้างและอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)
แผนภาพที่ 2.19 แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ เดือนมกราคม 2563
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ภาพรวมโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ เดือนมกราคม 2563 ประกอบด้วย หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2559 ทั้งหมด 33 หน่วยงาน ดังนี้

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) กองบริหารการคลัง
- (3) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- (4) กองแผนงานและสารสนเทศ
- (5) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
- (6) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (7) – (31) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25
- (32) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
- (33) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

พร้อมทั้งกำหนดให้มี กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มกฎหมาย ขึ้นตรงต่ออธิบดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รวมไปถึงจัดให้มีหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นกองภายใน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของกรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. **กลุ่มตรวจสอบภายใน** ขึ้นตรงต่ออธิบดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม รวมไปถึงปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
2. **กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร** ขึ้นตรงต่ออธิบดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม พัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
3. **กลุ่มกฎหมาย** ขึ้นตรงต่ออธิบดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ ให้คำปรึกษาในเรื่อง กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย รวมทั้งวิเคราะห์เพื่อร่างและพัฒนามติกฎหมาย เสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัย ตามกฎหมาย กฎและระเบียบในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. **กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ วิเคราะห์พัฒนาและสร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้ประกอบกิจการ จรรยาบรรณวิชาชีพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง
5. **กองบริหารการคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของกรม รวมไปถึงปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
6. **กองบริหารทรัพยากรบุคคล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรม วิเคราะห์และจัดระบบงานทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงเสริมสร้างวินัย พึงศรัทธาและคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และดำเนินการทางวินัย
7. **สำนักงานเลขานุการกรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกประสานราชการ งานเลขานุการผู้บริหาร งานประชาสัมพันธ์ งานห้องสมุด งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ งานด้านสาธารณูปโภค รวมทั้งปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- 7.1) **กองสื่อสารองค์กร** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ วางแผนการประชาสัมพันธ์จัดทำบทความ บทสัมภาษณ์ วารสาร กลั่นกรองข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริง พร้อมทั้งประสานการดำเนินงานประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานภายในและภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

8. **กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ วิเคราะห์ และพัฒนาระบบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถ กำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ

8.1) **สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาระบบและรูปแบบการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถ จัดให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการรับรองความรู้ความสามารถ

9. **กองแผนงานและสารสนเทศ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ วิเคราะห์และจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมถึงการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามภารกิจของกรม โดยเป็นศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม พัฒนาระบบข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อการพัฒนากำลังแรงงาน และศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

9.1) **กองวิเทศสัมพันธ์** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ ติดต่อและประสานโครงการความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในและต่างประเทศ พิจารณาก่อนการร่างและแปลสัญญาและข้อตกลงระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับต่างประเทศ รวมไปถึงงานวิเทศสัมพันธ์และประสานความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับอาเซียนและระดับนานาชาติ

9.2) **ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ เป็นศูนย์กลางทางด้านข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม และวิเคราะห์ความต้องการใช้งานระบบข้อมูลและสารสนเทศของกรม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

9.3) **สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยความต้องการการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการในระดับนานาชาติ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง รวมไปถึงพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจ 3 ฝ่าย (IMT-GT)

10. **สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ เป็นศูนย์ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาผู้ฝึกเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกและวิทยาการในสาขาต่างๆ การกำกับและส่งเสริมสถานฝึกอบรมภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งจัดทำและพัฒนา หลักสูตร ชุดการฝึก มาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึก และเทคโนโลยีในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

10.1) **สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์** มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ วิเคราะห์ ติดตามประเมินผล และจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ เสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร วิทยาการ และกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ทั้งในสถานที่ตั้งและในสถานประกอบการ

11. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงานของจังหวัดในเขตพื้นที่และประสานแผนการฝึกอบรมอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

11.1) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ กำหนดกรอบดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรด้านบริการสุขภาพ (Wellness Academy) และการบริหารจัดการศูนย์สุขภาพ (Wellness Center) รวมไปถึงแนวทางการดำเนินงานสำหรับการสืบสานศิลปหัตถกรรมภูมิปัญญาไทย และพัฒนาหลักสูตรการฝึกและการพัฒนารูปแบบการบริการสุขภาพแบบครบวงจร

11.2) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 52 แห่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง รวมทั้งส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน และดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน

11.3) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ สนับสนุน พัฒนากำลังคน เพื่อรองรับด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่และอุตสาหกรรม 4.0 โดยยกระดับคนทำงานให้เป็นช่างฝีมือชั้นสูงด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ รองรับการแข่งขันเคลื่อนเศรษฐกิจ EEC ระดับภูมิภาคและพื้นที่จังหวัดภาคตะวันออก รวมไปถึงเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ลดต้นทุนสถานประกอบการ โดยเปลี่ยนมาใช้เครื่องจักรกลระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ในการผลิตทดแทนกำลังคน

12. สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ พัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล สร้างเครือข่าย อนุญาต กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน

ทั้งนี้ อัตราากำลังของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) ข้าราชการ 2) ลูกจ้างประจำ และ 3) พนักงานราชการ โดย ณ เดือนมีนาคม 2563 มีอัตรากำลังทั้งหมด 2,740 อัตรา แบ่งออกเป็น ข้าราชการ 1,320 อัตรา ลูกจ้างประจำ 643 อัตรา และพนักงานราชการ 777 อัตรา ทั้งนี้สามารถสรุปสาระสำคัญได้ตามตารางที่ 2.11 ดังนี้

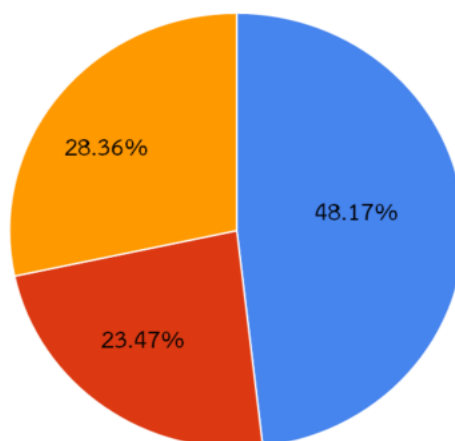
ตารางที่ 2.11 อัตรากำลัง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ เดือน มกราคม 2563

หน่วยงาน	ข้าราชการ (ขรก.)	ลูกจ้างประจำ (ลปจ.)	พนักงาน ราชการ (พรก.)	รวม (อัตรา)	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
รวมทั้งหมด	1,320	643	777	2,740		
รวมราชการบริหารส่วนกลาง	257	28	249	534		
รวมราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	1,063	615	528	2,206		
อธิบดี (นักบริหาร)	1	-	1	2		
รองอธิบดี (นักบริหาร)	3	-	3	6		
ผู้ตรวจราชการกรม (อำนวยการ)	5	-	5	10		
1. กลุ่มตรวจสอบภายใน	6	-	8	14	✓	
2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6	-	8	14	✓	
3. กลุ่มกฎหมาย	8	-	12	20	✓	
4. กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	19	2	16	37	✓	
5. กองบริหารการคลัง	21	2	26	49	✓	
6. กองบริหารทรัพยากรบุคคล	25	1	28	54	✓	
7. สำนักงานเลขาธิการกรม	13	11	12	36	✓	
7.1) กองสื่อสารองค์กร	4	-	7	11	✓	
8. กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	19	1	26	46	✓	
8.1) สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	3	-	4	7	✓	
9. กองแผนงานและสารสนเทศ	23	4	17	44	✓	
9.1) กองวิเทศสัมพันธ์	6	-	5	11	✓	
9.2) ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	6	-	7	13	✓	
9.3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	11	-	12	23		✓
10. สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	38	5	24	67	✓	
10.1) สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์	8	-	5	13		✓

หน่วยงาน	ข้าราชการ (ขรก.)	ลูกจ้างประจำ (ลพจ.)	พนักงาน ราชการ (พรก.)	รวม (อัตรา)	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
11. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25	556	317	221	1,094		✓
11.1) สถาบันพัฒนาทรัพยากร มนุษย์สำหรับอุตสาหกรรม บริการสุขภาพ	3	-	4	7		✓
11.2) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 52 แห่ง	499	296	300	1,095		✓
11.3) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขา เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์	5	2	3	10		✓
12. สำนักพัฒนามาตรฐานและ ทดสอบฝีมือแรงงาน	32	2	23	57	✓	

เมื่อพิจารณาถึง สัดส่วนอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสัดส่วนของข้าราชการ (ขรก.) สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.17 มีสัดส่วนของ ลูกจ้างประจำ (ลพจ.) ร้อยละ 23.47 และมีสัดส่วนของพนักงานราชการ (พรก.) ร้อยละ 28.36 ตามแผนภาพที่ 2.20 ดังนี้

■ ข้าราชการ ■ ลูกจ้างประจำ ■ พนักงานราชการ

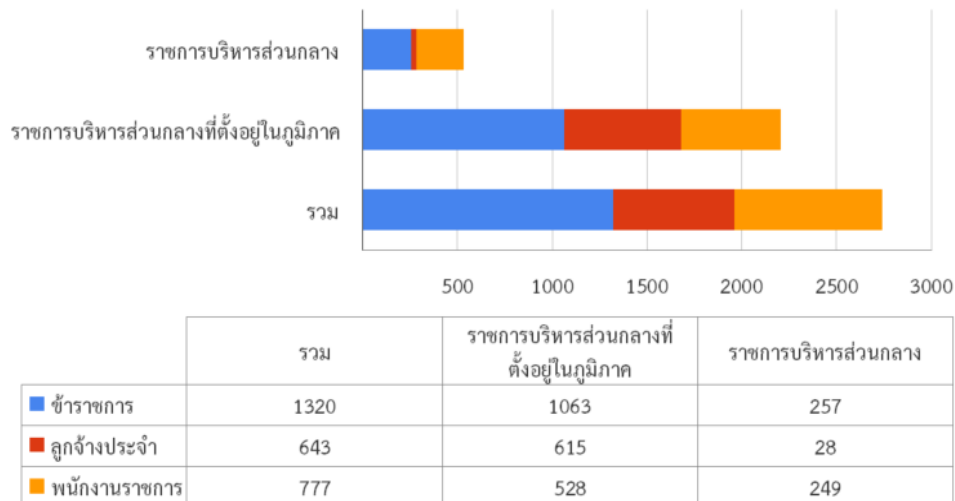


(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, ณ กุมภาพันธ์ 2563)

แผนภาพที่ 2.20 สัดส่วนอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

สำหรับอัตรากำลังโดยแบ่งแยกตามสังกัดพื้นที่ ได้แก่ 1) ราชการบริหารส่วนกลาง และ 2) ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

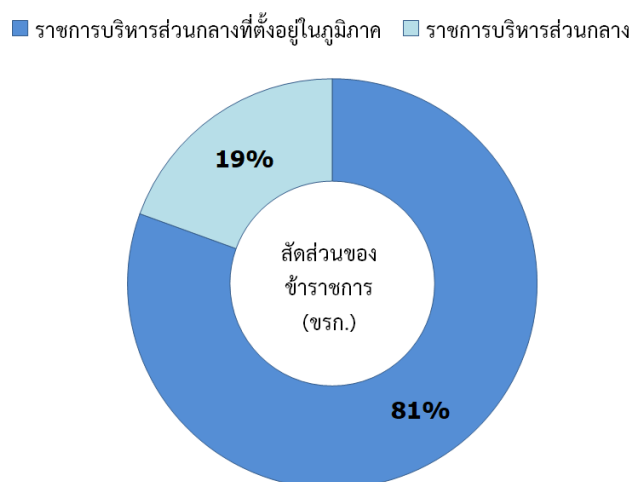
- 1) อัตรากำลังในราชการบริหารส่วนกลาง แบ่งออกเป็น ข้าราชการ (ขรก.) 257 อัตรา ลูกจ้างประจำ (ลพจ.) 28 อัตรา และพนักงานราชการ (พรก.) 249 อัตรา
- 2) อัตรากำลังในราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค แบ่งออกเป็น ข้าราชการ (ขรก.) 1,063 อัตรา ลูกจ้างประจำ (ลพจ.) 615 อัตรา และพนักงานราชการ (พรก.) 528 อัตรา



(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, ณ กุมภาพันธ์ 2563)

แผนภาพที่ 2.21 อัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งตามสังกัดพื้นที่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสัดส่วนของข้าราชการ (ขรก.) ที่สังกัดใน 1) ราชการบริหารส่วนกลาง และ 2) ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค พบว่ามีสัดส่วนร้อยละ 19 และ ร้อยละ 81 ตามลำดับ

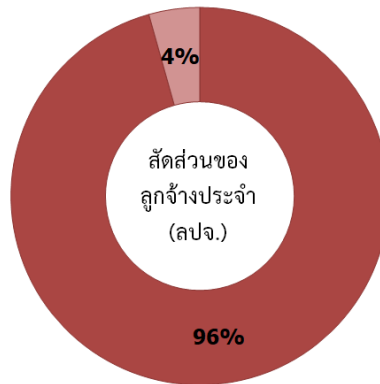


(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, ณ กุมภาพันธ์ 2563)

แผนภาพที่ 2.22 สัดส่วนของข้าราชการ (ขรก.) แบ่งตามสังกัดพื้นที่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

สำหรับสัดส่วนของลูกจ้างประจำ (ลปจ.) ที่สังกัดใน 1) ราชการบริหารส่วนกลาง และ 2) ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค พบว่ามีสัดส่วนร้อยละ 4 และ ร้อยละ 96 ตามลำดับ

■ ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ■ ราชการบริหารส่วนกลาง

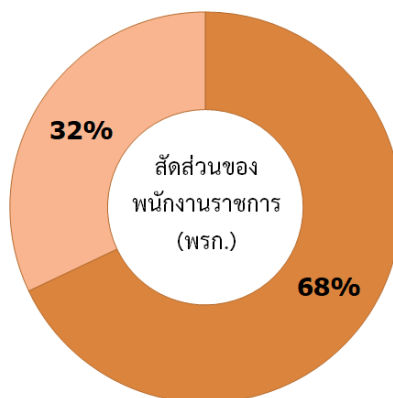


(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, ณ กุมภาพันธ์ 2563)

แผนภาพที่ 2.23 สัดส่วนของลูกจ้างประจำ (ลปจ.) แบ่งตามสังกัดพื้นที่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

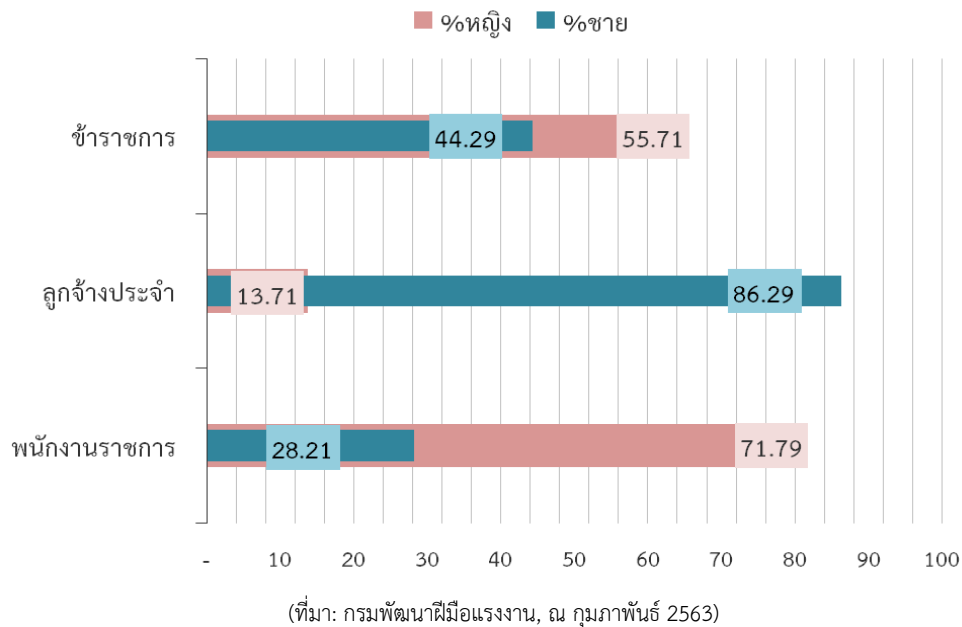
สำหรับสัดส่วนของพนักงานราชการ (ปรก.) ที่สังกัดใน 1) ราชการบริหารส่วนกลาง และ 2) ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค พบว่ามีสัดส่วนร้อยละ 32 และ ร้อยละ 68 ตามลำดับ

■ ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ■ ราชการบริหารส่วนกลาง



(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, ณ กุมภาพันธ์ 2563)

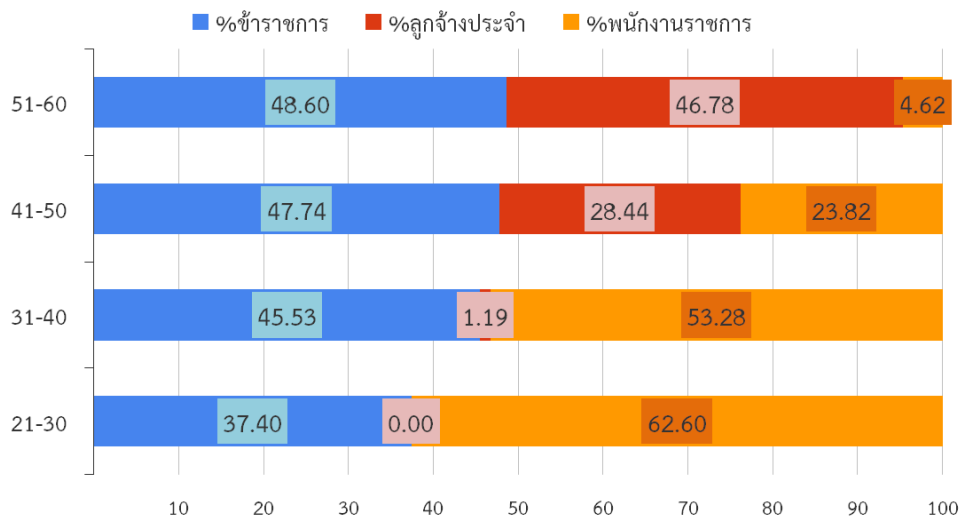
แผนภาพที่ 2.24 สัดส่วนของพนักงานราชการ (ปรก.) แบ่งตามสังกัดพื้นที่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



แผนภาพที่ 2.25 สัดส่วนอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศ

ในปีงบประมาณ 2563 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอัตราจ้างโดยแบ่งแยกตามเพศ พบว่า สัดส่วนของข้าราชการชายและหญิงมีร้อยละ 44.29 และ 55.71 ตามลำดับ สัดส่วนของลูกจ้างประจำชายและหญิงมีร้อยละ 86.29 และ 13.71 ตามลำดับ และสัดส่วนของพนักงานราชการชายและหญิงมีร้อยละ 28.21 และ 71.79 ตามลำดับ โดยจะเห็นได้ว่าสัดส่วนของข้าราชการเมื่อแบ่งแยกตามเพศ ข้าราชการหญิงมีมากกว่า ข้าราชการชายเล็กน้อย สำหรับลูกจ้างประจำชายมีสัดส่วนที่สูงกว่าลูกจ้างประจำหญิงอย่างมีนัยสำคัญ และในทางตรงกันข้ามพนักงานราชการหญิง มีสัดส่วนที่สูงกว่าพนักงานราชการชายอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน

เมื่อนำปัจจัยทางด้านอายุมาพิจารณาประกอบ พบว่า สัดส่วนอัตราจ้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี มีข้าราชการร้อยละ 37.40 พนักงานราชการร้อยละ 62.60 ไม่พบสัดส่วนของลูกจ้างประจำ สำหรับช่วงอายุ 31-40 ปี มีข้าราชการร้อยละ 45.53 ลูกจ้างประจำร้อยละ 1.19 และพนักงานราชการร้อยละ 53.28 ช่วงอายุ 41-50 มีข้าราชการร้อยละ 47.74 ลูกจ้างประจำร้อยละ 28.44 และพนักงานราชการร้อยละ 23.82 สำหรับช่วงอายุ 51-60 พบว่ามีร้อยละ 48.60, 46.78 และ 4.62 ตามลำดับ ดังแสดงตามแผนภาพที่ 2.26



(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, ณ กุมภาพันธ์ 2563)

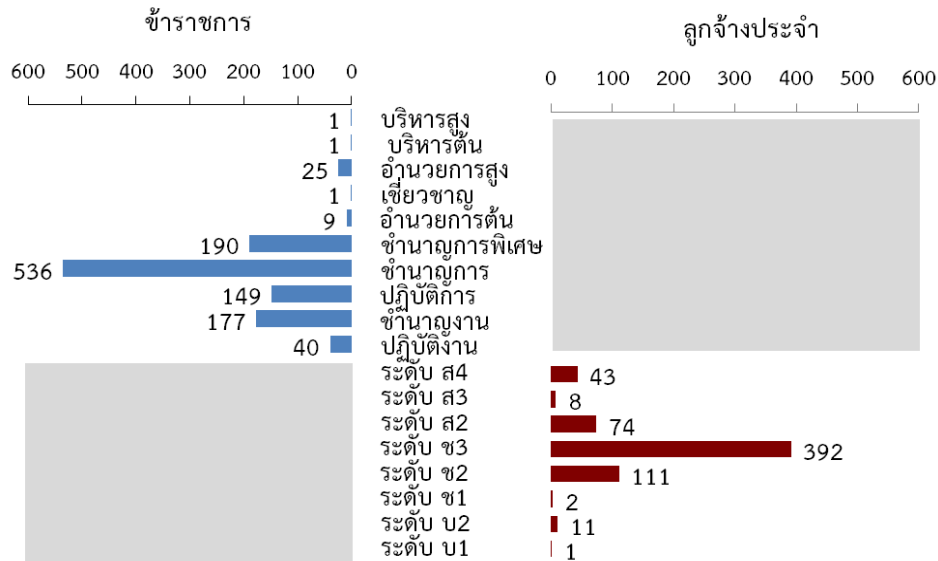
แผนภาพที่ 2.26 สัดส่วนอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามช่วงอายุ

เมื่อพิจารณาจากตำแหน่งงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถจำแนกตำแหน่งงานตามลำดับ ได้ดังนี้

- บริหารสูง
- บริหารต้น
- อำนวยการสูง
- อำนวยการต้น
- เชี่ยวชาญ
- ชำนาญการพิเศษ
- ชำนาญการ
- ปฏิบัติการ
- อาวุโส
- ชำนาญงาน
- ปฏิบัติงาน
- ระดับ ส4 – ส2
- ระดับ ข3 – ข1
- ระดับ บ2 – บ1

ในปีงบประมาณ 2563 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีข้าราชการที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานจนถึงระดับบริหารสูง โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 47.48 เป็นข้าราชการที่อยู่ในระดับชำนาญการ ในขณะที่ข้าราชการที่อยู่ในระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ และชำนาญการพิเศษ นั้นอยู่ในร้อยละใกล้เคียงกันที่ 15.68, 13.20 และ 16.83 ตามลำดับ และข้าราชการในระดับอำนวยการสูงมีทั้งสิ้น 25 ท่าน อำนวยการต้น 9 ท่าน และระดับเชี่ยวชาญ ระดับบริหารต้น และบริหารสูงอย่างละ 1 ท่าน

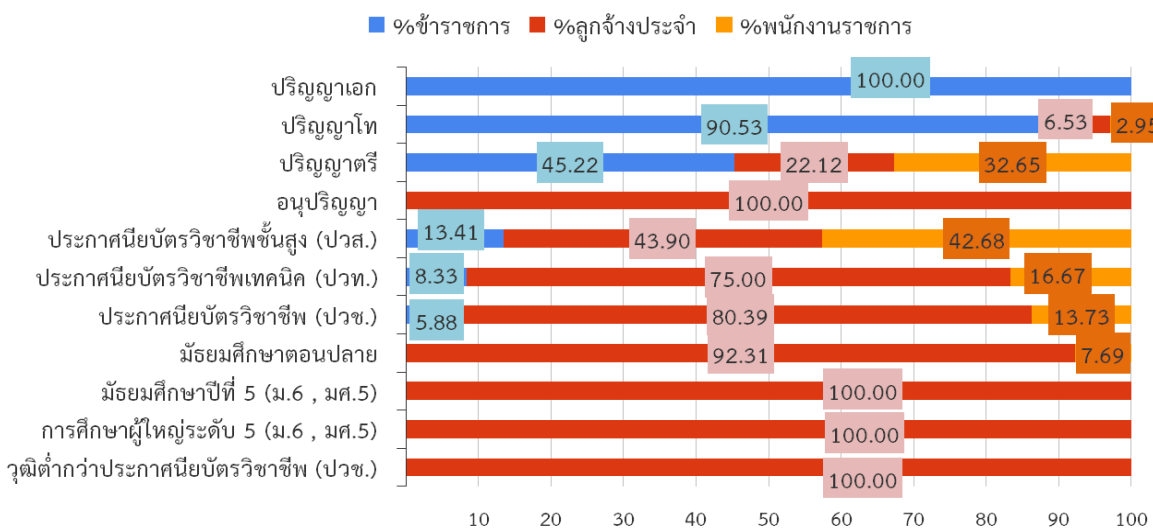
สำหรับลูกจ้างประจำมีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ บ1 จนถึง ระดับ ส4 โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ข3 คิดเป็นร้อยละ 61.06 และระดับ ข2 และระดับ ส2 ร้อยละ 17.29 และ 11.53 ตามลำดับ ในขณะที่ลูกจ้างประจำที่มีตำแหน่งสูงสุดที่ระดับ ส4 มีทั้งสิ้น 43 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ดังแสดงตามแผนภาพที่ 2.27



(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, ณ กุมภาพันธ์ 2563)

แผนภาพที่ 2.27 อัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ทั้งนี้ ในระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับวุฒิต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) การศึกษาผู้ใหญ่ระดับ 5 (ม.6, มศ.5) มัธยมศึกษาปีที่ 5 (ม.6, มศ.5) และอนุปริญญา พบว่ามีเพียงลูกจ้างประจำ โดยบุคลากรส่วนใหญ่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งมีทั้งสิ้น 1,424 คน แบ่งออกเป็นข้าราชการร้อยละ 45.22 ลูกจ้างประจำร้อยละ 22.12 และพนักงานราชการ 32.65 และบุคลากรในระดับการศึกษาปริญญาโทมีจำนวน 475 คน เป็นข้าราชการร้อยละ 90.53 ลูกจ้างประจำร้อยละ 6.53 และพนักงานราชการร้อยละ 2.95 สำหรับการศึกษาในระดับปริญญาเอกมีเพียงข้าราชการเท่านั้นจำนวน 7 คน



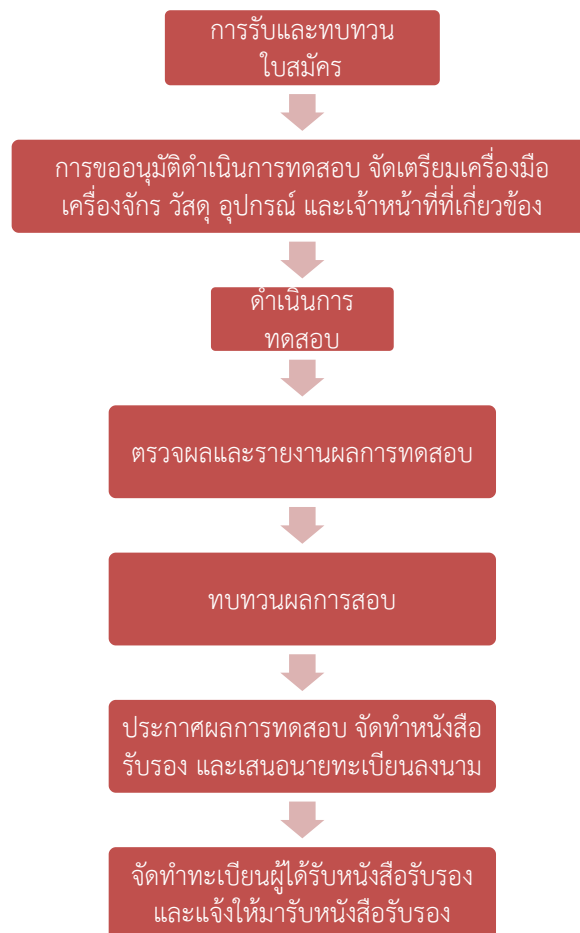
(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, ณ กุมภาพันธ์ 2563)

แผนภาพที่ 2.28 สัดส่วนอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

2.3 ผลการศึกษากระบวนการสำคัญกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.3.1 กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ เจตคติ (Attitude) ซึ่งการได้หนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องในหลากหลายมิติดังนี้ เช่น ด้านสถานประกอบการหรือนายจ้าง จะสามารถกำหนดอันดับขั้นของพนักงานโดยอาศัยมาตรฐานฝีมือแรงงานและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือคัดเลือกบุคลากรที่เป็นช่างฝีมือเข้าทำงานได้เหมาะสมกับความจำเป็นของงาน หรือในแง่ประเทศชาติ แรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเมื่อนานาประเทศเกิดการยอมรับแรงงานฝีมือของประเทศไทย ก็จะส่งผลดีหลายๆ ด้าน เช่น ความต้องการลงทุนของต่างชาติ การส่งออกผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เป็นต้น เมื่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีขึ้น จะมีผลทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรมดำรงชีพอยู่ได้ เป็นต้น



แผนภาพที่ 2.29 กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

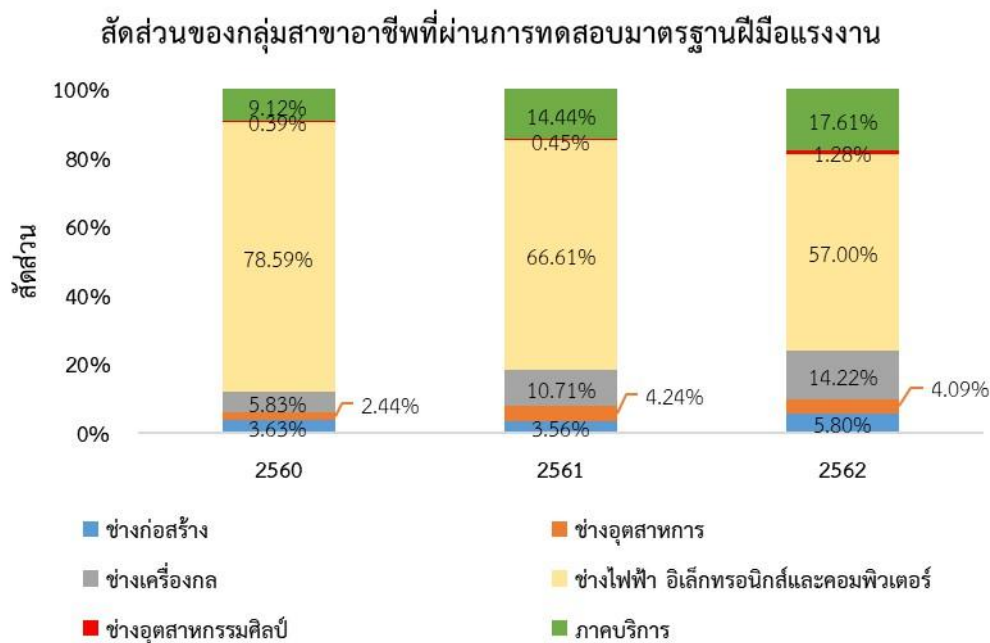
ประชาชนที่สนใจเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของตน สามารถขอรับการทดสอบฯ ได้ที่หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ และหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอื่นๆ ที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกระบวนการในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแสดงดังรูปที่ 2.3.1 โดยกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะเริ่มจากการรับและทบทวนใบสมัครของประชาชนที่ต้องเข้ารับการทดสอบ ซึ่งจะต้องมีการเข้ามาอบรมและแนะนำการทดสอบก่อนเป็นเวลา 1 ชั่วโมง โดยคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้เข้าทดสอบจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์นับจนถึงวันเข้ารับการทดสอบและมีประสบการณ์การทำงานหรือประกอบอาชีพเกี่ยวกับสาขาที่จะทดสอบ หรือผ่านการฝึกฝีมือแรงงาน หรือมีประสบการณ์จากการฝึกหรือปฏิบัติงานในกิจการในสาขาที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นทางศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจะดำเนินการจัดเตรียมจัดเตรียมเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้พร้อมสำหรับวันที่จะทำการทดสอบ ซึ่งหลังจากทำการสอบแล้วและมีผลสอบผ่านต้องรอประกาศผลการทดสอบ จัดทำหนังสือรับรอง และเสนอนายทะเบียนลงนามเป็นเวลา 3 วัน ในกรณีที่ประชาชนที่เข้ารับการทดสอบมีผลการสอบที่ไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบมาตรฐาน สามารถที่จะกลับไปฝึกฝีมือเพิ่มเติมและสามารถกลับมาทดสอบใหม่ได้เมื่อมีความพร้อม ซึ่งจากข้อมูลกระบวนการในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในเว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระบุว่า จากขั้นตอนรับสมัครจนถึงประกาศผลการทดสอบ จัดทำหนังสือรับรอง และเสนอนายทะเบียนลงนามจะใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 10 วันกับ 1 ชั่วโมงโดยไม่รวมระยะเวลาในขั้นตอนการดำเนินการทดสอบซึ่งอาจใช้เวลาแตกต่างกันตามสาขาอาชีพ



(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2563)

แผนภาพที่ 2.30 จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

จากแผนภาพจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสามปีย้อนหลังในปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2562 พบว่าจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีแนวโน้มที่ลดลง โดยในปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมากถึง 115,582 คน และลดลงมาในปี พ.ศ. 2561 และ ปี พ.ศ. 2562 เท่ากับ 72,964 และ 72,552 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแนวโน้มของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้นก็มีแนวโน้มเช่นเดียวกัน โดยเมื่อพิจารณาร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งคำนวณจากจำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานหารด้วยจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ พบว่าร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2562 มีค่าเท่ากับ 74.18% 77.95% และ 75.25% ตามลำดับ

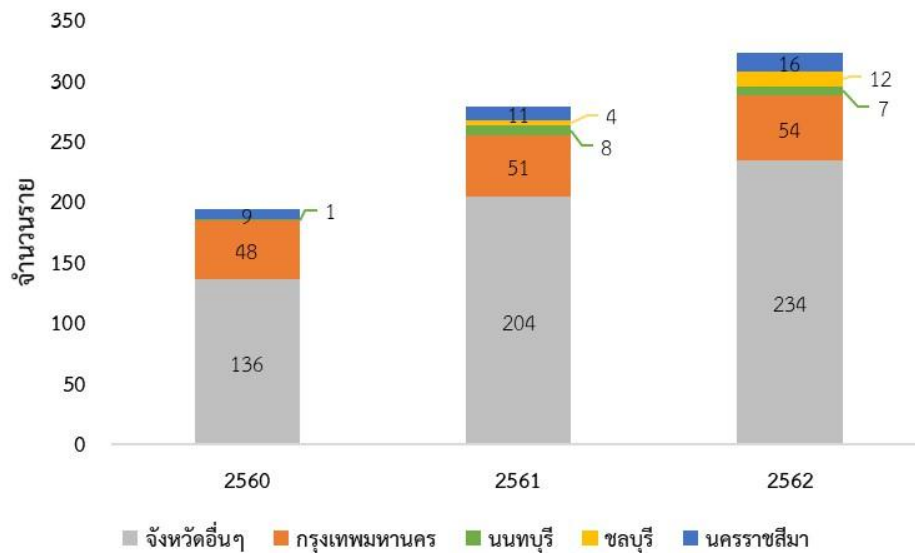


(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2563)

แผนภาพที่ 2.31 สัดส่วนของกลุ่มสาขาอาชีพที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

จากแผนภาพสัดส่วนของกลุ่มสาขาอาชีพที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสามปีย้อนหลัง ปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2562 พบว่าสัดส่วนสัดส่วนของกลุ่มสาขาอาชีพที่ได้รับที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมากที่สุดในช่วงสามปีคือ กลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ ตัวอย่างเช่น ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร การใช้คอมพิวเตอร์ ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของอาชีพที่เกี่ยวข้องกับไอทีหรือเทคโนโลยีต่างๆ นั้นกำลังเป็นที่ต้องการของประเทศไทย จึงทำให้มีผู้สนใจเข้าทดสอบเพื่อให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานไปสมัครงานทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก สำหรับสัดส่วนของกลุ่มสาขาอาชีพที่ได้รับที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รองลงมาคือ ภาคบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ประกอบอาหารไทย และพนักงานนวดแผนไทย ซึ่งมีจำนวนผู้ผ่านการทดสอบจำนวนมาก สัดส่วนของสาขาอาชีพที่มีจำนวนสาขาอาชีพน้อยที่สุดคือช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ตัวอย่างเช่น ช่างเครื่องเรือนไม้และช่างสีเครื่องเรือน เป็นต้น

จำนวนศูนย์ทดสอบในประเทศไทย



(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2563)

แผนภาพที่ 2.32 จำนวนศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

จากข้อมูลสถิติของจำนวนศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในช่วง ปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2562 พบว่าโดยรวมแล้วมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แสดงถึงภาคเอกชน ภาครัฐ หรือหน่วยงานต่างๆ เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาฝีมืออาชีพ เพื่อมาตรฐานให้กับแรงงานไทย โดยในภาพรวมนั้นจำนวนศูนย์ทดสอบมีจำนวน 205 289 และ 335 แห่งในปี พ.ศ. 2560 2561 และ พ.ศ. 2562 ตามลำดับ ในขณะที่จังหวัดสำคัญอย่างกรุงเทพ และจังหวัดใหญ่ๆ หรือจังหวัดที่มีความสำคัญกับเศรษฐกิจไทย เช่น นครราชสีมา ชลบุรี ต่างก็มีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.3.2 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หากไม่จัดหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย พ.ร.บ.ดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น เพราะสามารถพัฒนาลูกจ้างได้รวดเร็วและตรงตามความต้องการ โดยใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากร รวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่างๆ สอดคล้องกับนโยบาย Workforce transformation ที่มุ่งปฏิรูปกำลังแรงงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมในอนาคต

โดยการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อช้อยกเว้นภาษีเงินได้นั้นมี 3 ประเภทดังนี้

1. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

1.1) กรณีดำเนินการฝึกเอง (Inhouse Training): หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม ต้องได้รับการรับรองหลักสูตรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อน แล้วจึงนำค่าใช้จ่ายไปช้อยกเว้นภาษีเงินได้กับกรมสรรพากร

หลักสูตรของผู้ดำเนินการฝึกหรือหลักสูตรที่สถานศึกษากับผู้ดำเนินการฝึกร่วมกันจัดทำขึ้นให้นายทะเบียนเห็นชอบ ก่อนวันที่จัดให้มีการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ โดยหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีเนื้อหาวิชาของหลักสูตรสอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อกิจการของผู้ดำเนินการฝึก (กรณีบุคคลทั่วไป) กรณีผู้ดำเนินการฝึกนักเรียน นิสิต หรือ นักศึกษาที่สถานศึกษาส่งเข้ารับการฝึกหรือรับบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึกกับผู้ดำเนินการฝึก ให้ใช้หลักสูตรของสถานศึกษา หรือ หลักสูตรของส่วนราชการ หรือหลักสูตรของผู้ดำเนินการฝึก หรือหลักสูตรที่สถานศึกษากับผู้ดำเนินการฝึกได้ร่วมกันจัดทำขึ้น หรือหลักสูตรที่ส่วนราชการกับผู้ดำเนินการฝึกได้ร่วมกันจัดทำขึ้นได้ โดยระยะเวลาการฝึกต้องไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง

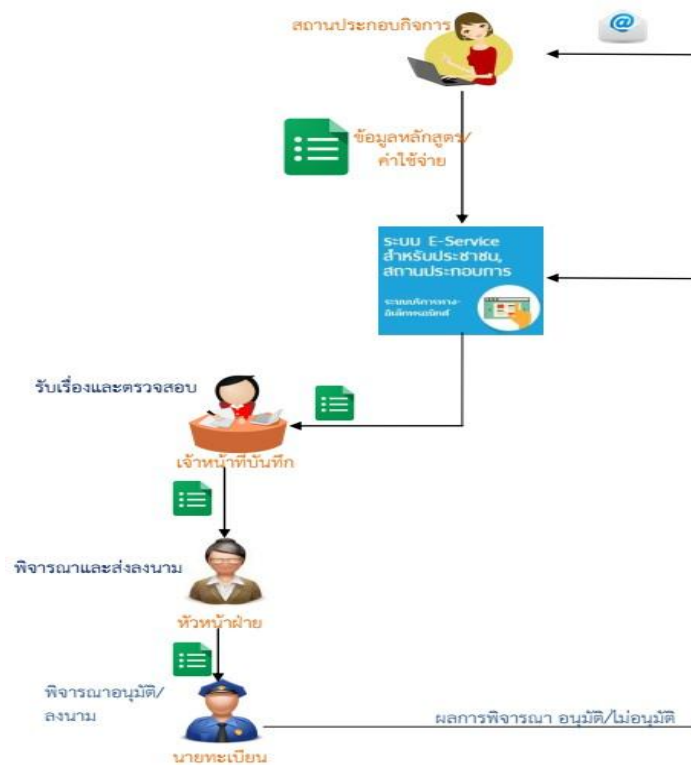
1.2) การฝึกเตรียมเข้าทำงานกรณีส่งไปฝึกภายนอก (Public Training): หลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมนั้นต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจะนำไปยกเว้นภาษีเงินได้กับสรรพากรได้ โดยต้องส่งหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรของผู้ดำเนินการฝึกหรือหลักสูตรที่สถานศึกษากับผู้ดำเนินการฝึกร่วมกันจัดทำขึ้นให้นายทะเบียนเห็นชอบ ก่อนวันที่จัดให้มีการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมฯ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และรายละเอียดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต้องเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมฯ เรื่องกำหนดรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

2. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน คือ การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในสาขานั้นสูงขึ้นโดยหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องเป็นประโยชน์กับกิจการ และมีระยะเวลาการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง

2.1) กรณีดำเนินการฝึกเอง: ประกอบกิจการจะต้องเสนอหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนหรือหลังจากเสร็จสิ้นการฝึก

2.2) กรณีส่งไปฝึกอบรมภายนอก: เสนอหลักสูตรรายละเอียด และรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยสถานที่ฝึกอบรมต้องเป็นสถาบันอุดมศึกษา สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของราชการ มูลนิธิ สมาคม หรือนิติบุคคล และต้องเป็นการฝึกอบรมภายในประเทศไทย

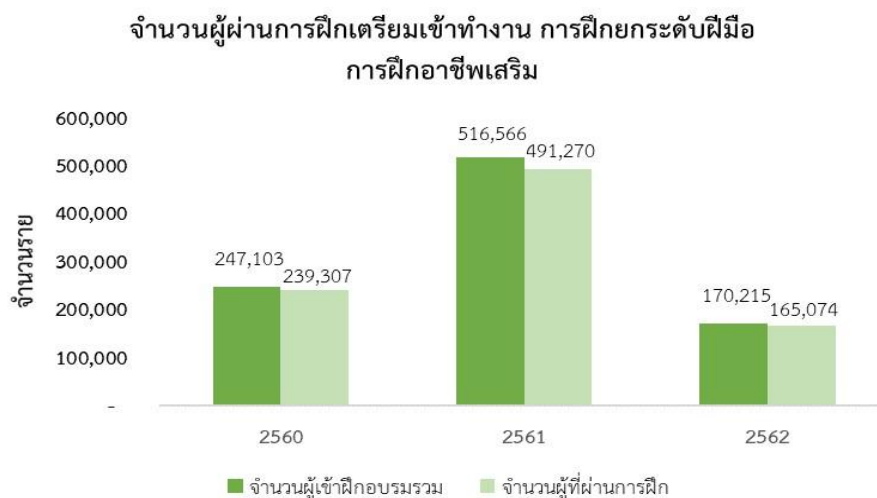
3. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ คือ การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย โดยการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพทั้ง ฝึกอบรมภายใน และส่งไปฝึกภายนอก ใช้เงื่อนไขและแบบฟอร์มเช่นเดียวกับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เว้นแต่ระยะเวลาในการฝึกอบรมต้องไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง



ที่มา: คู่มือการใช้งานระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)

แผนภาพที่ 2.33 การยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายฯ ผ่านระบบ e-Service

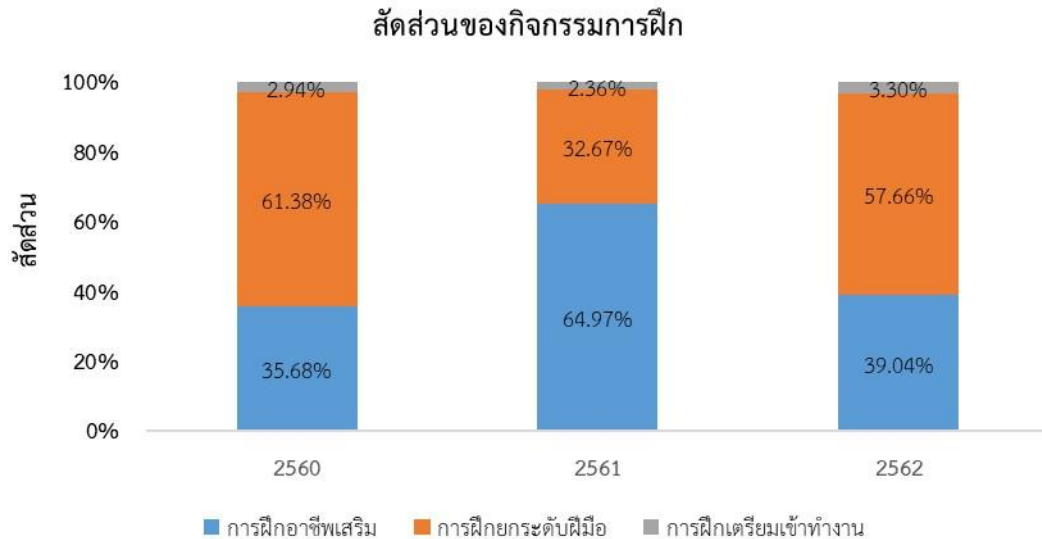
สถานประกอบกิจการที่ประสงค์จะยื่นรับรองหลักสูตร/ค่าใช้จ่ายผ่านระบบ e-Service สามารถกรอกข้อมูล และแนบหลักฐานแบบฟอร์มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องผ่านระบบและรอรับผลการพิจารณาผ่านระบบดังกล่าวได้



(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2563)

แผนภาพที่ 2.34 จำนวนผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพเสริม

จากแผนภาพจำนวนผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพเสริม สามปีย้อนหลังในปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2562 โดยในปี พ.ศ. 2561 เป็นปีที่มีจำนวนผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพเสริมมากที่สุด รองลงมาเป็นปี พ.ศ. 2560 ในขณะที่ปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนที่น้อยที่สุด เมื่อคำนวณอัตราการผ่านการฝึกอบรมซึ่งคำนวณจากจำนวนผู้ที่เข้าฝึกอบรมรวมหารด้วยจำนวนผู้ที่ผ่านการฝึกพบว่าโดยเฉลี่ยสามปีย้อนหลังแล้วอัตราการผ่านการฝึกอบรมอยู่ประมาณ 96%



(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2563)

แผนภาพที่ 2.35 สัดส่วนของกิจกรรมการฝึก

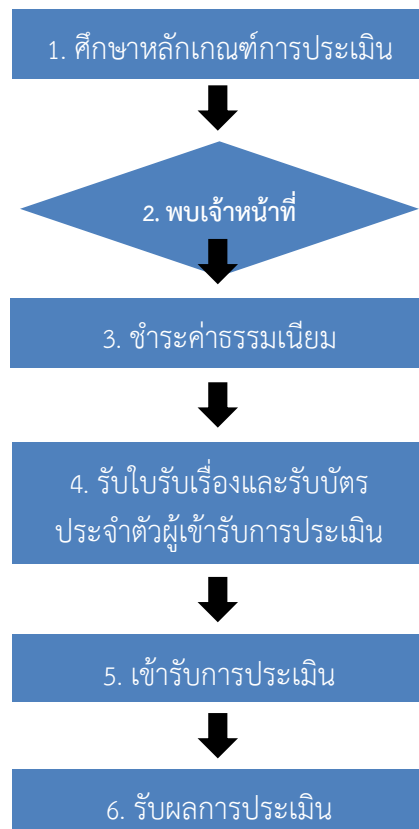
จากแผนภาพสัดส่วนของสัดส่วนของกิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพเสริมสามปีย้อนหลัง ปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2562 พบว่าในปี พ.ศ. 2560 และพ.ศ. 2562 สัดส่วนของการฝึกยกระดับฝีมือซึ่งเป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติม ในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติเพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถทักษะเพิ่มขึ้นนั้นมีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมาเป็นการฝึกอาชีพเสริมซึ่งเป็นการฝึกฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ ในขณะที่ปี พ.ศ. 2561 การฝึกอาชีพเสริมนั้นมีสัดส่วนสูงที่สุด และรองลงมาเป็นการฝึกยกระดับฝีมือ

2.3.3 กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถให้กับผู้ประกอบการอาชีพในลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

ตามประกาศราชกิจจานุเบกษาในเรื่องของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ที่ได้ลงประกาศไปเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2557 และมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไปนั้น ซึ่งการประกาศใช้ พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าวเป็นการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยยังไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน ที่อาจเป็นอันตรายหรืออุบัติเหตุ ที่เกิดขึ้นหากผู้ประกอบการอาชีพไม่มีความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญ

ดังนั้น พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ซึ่งมีสาระสำคัญในการรับรองความรู้ความสามารถ ให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องผ่านการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถ โดยวัดจากค่าทักษะ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เบื้องต้นได้กำหนดสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นสาขาที่ต้องดำเนินการก่อน ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ลงวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2558 โดยยื่นคำขอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 ซึ่งผู้ที่ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ จะได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร และบัตรประจำตัวผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปประกอบอาชีพให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

ทั้งนี้ การรับรองความรู้ความสามารถ หมายถึง การรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ หมายความว่า หนังสือที่ออกให้แก่บุคคลที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2.36 ขั้นตอนการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

ในกระบวนการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถเริ่มต้นจากการที่ผู้ขอหนังสือรับรองต้องถูกประเมินความรู้ความสามารถ โดยหลักเกณฑ์การประเมินความรู้ความสามารถจะประกอบไปด้วย 3 หัวข้อหลักคือ การผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประสิทธิภาพการทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยคิดคะแนนแต่ละหัวข้อแบบถ่วงน้ำหนักที่ร้อยละ 50% 25% และ 25% ตามลำดับ



ในขั้นตอนที่ 2 ผู้ขอหนังสือรับรองจะต้องเข้าพบเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารต่างๆ ดังนี้

- แบบคำขอ คร.10 โดยข้อมูลจะต้องตรงกับข้อมูลในบัตรประชาชน รวมถึงสาขาอาชีพที่ขอรับการประเมิน จะต้องถูกต้องตรงกันกับประกาศ
- รูปถ่าย
- สำเนาใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งจะต้องมีข้อมูลตรงกับข้อมูลในระบบบริการตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
- เอกสารแสดงประสิทธิภาพการทำงานที่ออกโดยหน่วยงาน หรือออกโดยบุคคล

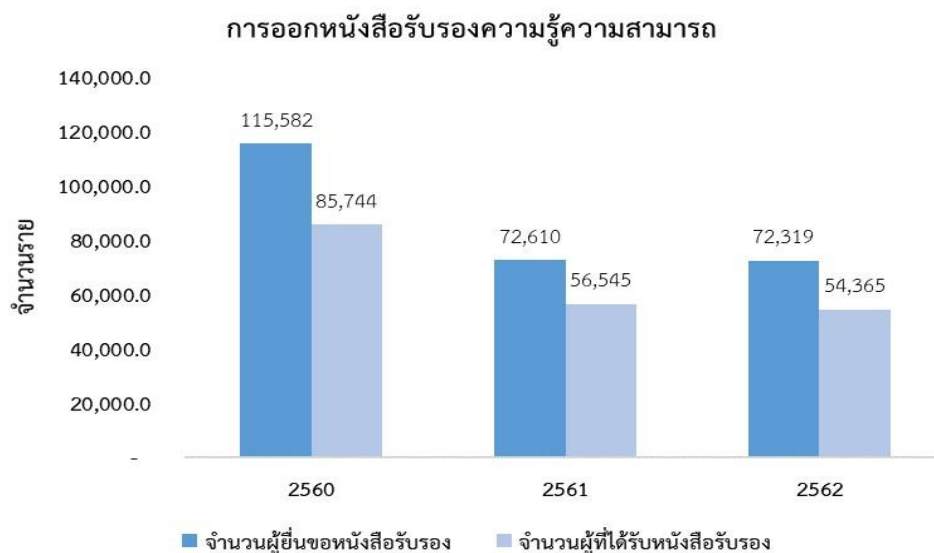
ตารางที่ 2.12 สรุปกระบวนการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

ประเด็นการประเมิน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	วิธีการประเมิน	เอกสารที่ต้องใช้
1. การวัดค่าความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือและทัศนคติในการทำงาน	50	ใช้ผลการผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1. แบบ คร.10 คำขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
2. ประสิทธิภาพการทำงาน / คุณวุฒิทางการศึกษา / การอบรมสัมมนา	25	- ด้านการประกอบอาชีพ - ด้านการศึกษา - ด้านการอบรม / สัมมนา - ด้านอื่นๆ	2. รูปถ่าย ขนาด 1 x 1.5 นิ้ว จำนวน 4 รูป 3. สำเนาใบรับรองผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล	25	การสอบสัมภาษณ์รายบุคคล	4. ใบรับรองประสิทธิภาพการทำงาน 5. ใบรับรองการอบรมสัมมนา และประสิทธิภาพด้านอื่นๆ 6. สำเนาวุฒิการศึกษา

ผู้ขอรับรองความรู้ความสามารถจะต้องได้รับคะแนนการ ประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของคะแนนรวมทั้งหมด จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน และมีสิทธิได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ โดยผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท และในส่วนของผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ จะต้องจ้างผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถเข้าทำงานในตำแหน่งงานดังกล่าว หากผู้ประกอบกิจการฝ่าฝืน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสามหมื่นบาท โดยได้ประกาศเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2559 และมีผลบังคับใช้ภายใน 90 วันนับจากวันที่ประกาศ เป็นต้นมา

สำหรับ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ไว้ดังนี้

1. มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ (นับถึงวันยื่นสมัครขอทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน)
2. มีประสบการณ์การทำงานหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับสาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ
3. ผ่านการฝึกฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพ ในสาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารไม่น้อยกว่า 540 ชั่วโมง หรือมีประสบการณ์จากการฝึก หรือปฏิบัติงานในกิจการในสาขาที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 250 ชั่วโมง
4. เป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.3) ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนี้



(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2563)

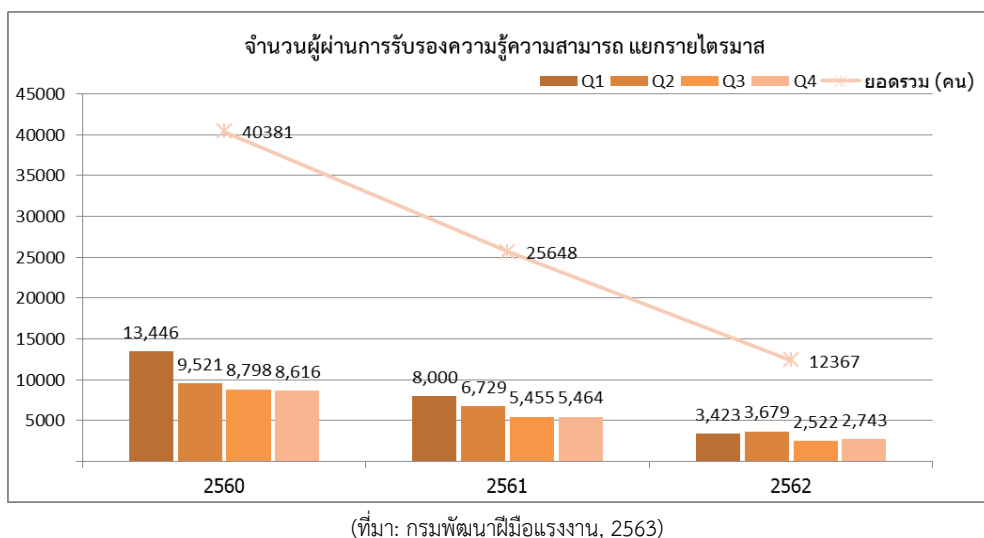
แผนภาพที่ 2.37 จำนวนสถิติการออกหนังสือรับรอง

จากแผนภาพจำนวนสถิติการออกหนังสือรับรองสามปีย้อนหลังปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2562 พบว่าในปี พ.ศ. 2560 เป็นปีที่มีจำนวนผู้ยื่นขอหนังสือรับรองมากที่สุดคือมากกว่าแสนราย ในขณะที่ปี พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2562 มีจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือประมาณเจ็ดหมื่นสองพันราย เมื่อคำนวณอัตราการได้รับหนังสือรับรองซึ่งคำนวณจากจำนวนผู้ที่ได้รับหนังสือรับรองหารด้วยจำนวนผู้ที่ยื่นขอหนังสือรับรอง พบว่าโดยเฉลี่ยสามปีย้อนหลังแล้วอัตราการได้รับหนังสือรับรองจะอยู่ที่ 76%

ตารางที่ 2.13 การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถแยกรายจังหวัดตัวอย่าง

จังหวัด	2560			2561			2562		
	รวมเข้า	รวมผ่าน	%	รวมเข้า	รวมผ่าน	%	รวมเข้า	รวมผ่าน	%
กรุงเทพมหานคร	16,667	12,743	76.46%	9,197	7,174	78.00%	8,460	6,739	79.66%
นนทบุรี	1,362	484	35.54%	2,957	1,601	54.14%	1,797	1,212	67.45%
ปทุมธานี	5,503	3,271	59.44%	2,685	2,097	78.10%	2,727	2,049	75.14%
ชลบุรี	3,421	2,773	81.06%	2,766	2,444	88.36%	2,894	2,416	83.48%
นครราชสีมา	3,527	2,796	79.27%	2,311	1,890	81.78%	2,288	1,770	77.36%

จากตารางที่ 2.13 แสดงข้อมูลของการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถแยกตามรายจังหวัดตัวอย่าง ในที่นี้คือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี ชลบุรี และนครราชสีมา ซึ่งพบว่าอัตราการได้รับหนังสือรับรองของจังหวัดกรุงเทพมหานคร และชลบุรีทั้งสามปีนี้มีอัตราการได้รับหนังสือรับรองต่างกันเล็กน้อยในแต่ละปี ในขณะที่เมื่อพิจารณาที่จังหวัดนนทบุรีพบว่าอัตราการได้รับหนังสือรับรองมีแนวโน้มสูงขึ้นในแต่ละปีอย่างมีนัยสำคัญ



แผนภาพที่ 2.38 จำนวนผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถแยกรายไตรมาส
พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2562

จำนวนผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนทั้งหมด 40,381 คน โดยแบ่งออกเป็น 13,446 คน ในไตรมาสแรก 9,521 คน ในไตรมาสที่สอง 8,798 คนในไตรมาสที่สาม และ 8,616 คนในไตรมาสที่สี่

ในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ทั้งหมด 25,648 คน โดยแบ่งออกเป็น 8,000 คน ในไตรมาสแรก 6,729 คน ในไตรมาสที่สอง 5,455 คน ในไตรมาสที่สาม และ 5,464 คนในไตรมาสที่สี่ รวมไปถึงในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารทั้งหมด 12,367 คน โดยแบ่งออกเป็น 3,423 คน ในไตรมาสแรก 3,679 คน ในไตรมาสที่สอง 2,522 คนในไตรมาสที่สาม และ 2,743 คนในไตรมาสที่สี่

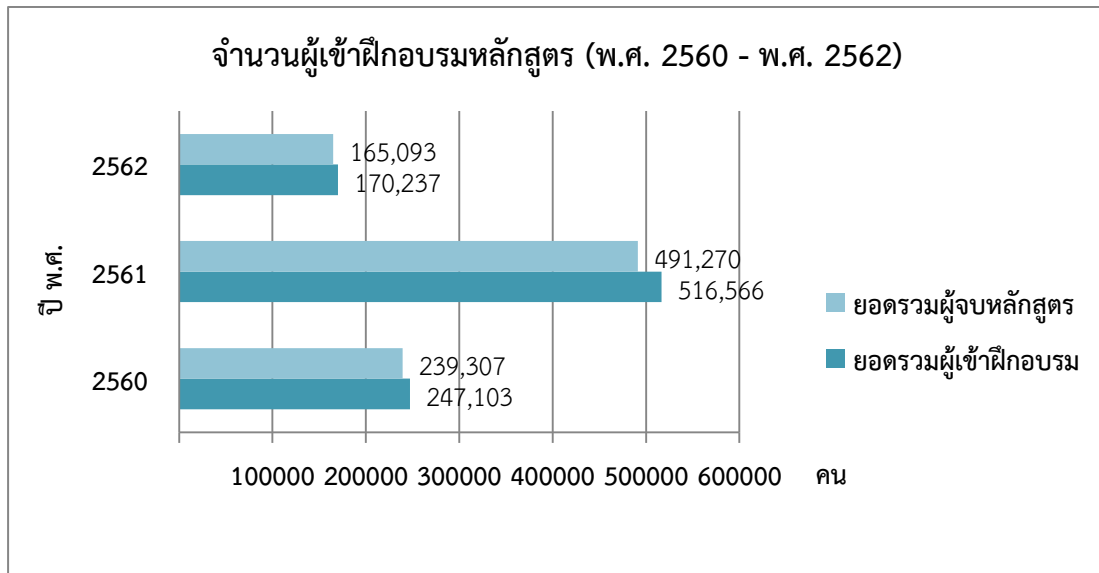
ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 จนถึง ปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนทั้งสิ้น 78,396 คน เมื่อพิจารณาจากกราฟข้างต้น พบว่า มียอดรวมลดลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อมิให้ปริมาณผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารมีมากเกินไปจนความต้องการของตลาดแรงงาน จึงถือเป็นโอกาสที่ดีในการเพิ่มการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพอื่น ที่ตลาดแรงงานยังคงขาดและมีความต้องการจ้างงานอยู่ (Demand for Labour) นอกเหนือจากสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ในอนาคต กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงควรกำหนดสาขาอาชีพอื่นๆ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพิ่มเติม โดยพิจารณาตามลักษณะงานที่มีแนวโน้ม หรือมีลักษณะงานใกล้เคียงกับสาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เช่น สาขาช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างเครื่องกล สาขาช่างอุตสาหกรรม เป็นต้น นอกจากนี้ สามารถพิจารณาตามงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง สอดคล้องกับกฎกระทรวง (ฉบับที่ 1-13) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งประกอบไปด้วย

1. งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฟ้า ในอุโมงค์หรือในที่อับอากาศ
2. งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
3. งานเชื่อมโลหะ
4. งานขนส่งวัตถุอันตราย
5. งานผลิตสารเคมีอันตราย
6. งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน อันอาจเป็นอันตราย
7. งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

ทั้งนี้ โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตาม มาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล

2.3.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

ปัจจุบัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยในปี พ.ศ. 2560 มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 247,103 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 239,307 คน คิดเป็นร้อยละ 96.85 สำหรับปี พ.ศ. 2561 มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 516,566 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 491,270 คน คิดเป็นร้อยละ 95.10 และปี พ.ศ. 2562 มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 170,237 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 165,093 คน คิดเป็นร้อยละ 96.98 ตามแผนภาพที่ 2.39



(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2563)

แผนภาพที่ 2.39 จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตร พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2562

หากพิจารณาแยกตามหน่วยงาน ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยในปี พ.ศ. 2560 ห้าอันดับแรกของหน่วยงานที่มีจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม และจำนวนผู้จบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมสูงสุด ดังนี้

- 1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 9,233 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 9,016 คน คิดเป็นร้อยละ 97.65
- 2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 7,684 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 7,419 คน คิดเป็นร้อยละ 96.55
- 3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 6,856 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 6,698 คน คิดเป็นร้อยละ 97.70
- 4) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 6,817 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 6,640 คน คิดเป็นร้อยละ 97.40
- 5) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 6,365 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 6,253 คน คิดเป็นร้อยละ 98.24 สำหรับภาพรวมการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรทั้งหมดในปี พ.ศ. 2560 แสดงตามตารางที่ 2.14 ดังนี้

ตารางที่ 2.14 จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม และจำนวนผู้จบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรม พ.ศ. 2560

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	เข้าฝึก 60	จบฝึก 60	%
		247,103	239,307	96.85
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี	9,233	9,016	97.65
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ	7,684	7,419	96.55
3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต	6,856	6,698	97.70
4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา	6,817	6,640	97.40
5	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา	6,365	6,253	98.24
6	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง	6,260	6,114	97.67
7	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี	6,182	6,010	97.22
8	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 ราชบุรี	5,859	5,726	97.73
9	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น	5,627	4,960	88.15
10	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา	5,493	5,461	99.42
11	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม	5,479	5,348	97.61
12	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่	5,193	5,002	96.32
13	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี	5,166	5,079	98.32
14	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก	5,051	4,948	97.96
15	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี	4,601	4,453	96.78
16	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี	4,587	4,377	95.42
17	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์	4,521	4,300	95.11
18	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี	4,125	3,884	94.16
19	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสาคร	4,020	3,956	98.41
20	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว	3,950	3,862	97.77
21	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา	3,832	3,655	95.38
22	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม	3,808	3,713	97.51
23	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่	3,799	3,755	98.84
24	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี	3,764	3,420	90.86
25	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 ปทุมธานี	3,730	3,640	97.59
26	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง	3,580	3,414	95.36
27	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย	3,426	3,336	97.37
28	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์	3,329	3,195	95.97
29	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร	3,310	3,190	96.37
30	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี	3,199	3,051	95.37

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	เข้าฝึก 60	จบฝึก 60	%
		247,103	239,307	96.85
31	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานศรีสะเกษ	3,188	3,032	95.11
32	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก	3,171	3,081	97.16
33	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 นราธิวาส	3,126	2,997	95.87
34	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบุรี	3,046	2,979	97.80
35	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช	2,894	2,824	97.58
36	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย	2,856	2,842	99.51
37	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน	2,714	2,666	98.23
38	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 24 ยะลา	2,692	2,652	98.51
39	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา	2,689	2,645	98.36
40	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์	2,673	2,568	96.07
41	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	2,662	2,592	97.37
42	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยเอ็ด	2,650	2,599	98.08
43	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร	2,645	2,582	97.62
44	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน	2,606	2,596	99.62
45	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง	2,406	2,157	89.65
46	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุดรดิตถ์	2,385	2,375	99.58
47	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ	2,304	2,235	97.01
48	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร	2,265	2,226	98.28
49	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี	2,181	2,028	92.98
50	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม	2,171	2,153	99.17
51	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู	2,086	1,961	94.01
52	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอำนาจเจริญ	2,086	2,057	98.61
53	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร	2,058	1,992	96.79
54	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร	2,035	1,990	97.79
55	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์	2,018	1,949	96.58
56	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี	1,992	1,950	97.89
57	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยโสธร	1,973	1,913	96.96
58	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพะเยา	1,936	1,901	98.19
59	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี	1,924	1,849	96.10
60	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี	1,923	1,892	98.39
61	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย	1,846	1,808	97.94
62	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี	1,842	1,830	99.35
63	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล	1,775	1,624	91.49
64	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร	1,661	1,627	97.95
65	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพัทลุง	1,638	1,543	94.20
66	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	1,590	1,568	98.62
67	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์	1,589	1,537	96.73

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	เข้าฝึก 60	จบฝึก 60	%
		247,103	239,307	96.85
68	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี	1,584	1,551	97.92
69	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม	1,552	1,516	97.68
70	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่	1,480	1,425	96.28
71	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก	1,448	1,418	97.93
72	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์	1,421	1,382	97.26
73	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยนาท	1,385	1,332	96.17
74	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง	1,226	1,195	97.47
75	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย	1,062	1,009	95.01
76	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ	923	919	99.57
77	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระนอง	880	865	98.30

ในปี พ.ศ. 2561 ทำอันดับแรกของหน่วยงานที่มีจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม และจำนวนผู้จบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมสูงสุด ดังนี้

- 1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 19,708 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 18,707 คน คิดเป็นร้อยละ 94.92
- 2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 16,075 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 15,461 คน คิดเป็นร้อยละ 96.18
- 3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 12,413 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 12,103 คน คิดเป็นร้อยละ 97.50
- 4) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 11,772 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 11,302 คน คิดเป็นร้อยละ 96.01
- 5) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 11,091 คน และจบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวน 10,838 คน คิดเป็นร้อยละ 97.72

สำหรับภาพรวมการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรทั้งหมดในปี พ.ศ. 2561 แสดงตามตารางที่ 2.15 ดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	เข้าฝึก 61	จบฝึก 61	%
		516,566	491,270	95.10
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา	19,708	18,707	94.92
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี	16,075	15,461	96.18
3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่	12,413	12,103	97.50
4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี	11,772	11,302	96.01
5	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา	11,091	10,838	97.72
6	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา	10,699	10,405	97.25
7	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย	10,438	10,286	98.54
8	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี	10,334	9,805	94.88
9	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 นราธิวาส	10,127	9,308	91.91
10	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ	10,099	9,551	94.57
11	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง	9,974	9,693	97.18
12	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา	9,802	9,762	99.59
13	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ	9,661	9,444	97.75
14	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 24 ยะลา	9,421	8,596	91.24
15	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์	9,085	8,367	92.10
16	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานศรีสะเกษ	9,057	8,891	98.17
17	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์	8,821	8,172	92.64
18	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก	8,728	8,247	94.49
19	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพะเยา	8,719	8,642	99.12
20	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี	8,582	8,389	97.75
21	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น	8,568	7,948	92.76
22	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร	8,410	8,159	97.02
23	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 ราชบุรี	8,076	7,593	94.02
24	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์	7,773	7,581	97.53
25	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี	7,570	7,404	97.81
26	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี	7,520	6,704	89.15
27	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์	7,460	7,349	98.51
28	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต	7,125	6,880	96.56
29	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม	6,977	6,371	91.31
30	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์	6,925	6,554	94.64
31	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี	6,911	5,679	82.17
32	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว	6,900	5,337	77.35
33	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก	6,861	6,102	88.94
34	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง	6,860	6,649	96.92
35	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่	6,808	6,728	98.82
36	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี	6,657	6,306	94.73
37	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร	6,498	5,349	82.32
38	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร	6,440	6,343	98.49
39	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 ปทุมธานี	6,435	6,187	96.15

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	เข้าฝึก 61	จบฝึก 61	%
		516,566	491,270	95.10
40	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล	6,419	5,797	90.31
41	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย	6,307	5,906	93.64
42	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยโสธร	6,187	5,799	93.73
43	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร	6,087	5,862	96.30
44	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี	5,702	5,560	97.51
45	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน	5,690	5,461	95.98
46	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	5,562	5,105	91.78
47	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม	5,461	5,050	92.47
48	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช	5,428	5,354	98.64
49	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุดรดิตถ์	5,400	5,298	98.11
50	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยเอ็ด	5,256	5,226	99.43
51	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่	5,096	5,046	99.02
52	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี	4,893	4,795	98.00
53	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร	4,813	4,138	85.98
54	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสาคร	4,703	4,637	98.60
55	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอำนาจเจริญ	4,543	4,320	95.09
56	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี	4,504	4,371	97.05
57	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี	4,405	4,355	98.86
58	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบุรี	4,254	4,005	94.15
59	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย	4,241	4,037	95.19
60	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม	4,234	4,166	98.39
61	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี	3,862	3,762	97.41
62	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง	3,857	3,565	92.43
63	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพัทลุง	3,805	3,722	97.82
64	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก	3,683	3,643	98.91
65	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา	3,654	3,609	98.77
66	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู	3,558	3,279	92.16
67	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ	3,509	3,447	98.23
68	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์	3,458	3,280	94.85
69	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย	3,457	3,290	95.17
70	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง	3,439	3,261	94.82
71	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยนาท	3,287	3,114	94.74
72	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	3,179	3,109	97.80
73	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน	3,108	3,071	98.81
74	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร	2,995	2,967	99.07
75	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี	2,639	2,509	95.07
76	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม	2,494	2,362	94.71
77	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระนอง	2,017	1,800	89.24

ตารางที่ 2.15 จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม และจำนวนผู้จบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรม พ.ศ. 2561

ในปี พ.ศ. 2562 ห้าอันดับแรกของหน่วยงานที่มีจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม และจำนวนผู้จบหลักสูตร การเข้าฝึกอบรมสูงสุด ดังนี้

- 1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 5,042 คน และจบหลักสูตร การเข้าฝึกอบรมจำนวน 4,858 คน คิดเป็นร้อยละ 96.35
- 2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 4,489 คน และจบหลักสูตร การเข้าฝึกอบรมจำนวน 4,411 คน คิดเป็นร้อยละ 98.26
- 3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 4,266 คน และจบหลักสูตร การเข้าฝึกอบรมจำนวน 4,203 คน คิดเป็นร้อยละ 98.52
- 4) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 4,086 คน และจบหลักสูตร การเข้าฝึกอบรมจำนวน 3,960 คน คิดเป็นร้อยละ 96.92
- 5) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต มีผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 4,040 คน และจบหลักสูตร การเข้าฝึกอบรมจำนวน 3,958 คน คิดเป็นร้อยละ 97.97

สำหรับภาพรวมการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรทั้งหมดในปี พ.ศ. 2562 แสดงตาม ตารางที่ 2.16 ดังนี้

ตารางที่ 2.16 จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม และจำนวนผู้จบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรม พ.ศ. 2562

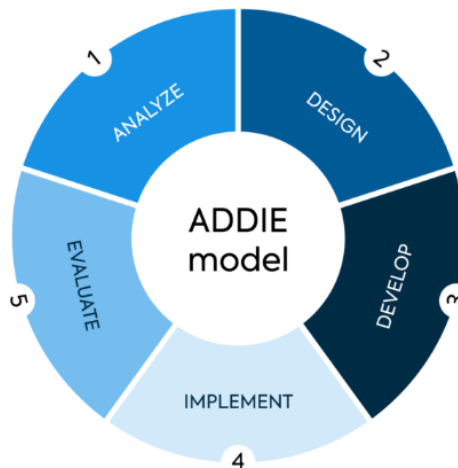
ลำดับ ที่	หน่วยงาน	เข้าฝึก 62	จบฝึก 62	%
		170,237	165,093	96.98
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี	5,042	4,858	96.35
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก	4,489	4,411	98.26
3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา	4,266	4,203	98.52
4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ	4,086	3,960	96.92
5	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต	4,040	3,958	97.97
6	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง	3,881	3,858	99.41
7	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์	3,781	3,717	98.31
8	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา	3,690	3,626	98.27
9	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่	3,530	3,430	97.17
10	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี	3,357	3,170	94.43
11	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี	3,317	3,134	94.48
12	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพะเยา	3,246	3,199	98.55
13	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 นราธิวาส	3,207	3,113	97.07
14	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา	3,186	3,142	98.62
15	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี	3,134	3,087	98.50
16	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย	2,911	2,774	95.29

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	เข้าฝึก 62	จบฝึก 62	%
		170,237	165,093	96.98
17	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย	2,905	2,830	97.42
18	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง	2,802	2,673	95.40
19	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี	2,775	2,758	99.39
20	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	2,764	2,700	97.68
21	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม	2,733	2,564	93.82
22	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุตรธานี	2,731	2,669	97.73
23	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานศรีสะเกษ	2,691	2,619	97.32
24	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 ปทุมธานี	2,672	2,586	96.78
25	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี	2,653	2,569	96.83
26	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา	2,622	2,577	98.28
27	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น	2,594	2,326	89.67
28	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก	2,588	2,531	97.80
29	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 24 ยะลา	2,487	2,430	97.71
30	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 ราชบุรี	2,432	2,347	96.50
31	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยเอ็ด	2,423	2,396	98.89
32	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร	2,383	2,287	95.97
33	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี	2,323	2,168	93.33
34	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร	2,300	2,225	96.74
35	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว	2,287	2,223	97.20
36	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่	2,218	2,187	98.60
37	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์	2,086	2,054	98.47
38	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม	2,068	1,844	89.17
39	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุดรดิตถ์	2,065	2,059	99.71
40	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี	2,016	1,954	96.92
41	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน	2,004	1,959	97.75
42	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสาคร	1,963	1,917	97.66
43	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบุรี	1,862	1,847	99.19
44	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช	1,613	1,582	98.08
45	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน	1,554	1,500	96.53
46	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ	1,548	1,511	97.61
47	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์	1,539	1,484	96.43
48	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ	1,538	1,469	95.51
49	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี	1,528	1,527	99.93
50	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร	1,525	1,500	98.36
51	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	1,514	1,491	98.48
52	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา	1,480	1,432	96.76
53	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์	1,467	1,433	97.68
54	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระนอง	1,460	1,454	99.59

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	เข้าฝึก 62	จบฝึก 62	%
		170,237	165,093	96.98
55	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม	1,456	1,359	93.34
56	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล	1,438	1,379	95.90
57	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยโสธร	1,402	1,376	98.15
58	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์	1,391	1,378	99.07
59	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร	1,358	1,284	94.55
60	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง	1,355	1,337	98.67
61	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี	1,354	1,235	91.21
62	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก	1,336	1,302	97.46
63	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี	1,328	1,294	97.44
64	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย	1,305	1,278	97.93
65	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่	1,290	1,240	96.12
66	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอำนาจเจริญ	1,288	1,253	97.28
67	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม	1,282	1,265	98.67
68	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพัทลุง	1,194	1,135	95.06
69	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย	1,193	1,134	95.05
70	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร	1,191	1,149	96.47
71	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี	1,153	1,145	99.31
72	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์	1,152	1,110	96.35
73	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู	1,136	1,084	95.42
74	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยนาท	1,132	1,051	92.84
75	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร	1,126	1,078	95.74
76	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง	1,014	975	96.15
77	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี	987	930	94.22

การพัฒนาหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรนำการออกแบบการเรียนการสอนตามรูปแบบแอดดี (ADDIE Model) เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อให้หลักสูตรการเข้าฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการและยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากข้อมูลพบว่าในปี พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2562 มีบางหลักสูตรที่ไม่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยงาน หรือมีบางหลักสูตรที่มีผู้เข้าฝึกการอบรมค่อนข้างน้อยในบางพื้นที่ เช่น 1) หลักสูตรการใช้โปรแกรม AUTO CAD 2D สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง 2) หลักสูตรการทำผลิตภัณฑ์กระจูด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช 3) หลักสูตรการออกแบบงานวิศวกรรมด้วยโปรแกรม Solidworks สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 ราชบุรี เป็นต้น

ดังนั้น จึงควรพิจารณาความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เข้าฝึกอบรมในแต่ละพื้นที่ กล่าวโดยสรุป การออกแบบการเรียนการสอนตามรูปแบบแอดดี เป็นหลักการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเป็นระบบที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล มีจุดมุ่งหมายในการออกแบบให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย (Cost Optimization) ด้วยการวิเคราะห์ที่สาเหตุของปัญหา คิดค้นขึ้นโดย Florida State University's Center for Educational Technology ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ตามแผนภาพที่ 2.40 ดังนี้



แผนภาพที่ 2.40 การออกแบบการเรียนการสอนตามรูปแบบแอตตี (ADDIE Model)

การออกแบบการเรียนการสอนตามรูปแบบแอตตี (ADDIE Model) ประกอบด้วยกิจกรรมในการดำเนินงาน 5 กิจกรรม ได้แก่ การวิเคราะห์ (Analyze) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Develop) การนำไปใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluate) ซึ่งเมื่อพิจารณาให้ดีแล้วมีลักษณะคล้ายกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหา การนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหา และการเตรียมการแก้ปัญหา รวมทั้งการทดลองการแก้ปัญหา สุดท้ายการประเมินแนวทางการแก้ปัญหาว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ ADDIE Model นี้ จึงเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนในเรื่องต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะมีผู้นิยมนำไปใช้ในการออกแบบสื่อวัสดุการเรียนการสอน เช่น การออกแบบชุดการเรียนการสอน การออกแบบบทเรียนแบบโปรแกรม เป็นต้น ตลอดจนนำไปใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน คือระบบการศึกษาในชุมชนและการออกแบบการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านต่างๆ โดยสรุปสาระสำคัญตามตารางที่ 2.17 ดังนี้

ตารางที่ 2.17 กิจกรรมหลักและผลลัพธ์ที่ได้ของ
การออกแบบการเรียนการสอนตามรูปแบบแอตตี (ADDIE Model)

ขั้นที่ (Phase)	คำอธิบาย (Explanation)	กิจกรรมหลัก (Key Activities)	ผลลัพธ์ที่ได้ (Result)
1. การวิเคราะห์ (Analyze)	เป็นขั้นตอนแรกของรูปแบบการสอน ADDIE ซึ่งมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นขั้นตอนที่ส่งผลไปยังขั้นตอนอื่นๆ ทั้งระบบ ถ้าการวิเคราะห์ไม่ละเอียดเพียงพอ จะทำให้ขั้นตอนต่อไปขาดความสมบูรณ์ ในขั้นตอนนี้จึงใช้เวลาค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับขั้นตอนอื่นๆ โดยจะต้องพิจารณาในประเด็นต่างๆ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้เรียน วัตถุประสงค์ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่คาดหวัง ปริมาณและความลึกของเนื้อหา และแหล่งข้อมูลที่มีอยู่	- ประเมินความต้องการและผู้เรียน (Assess Needs and Audience) - กำหนดเนื้อหาทั้งหมดและเป้าหมาย - วางแผนขอบเขตของโครงการทั้งหมด - วางแผนกลยุทธ์การประเมินผลทั้งหมด	- รายงานผลการประเมินความต้องการ (Needs Assessment Report) - คุณลักษณะของผู้เรียน (Learner Profile) - โครงร่างของเนื้อหา (Content Outline) - ขั้นตอนการเรียนรู้ (Learning Hierarchy) - วิธีการออกแบบ (Design Approach)

ขั้นที่ (Phase)	คำอธิบาย (Explanation)	กิจกรรมหลัก (Key Activities)	ผลลัพธ์ที่ได้ (Result)
			- ข้อกำหนดทางเทคนิค (Technical Specifications) - กลยุทธ์การประเมินผล (Evaluation Strategies) - ตารางเวลาของโครงการ (Project Timetable)
2. การออกแบบ (Design)	เป็นขั้นตอนของการดำเนินการต่างๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยออกแบบบทเรียนตามกลยุทธ์ที่ได้จากขั้นตอนการวิเคราะห์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการทำงานด้านเอกสารเช่นกัน โดยจะต้องพิจารณาในประเด็นต่างๆ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของบทเรียน การเรียงลำดับเนื้อหา วิธีการนำเสนอเนื้อหา การเลือกใช้สื่อ และการนำเสนอแบบทดสอบ เป็นต้น	- กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร - ออกแบบรูปแบบของบทเรียน - สร้างแบบทดสอบสำหรับวัดผล	- วัตถุประสงค์ของบทเรียน (Objectives) - เนื้อหาบทเรียนที่ออกแบบ (Design Document) - แบบฝึกหัดและแบบทดสอบวัดผล (Exercises & Performance Test) - บทเรียนต้นแบบ (Prototype)
3. การพัฒนา (Develop)	เป็นขั้นตอนที่นำผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนการออกแบบมาดำเนินการต่อเป็นการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาเป็นบทเรียนตามแผนการที่วิเคราะห์ไว้ตั้งแต่ขั้นตอนแรก โดยใช้ระบบนิพจน์ หรือซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งบทเรียนต้นแบบ พร้อมจะนำไปทดลองใช้ในขั้นต่อไป	- เตรียมวัสดุประกอบบทเรียน - เขียนบทเรียนสร้างสรรค์กราฟิก (Creating Graphics) สร้างการปฏิสัมพันธ์บทเรียน และสร้างบทเรียนพร้อมแบบทดสอบ - รวบรวมสื่อบทเรียนทั้งหมดและดำเนินการผลิต	- วัสดุประกอบการเรียน - สื่อการเรียนการสอน เช่น คู่มือ Power Point กราฟิก ภาพเคลื่อนไหว วิดีทัศน์ เป็นต้น และเอกสารสำคัญประกอบบทเรียน
4. การนำไปปฏิบัติ (Implement)	เป็นการนำบทเรียน สื่อการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายตามวิธีการที่วางแผนไว้ตั้งแต่ต้น	- การติดตั้ง หรือการอัปโหลด (Upload) บทเรียน - การจัดตารางเวลาของหลักสูตร - การลงทะเบียน และการอำนวยความสะดวกหลักสูตร - การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า - การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน (Observation)	- รายชื่อและข้อมูลเบื้องต้นของผู้เข้าฝึกอบรม - พฤติกรรม / ความคาดหวังของผู้เข้าฝึกอบรม
5. การประเมินผล (Evaluation)	เป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบการสอน ADDIE เพื่อประเมินผลบทเรียนและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้บทเรียนที่มีประสิทธิภาพ ตรงต่อความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น	- การทำแบบประเมินผลของหลักสูตร - การสัมภาษณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็น และผลตอบรับของผู้เข้าฝึกอบรม (Feedback)	- ผลประเมินของหลักสูตร - ความพึงพอใจในภาพรวม - ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

2.3.5 ระบบการบริหารจัดการภายใน

คณะที่ปรึกษาได้ลงพื้นที่สำรวจระบบการบริหารจัดการภายใน หน่วยปฏิบัติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแบ่งเป็น 5 ภูมิภาค ดังนี้

- ภาคเหนือ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่
- ภาคใต้ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี
- ภาคกลาง ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ
- ภาคตะวันออก ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉะเชิงเทรา

ทั้งนี้ จากการลงพื้นที่ของที่ปรึกษา พบว่า การบริหารจัดการภายในของหน่วยงานมีการใช้รูปแบบการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในครบทั้ง 5 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม 2) การประเมินความเสี่ยง 3) กิจกรรมการควบคุม 4) สารสนเทศและการสื่อสาร และ 5) กิจกรรมการติดตามผล โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบการควบคุมภายในและประเมินผลการควบคุมภายใน กำหนดให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานทุกกลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานที่คาดว่าจะมีความเสี่ยงเข้าร่วมเป็นกรรมการ ร่วมประชุม วิเคราะห์ความเสี่ยง และกำหนดแนวทางการประเมิน การควบคุมภายใน ขอบเขต ควบคุม กำกับดูแลของแต่ละกลุ่มงาน/ฝ่าย และนำระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ

อีกทั้งผู้บริหารของหน่วยงานยังได้มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤตินิชอบผ่านการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่หน่วยงานจะจัดทำขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าหน่วยงานจะมีการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการดำเนินงานโดยการกำหนดกิจกรรมควบคุมเอาไว้ แต่ยังพบว่าหน่วยงานส่วนภูมิภาคต่างมีปัญหาคอขวดในการบริหารจัดการภายใน ดังนี้

1. เป้าหมายการเข้าฝึกอบรมที่ส่วนภูมิภาคได้รับจากส่วนกลางยังไม่ตรงกับความต้องการในพื้นที่ เช่น ผู้ประกอบการในบางพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจค้าปลีก-ค้าส่ง ซึ่งหลักสูตร/สาขาในการฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการมีความต้องการคือหลักสูตรที่พัฒนา Soft Skill แต่งบประมาณ และเป้าหมายที่ส่วนภูมิภาคได้รับเน้นพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมด้านเทคโนโลยีขั้นสูง เกษตรแปรรูปและอาหาร เป็นต้น

2. ครุภัณฑ์ และเครื่องมือในการฝึกอบรม ไม่เพียงพอ ขาดเสียหาย หรือล้าสมัย ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อแผนงาน/งบประมาณจากหน่วยงานส่วนกลางที่เน้นฝึกทักษะกลุ่มเป้าหมายแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง
3. การขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะวิทยากรหรือครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีทักษะรองรับการฝึกสอนที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง
4. ค่าตอบแทนวิทยากรด้านการฝึกอบรมยังเป็นอัตราเก่าที่ไม่ได้ปรับปรุงมากกว่า 20 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน
5. เนื่องจากหน่วยงานส่วนภูมิภาค ถือเป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จึงเป็นหน่วยงานภายในของกรมฯ ที่ไม่ปรากฏในกฎกระทรวง อำนาจหน้าที่จากการรับมอบอำนาจจากกรมฯจึงอยู่ที่ผู้อำนวยการ ดังนั้นหากเป็นงานราชการที่กฎหมายกำหนดต้องรอผู้อำนวยการลงนามเท่านั้น ผู้เป็นรักษาราชการลงนามแทนไม่ได้ จึงทำให้งานบางงานเกิดความล่าช้า
6. นโยบายของผู้บริหารให้เปลี่ยนฝ่าย/งาน ทุก 6 เดือน ทำให้การบริหารจัดการในฝ่าย/งานทำงานไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพในช่วงเปลี่ยนผ่าน
7. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอในการดำเนินงาน เช่น ค่าจ้างเหมาบริการ ค่าสาธารณูปโภค และค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน เป็นต้น รวมไปถึงบางโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณไป ยังไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่อย่างเต็มที่
8. จำนวนของหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานมีปริมาณมากเกินไป และบางหลักสูตรมีการนำมาใช้ในการเปิดฝึกอบรมค่อนข้างน้อย รวมทั้งเป็นหลักสูตรที่ไม่ทันต่อกาล

2.4 กระบวนการธุรกิจและวิธีการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและกรณีศึกษาที่ผ่านมาในประเทศต่างๆ มีการนำกระบวนการและวิธีดำเนินการใหม่เข้ามาใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวอย่างเช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ ความรู้ใหม่ การสร้างแรงงานให้มีมาตรฐานระดับสากลที่ทันสมัยต่อโลกยุคปัจจุบัน ฯลฯ โดยแนวคิดสำคัญในการดำเนินงาน คือ การนำเอากลุ่มเอกชน สถานประกอบการ เข้ามาสร้างส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชนที่มีศักยภาพในการแข่งขันสูง จะมีความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่าภาครัฐ สามารถนำมาเป็นแหล่งฝึกทักษะ องค์ความรู้ และฝีมือของแรงงานที่ดีได้ โดยเฉพาะในกลุ่มการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing vocational education & training : CVET) ที่ควรมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ให้เป็นรูปแบบสมัยใหม่ นำมาใช้เป็นแนวคิดในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกรมต่อไป ซึ่งในประเด็นนี้จะได้กล่าวรายละเอียดต่อไปในบทที่ 3

นอกจากนั้น การร่วมมือกับองค์กรระดับระหว่างประเทศ เช่น บริษัทข้ามชาติ จะทำให้ยกระดับความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น ได้เรียนรู้ทักษะที่เป็นมาตรฐานสากล ได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อัปเดตความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ผลการศึกษาพบว่า การได้เรียนรู้กับองค์กรระหว่างประเทศ มีผลสำคัญต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสร้างความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ

อีกประเด็นที่สำคัญ คือการนำเอาเทคนิค เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวอย่างเช่น การนำปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาแรงงาน โดยสามารถนำมาช่วยในการวางแผนการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับตัวบุคลากรและความต้องการของตลาดแรงงาน โดย AI สามารถช่วยตอบโจทย์สำคัญ เช่น 1. ความรู้ ทักษะ ที่บุคคลนั้นต้องการคือด้านใด 2. ช่วยคำนวณผลตอบแทนของการลงทุน (ROI) จากหลักสูตรนั้นได้

ตัวอย่างของ AI ที่มีต่อการพัฒนา เช่น AI ของบริษัท IBM มีการนำข้อมูลต่างๆ ของพนักงาน มาประมวลผล ในการให้คำแนะนำว่าบุคคลนั้นควรมีการฝึกอบรมด้านใดเพิ่มเติม เพื่อเติมเต็มความสามารถให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยตัวอย่างข้อมูลที่ใช้ในการประมวลผล ได้แก่

- สมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงาน
- ข้อมูลผู้สอน เช่น ประสบการณ์ โครงการที่เคยอบรม ความรู้ ทักษะของผู้สอน
- ความต้องการแรงงานในอนาคต สมรรถนะที่ต้องการ

ข้อมูลที่ได้รับจากการประมวลผลของ AI จะสามารถระบุได้ว่า บุคลากรนั้นจะต้องฝึกฝนเรียนรู้อะไร เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านใด โดยใช้หลักสูตรใด โดยผู้สอนคนใด

ในกรณีที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความต้องการจะนำ AI มาใช้ จะต้องมีการเตรียมการ โดยสร้างฐานข้อมูลต่างๆ ตัวอย่างเช่น

1. ข้อมูลของแรงงาน ประสบการณ์ สมรรถนะ
2. ข้อมูลผู้ประกอบการ เช่น ความต้องการแรงงาน คุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการ
3. อุตสาหกรรมในอนาคตที่อยู่ในขอบเขตมีด้านใด ต้องการแรงงานกลุ่มใด

ผลของการนำ AI มาใช้ได้คำแนะนำในการวางแผนการฝึกอบรมแต่ละรายให้ตรงกับตลาดแรงงาน ซึ่งได้ผลรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น จากการนำข้อมูลจำนวนมากมาประมวลผลรวมกัน

ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติ หากกรมฯ มีความสนใจจะนำระบบ AI มาใช้ อาจจัดทำเพียงระบบฐานข้อมูลกลาง และสร้าง Platform เพื่อให้องค์กร ผู้เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา นำข้อมูลมาไว้ในฐานข้อมูล เพื่อให้แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ได้นำไปใช้ ในการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมต่อไป

2.5 กฎ ระเบียบ และข้อมูลสนับสนุนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวข้องกับกฎหมาย/ระเบียบ ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ASEAN Community Vision 2025

2.5.1 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เกิดขึ้นจากความต้องการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 เพื่อให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยการใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากร รวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่างๆ ในกรณีที่นายจ้างและสถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับบุคคลที่จะรับเข้าทำงานและลูกจ้างของตนเอง และให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีการส่งเสริมในเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ และสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 98/1 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2545 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2546

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาท ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีดังต่อไปนี้

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานของรัฐและองค์การของรัฐ

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีฝีมือความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

“การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

“การฝึกเตรียมเข้าทำงาน” หมายความว่า การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการกิจการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

“การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการกิจการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

“หลักสูตร” หมายความว่า หัวข้อวิชา เนื้อหา และวิธีการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้รับการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการฝึก

“ครูฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำหน้าที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้รับการฝึก

“สถานที่ฝึก” หมายความว่า สถานที่ที่ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้รับการฝึก

“ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า สถานที่ฝึกที่ได้จัดไว้เป็นสัดส่วนแยกจากหน่วยประกอบกิจการ

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

“การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ประกอบการกิจการ” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรือธุรกิจอย่างอื่นทั้งที่เป็นนายจ้างและมีไชนายจ้างของผู้รับการฝึก

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 7 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศกำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 1 การดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ 1 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

มาตรา 8 เพื่อประโยชน์ในการขอรับสิทธิและประโยชน์ ให้ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา 7 จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเสนอนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบดังต่อไปนี้

- (1) หลักสูตร
- (2) สถานที่ฝึกหรือศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (3) ชื่อและคุณสมบัติของครูฝึก
- (4) กำหนดระยะเวลาการฝึก
- (5) รายการอุปกรณ์อันจำเป็นที่จะใช้ในการฝึกที่มีอยู่แล้วและที่จะต้องหามาเพิ่มเติมในภายหลัง
- (6) วิธีการและมาตรฐานในการวัดผลการฝึก
- (7) รายการอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การพิจารณาให้ความเห็นชอบของนายทะเบียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกตาม (1) (2) (4) หรือ (6) ที่ได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนแล้วจะกระทำมิได้ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

มาตรา 9 คุณสมบัติของครูฝึก ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 10 ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องจัดให้มีข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึกเป็นภาษาไทยและอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) ระยะเวลาการฝึก
- (2) วันฝึก เวลาฝึก และเวลาพัก
- (3) วันหยุด
- (4) การลาและหลักเกณฑ์การลา
- (5) เบี้ยเลี้ยงระหว่างรับการฝึก
- (6) เงื่อนไขการเลิกสัญญาการฝึก
- (7) หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนในกรณีผู้รับการฝึกประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเกิดจากการฝึก
- (8) รายการอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 11 ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องทำสัญญาการฝึกเป็นหนังสือกับผู้รับการฝึกโดยให้มีรายการตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 12 ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และต้องจัดทำทะเบียนประวัติผู้รับการฝึกไว้เป็นหลักฐานมาตรา 13 เมื่อผู้รับการฝึกผู้ใดฝึกครบตามหลักสูตรและผ่านการวัดผลตามมาตรา 8 (6) แล้วให้ผู้ดำเนินการฝึกออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกให้แก่ผู้นั้นภายในสิบห้าวันนับแต่วันเสร็จสิ้นการวัดผล และแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

มาตรา 14 เมื่อผู้ดำเนินการฝึกประสงค์จะโอนการประกอบกิจการให้แก่บุคคลอื่น ให้ผู้ดำเนินการฝึกแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวันก่อนถึงวันโอนโดยให้ระบุว่าผู้รับโอนประสงค์จะดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงานต่อไปหรือไม่ และให้ผู้โอนกับผู้รับโอนลงลายมือชื่อร่วมกัน

ถ้าผู้รับโอนจะดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงานต่อไป ให้นายทะเบียนจดทะเบียนการเปลี่ยนแปลงนั้นไว้ในทะเบียนและให้ถือว่าผู้รับโอนเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามมาตรา 8 ตั้งแต่วันโอน และให้สิทธิและหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกที่มีอยู่ตามสัญญาการฝึกเดิมโอนไปเป็นของผู้รับโอน

ถ้าผู้รับโอนจะไม่ดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงานต่อไป ให้นายทะเบียนดำเนินการให้ผู้รับการฝึกซึ่งค้างการฝึกอยู่ในวันโอนไปรับการฝึกในสาขาอาชีพเดียวกันนั้นกับผู้ดำเนินการฝึกรายอื่นหรือในสถานฝึกอาชีพของทางราชการโดยผู้โอนจะต้องรับผิดชอบสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกที่ค้างอยู่

มาตรา 15 ห้ามมิให้ผู้ดำเนินการฝึกเรียกหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนในลักษณะใดๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้รับการฝึก

มาตรา 16 ผู้ดำเนินการฝึกจะดำเนินการให้ผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบก็ได้หลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมตามวรรคหนึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

มาตรา 17 ถ้าผู้ดำเนินการฝึกจะเลิกการประกอบกิจการหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นจนไม่สามารถจะดำเนินการฝึกได้อีกต่อไป ให้ผู้ดำเนินการฝึกแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวันก่อนเลิกการประกอบกิจการหรือเลิกการฝึก ในกรณีนี้ ถ้าเป็นการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้นำ มาตรา 14 วรรคสาม มาใช้บังคับแก่ผู้รับการฝึกซึ่งค้างการฝึกอยู่ในวันที่เลิกการประกอบกิจการหรือมีเหตุจำเป็นจนไม่สามารถจะดำเนินการฝึกต่อไปโดยอนุโลม เว้นแต่เมื่อคณะกรรมการเห็นสมควรก็อาจยกเว้นให้ผู้ดำเนินการฝึกไม่ต้องรับผิดชอบสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกที่ค้างอยู่นั้นได้

มาตรา 18 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ดำเนินการฝึกอาจรับนักเรียน นิสิต หรือนักศึกษาที่สถานศึกษาส่งเข้ารับการฝึกตามหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรของผู้ดำเนินการฝึกหรือหลักสูตรที่สถานศึกษากับผู้ดำเนินการฝึกได้ร่วมกันจัดทำขึ้นได้ และให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดส่งหลักสูตรดังกล่าวไปยังนายทะเบียนก่อนเริ่มดำเนินการฝึก เว้นแต่จะได้เคยจัดส่งหลักสูตรนั้นไปยังนายทะเบียนมาก่อนแล้ว และให้นำความในมาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 15 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 มาตรา 36 และมาตรา 37 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ความตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ทางราชการส่งบุคคลมาฝึกกับผู้ดำเนินการฝึกด้วย

มาตรา 19 การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ส่วนที่ 2 การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

มาตรา 20 เพื่อประโยชน์ในการขอรับสิทธิและประโยชน์ ให้ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานหรือการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การพิจารณาให้ความเห็นชอบของนายทะเบียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในการดำเนินการฝึกตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 19 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด 2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรา 22 เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ เสนอรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่รัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้นตามมาตรา 23 หรือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้นตามมาตรา 24

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 23 ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรา 24 ผู้ใดประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ขออนุญาตต่อนายทะเบียน การขออนุญาตและการออกใบอนุญาต คุณสมบัติของผู้ทดสอบ การพักใช้ใบอนุญาตและการเพิกถอนใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 26 ผู้ใดประสงค์จะให้คณะกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนให้ยื่นคำขอต่อ นายทะเบียน

การขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หมวด 3 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

มาตรา 27 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่ง เรียกว่า “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุน ประกอบด้วย

(1) เงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539

(2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้

(3) เงินสมทบที่ผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุน

(4) เงินและทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน

(5) ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน

(6) เงินและทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนนอกจาก (1) ถึง (5) ที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด

เงินของกองทุนไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เก็บรักษาเงินกองทุนและดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 28 เงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการดังต่อไปนี้

- (1) ให้ผู้รับการฝึกกึ่งเต็มเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้
- (2) ให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกึ่งเต็มเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(4) ใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

การให้กึ่งเต็มเงินกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละห้าของเงินกองทุนแต่ละปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

มาตรา 29 ให้ผู้ประกอบกิจการซึ่งประกอบกิจการในประเภท ชนิด ขนาด และมีจำนวนลูกจ้าง รวมทั้งมีสัดส่วนของจำนวนผู้รับการฝึกกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และอยู่ในท้องที่ตามที่รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการประกาศกำหนด ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในมาตรา 30 เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามที่กำหนดไว้ในหมวด 1 แล้ว

มาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการตามมาตรา 29 ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในปีก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบรวมทั้งวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ

ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 31 ผู้ประกอบกิจการรายใดไม่จ่ายเงินสมทบภายในเวลาที่กำหนด หรือจ่ายไม่ครบตามสัดส่วนจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกับจำนวนลูกจ้าง ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละหนึ่งจุดห้าต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือของเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบสำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

ในกรณีที่มีคำสั่งให้ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบหรือเงินเพิ่มตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้มีหน้าที่ไม่ยอมชำระเงินดังกล่าว ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการบังคับทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับและในกรณีไม่มีเจ้าหน้าที่ดำเนินการบังคับตามคำสั่ง ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลปกครองเพื่อบังคับชำระเงินได้

หมวด 4 สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก

มาตรา 33 ให้ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา 7 ได้รับสิทธิและประโยชน์ดังต่อไปนี้

(1) สิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกเป็นจำนวนร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร

(2) ประโยชน์ที่จะได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านการฝึกอบรมบุคลากรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมการพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก การฝึกอบรมผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมหัวหน้างาน หรือการฝึกด้านอื่นในลักษณะเดียวกัน

(3) ประโยชน์ที่จะได้รับค่าปรึกษาแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(4) สิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 34 นอกเหนือจากสิทธิและประโยชน์ตามมาตรา 33 ให้ผู้ดำเนินการฝึกที่ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 19 ได้รับสิทธิและประโยชน์เพิ่มเติมดังต่อไปนี้

(1) สิทธิที่จะได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยออกเป็นประกาศกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากร และตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากรในการนี้ ให้ผู้ขอยกเว้นแสดงรายการเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ตามที่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการเพื่อประกอบการพิจารณา

(2) สิทธิที่จะได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนเงินที่ผู้ดำเนินการฝึกได้เสียไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้ ทั้งนี้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร

(3) สิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 35 คำขอรับสิทธิและประโยชน์ตามมาตรา 33 (2) (3) (4) และมาตรา 34 (3) ให้ยื่นต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 36 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ให้ผู้ดำเนินการฝึกนำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึก รวมทั้งคู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะของช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเข้ามาในราชอาณาจักรได้ตามจำนวน เงื่อนไขและกำหนดระยะเวลาเท่าที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร แต่ไม่เกินกำหนดระยะเวลาตามที่กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองกำหนดไว้

มาตรา 37 ให้ผู้ดำเนินการฝึกได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

หมวด 5 คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

มาตรา 38 ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย และผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการและกรรมการอื่นจำนวนสี่คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิสองคนจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างหนึ่งคนและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอีกหนึ่งคน และให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ
กรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
มาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่กำหนดในระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

มาตรา 39 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบหรือประกาศตาม
พระราชบัญญัตินี้

(3) ออกระเบียบหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(4) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ ตามมาตรา 22

(5) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(6) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในสาขา
อาชีพตามประเภท ขนาด และลักษณะงานตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(7) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(8) ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน

(9) ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้
ทรัพยากรร่วมกัน

(10) ติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(11) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามมาตรา 48 วรรคสอง และ
คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา
49 วรรคสอง

(12) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการ

(13) ปฏิบัติการตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

หมวด 7 การเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และการเพิกถอนใบอนุญาต

มาตรา 48 ในกรณีที่ผู้ดำเนินการฝึกฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้หรือตาม
กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือ
ให้ผู้ดำเนินการฝึกปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดได้

ถ้าผู้ดำเนินการฝึกไม่ปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนมี
อำนาจสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกได้

คำสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกให้ทำเป็นหนังสือส่งให้ผู้ดำเนินการฝึกนั้นทราบ ถ้าไม่พบตัว
ผู้ดำเนินการฝึกหรือผู้ดำเนินการฝึกไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ
สถานที่ฝึกหรือศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้ถือว่าผู้ดำเนินการฝึกได้รับทราบคำสั่งแล้วตั้งแต่นั้น
วันที่ปิดคำสั่ง เว้นแต่กรณีไม่พบตัวผู้ดำเนินการฝึกให้ถือว่าได้รับคำสั่งเมื่อพ้นระยะเวลาสิบห้าวันนับแต่วันที่ปิด
คำสั่ง

ในกรณีการเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามวรรคสอง ถ้าเป็นการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้นำมาตรา 14 วรรคสาม มาใช้บังคับแก่ผู้รับการฝึกซึ่งค้างการฝึกอยู่ในวันที่นายทะเบียนมีคำสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกดังกล่าวโดยอนุโลม

มาตรา 49 ในกรณีที่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตาม บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้อง ภายในเวลาที่กำหนดได้

ถ้าผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่ กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ แล้วแต่กรณี

คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตให้ทำเป็นหนังสือส่งให้ผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานนั้นทราบ ถ้าไม่พบตัวผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานที่ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ถือว่าผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับทราบคำสั่งแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง เว้นแต่กรณีไม่พบตัวผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานให้ถือว่าได้รับคำสั่งเมื่อพ้นระยะเวลาสิบห้าวันนับแต่วันที่ปิดคำสั่ง

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เมื่อพิจารณาสาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เห็นว่า สามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วน กล่าวคือ

(1) การกำหนดให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ซึ่งเป็นนายจ้างที่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และกำหนดโทษ สำหรับผู้ดำเนินการฝึกฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้

(2) การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การวัดผล การออก ใบประกาศรับรอง และมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(3) การจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน การบริหารจัดการกองทุน และอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.5.2 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 เกิดขึ้นจากความต้องการ ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เนื่องจากยังไม่มีบทบัญญัติที่ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และการพัฒนา ประสิทธิภาพของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งการให้ความคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131 ตอนที่ 87 ก ให้ไว้ ณ วันที่ 26 ธันวาคม 2557

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาท ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีดังต่อไปนี้

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “การพัฒนาฝีมือแรงงาน” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 4 ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “สมุดประจำตัว” “การประเมิน” “ผู้ประเมิน” “การรับรองความรู้ความสามารถ” “หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ” และ “องค์กรอาชีพ” ระหว่างบทนิยามคำว่า “ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” และ “ผู้ประกอบการ” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

“สมุดประจำตัว” หมายความว่า เอกสารหรือสิ่งอื่นใดที่ใช้ในการบันทึกประวัติของบุคคลในส่วนตัวเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพการทำงานที่ผ่านมา หรือกรณีอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน

“การประเมิน” หมายความว่า การพิจารณาและวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถคุณลักษณะส่วนบุคคล และประสบการณ์หรือความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับต่างๆ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“ผู้ประเมิน” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการขึ้นทะเบียนให้ทำหน้าที่ประเมินผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

“การรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า การรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า หนังสือที่ออกให้แก่บุคคลที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

“องค์กรอาชีพ” หมายความว่า กลุ่มบุคคลหรือสถาบันที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพซึ่งคณะกรรมการได้รับรองให้มีสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด และให้หมายความรวมถึงองค์กรวิชาชีพตามกฎหมายอื่นด้วย

มาตรา 7 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศ

(1) กำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) กำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เว้นแต่สาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานใดที่มีองค์กรตามกฎหมายควบคุมแล้ว ให้อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการนั้น

มาตรา 6 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นหมวด 2/1 การรับรองความรู้ความสามารถมาตรา 26/1 ถึงมาตรา 26/15 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

หมวด 2/1 การรับรองความรู้ความสามารถ

มาตรา 26/1 บุคคลที่ประสงค์จะมีสมุดประจำตัวหรือจะให้บันทึกข้อมูลเพิ่มเติมในสมุดประจำตัวให้ ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

แบบสมุดประจำตัว การออกสมุดประจำตัว และการบันทึกข้อมูล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 26/2 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอมีสมุดประจำตัวหรือคำขอให้บันทึกข้อมูลเพิ่มเติมในสมุด ประจำตัวตามมาตรา 26/1 แล้ว ให้ตรวจสอบข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานที่ผู้ยื่นคำขอได้ยื่นไว้หรือขอข้อมูล ไปยังหน่วยงานของรัฐ สถานประกอบกิจการ หรือบุคคลที่ทราบข้อมูลดังกล่าว ในกรณีที่นายทะเบียนเชื่อว่า ข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง ให้บันทึกข้อมูลนั้นไว้ในสมุดประจำตัวของผู้ยื่นคำขอและมอบสมุดประจำตัวนั้นให้แก่ ผู้ยื่นคำขอ

ในกรณีที่ข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในภายหลังหรือไม่ตรงกับความเป็นจริง ให้นายทะเบียน แก้ไขข้อมูลในสมุดประจำตัวให้ถูกต้องตามความเป็นจริงได้

มาตรา 26/3 ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตาม มาตรา 7 (2) ต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/10

มาตรา 26/4 ให้มีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ดังต่อไปนี้

(1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง

(2) องค์กรอาชีพหรือหน่วยงานของรัฐตามประเภทที่คณะกรรมการประกาศกำหนดที่ได้รับการรับรอง จากนายทะเบียนให้เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ

มาตรา 26/5 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางมีอำนาจ หน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

(2) สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย รวบรวม และเก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับสาขาอาชีพตำแหน่งงาน หรือ ลักษณะงาน ที่มีอยู่ในสถานประกอบกิจการ

(3) ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ สถานประกอบกิจการของเอกชน หรือองค์กรอาชีพเพื่อขอรับ การสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัตินี้

(4) ดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 26/6 ให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) มีอำนาจหน้าที่ในการจัดให้มี การประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

มาตรา 26/7 องค์กรอาชีพหรือหน่วยงานของรัฐที่ประสงค์จะเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา 26/4 (2) ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การยื่นคำขอ การออกหนังสือรับรอง การขอต่ออายุหนังสือรับรอง และการออกใบแทนหนังสือรับรอง การเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดใน กฎกระทรวง

มาตรา 26/8 หนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ให้มีอายุสองปีนับแต่วันที่นายทะเบียนออกหนังสือรับรอง

มาตรา 26/9 ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถต้องแสดงหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถไว้ในสถานที่ทำการโดยเปิดเผยและเห็นได้ง่าย

มาตรา 26/10 บุคคลที่ประสงค์จะขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้ยื่นคำขอต่อศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางหรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2)

เมื่อศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางหรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ได้รับคำขอแล้ว ให้ดำเนินการประเมินเพื่อออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

การยื่นคำขอ การประเมิน การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ อายุหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ การออกใบแทนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 26/11 บุคคลที่ประสงค์จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนเมื่อนายทะเบียนรับขึ้นทะเบียนแล้ว ให้ออกหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนพร้อมทั้งบัตรประจำตัวผู้ประเมินแก่บุคคลนั้นได้

คุณสมบัติของผู้ประเมิน การยื่นคำขอขึ้นทะเบียน การออกหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนอายุหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน และการออกใบแทนหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แบบบัตรประจำตัวผู้ประเมิน ให้เป็นไปตามแบบที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในกรณีที่บัตรประจำตัวผู้ประเมินชำรุดหรือสูญหาย ให้ผู้ประเมินยื่นคำขอรับบัตรประจำตัวผู้ประเมินต่อนายทะเบียน

มาตรา 26/12 ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ประเมินในศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ให้ผู้ประเมินได้รับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ผู้ประเมินเป็นเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ให้ได้รับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา 26/13 ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ที่เป็นหน่วยงานของรัฐอาจเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถได้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ที่เป็นองค์กรอาชีวภาพอาจเรียกเก็บค่าบริการจากผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถได้ไม่เกินอัตราที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา 26/14 เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานของผู้ยื่นคำขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และผลการพิจารณาของผู้ประเมินไว้ไม่น้อยกว่าสองปี

มาตรา 26/15 ให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) รายงานผลการดำเนินงานให้นายทะเบียนทราบ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 10 ให้ยกเลิกความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา 31 ผู้ประกอบกิจการรายใดไม่ส่งเงินสมทบภายในเวลาที่กำหนดหรือส่งเงินไม่ครบตามอัตราที่กำหนดในมาตรา 29 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละหนึ่งจุดห้าต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือของเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ เศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

ในกรณีที่อธิบดีได้ประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม และได้มีคำสั่งให้ผู้มีหน้าที่ส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่มตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้มีหน้าที่ไม่ยอมชำระเงินดังกล่าว ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการบังคับทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่มตามวรรคสองให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 11 ให้ยกเลิกความซึ่งเป็นชื่อของหมวด 4 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “หมวด 4 สิทธิและประโยชน์”

มาตรา 12 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 33/1 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

มาตรา 33/1 ให้ผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถตามจำนวนที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ได้รับสิทธิและประโยชน์ ดังต่อไปนี้

(1) สิทธิที่จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับเงินได้ของผู้ประกอบกิจการเป็นจำนวนร้อยละของค่าจ้างผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/3 ที่ได้จ่ายในช่วงอัตราค่าจ้างตามมาตรา 39 (5) ทั้งนี้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร

(2) ประโยชน์ที่จะได้รับค่าปรึกษาแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน

(3) ประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ แบบของเครื่องหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอนุญาตและการใช้เครื่องหมาย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(4) สิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 13 ให้ยกเลิกความในมาตรา 38 มาตรา 39 และมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา 38 ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้แทนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย และผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ และกรรมการอื่นจำนวนหกคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิสองคน จากผู้แทนองค์กรอาชีพสองคน จากผู้แทนฝ่ายนายจ้างหนึ่งคน และจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอีกหนึ่งคน

ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรอาชีพ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบกระทรวงแรงงาน

มาตรา 39 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และกองทุน

(2) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้

(3) ออกระเบียบหรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้

(4) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ ตามมาตรา 22 ทั้งนี้ ในกรณีที่มาตรฐานฝีมือแรงงานได้มีการกำหนดไว้โดยกฎหมายหรือเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานสากลที่ใช้กันโดยทั่วไปอยู่แล้ว ให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นไปในลักษณะเช่นเดียวกันนั้น

(5) จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ

(6) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ

(7) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ

(8) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2)

(9) ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน

(10) ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

(11) ส่งเสริมการดำเนินการประเมินและการรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ

(12) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(13) ติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการดำเนินงานของกองทุน

(14) พิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้

(15) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 40 ให้กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปีเมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่งหากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระในวาระหนึ่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 15 ให้ยกเลิกความซึ่งเป็นชื่อของหมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “หมวด 7 การเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตการเพิกถอนหนังสือรับรองและการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมาย”

มาตรา 16 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 49/1 มาตรา 49/2 มาตรา 49/3 มาตรา 49/4 และมาตรา 49/5 ในหมวด 7 การเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตการเพิกถอนหนังสือรับรองและการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

มาตรา 49/1 ในกรณีที่ปรากฏต่อนายทะเบียนว่าศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ และการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัตินั้นสามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้ให้นายทะเบียนมีคำสั่งเป็นหนังสือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งตามวรรคหนึ่ง หากศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือไม่แก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดให้นายทะเบียนมีคำสั่งให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินหยุดการดำเนินการจนกว่าจะปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้อง

ในระหว่างถูกสั่งให้หยุดการดำเนินการ ห้ามศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการรับรองความรู้ความสามารถ

มาตรา 49/2 ในกรณีที่ปรากฏต่อนายทะเบียนว่าศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ และการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัตินั้นไม่สามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้ให้นายทะเบียนมีคำสั่งเพิกถอนหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน

มาตรา 49/3 คำสั่งของนายทะเบียนตามมาตรา 49/1 และมาตรา 49/2 ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งคำสั่งให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินนั้นทราบ และให้นำบทบัญญัติมาตรา 48 วรรคสามมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 49/4 ในกรณีที่พบว่าสถานประกอบกิจการที่ได้รับอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายตามมาตรา 33/1 (3) มีการจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถน้อยกว่าจำนวนที่คณะกรรมการประกาศกำหนดให้นายทะเบียนออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง หากสถานประกอบกิจการไม่ดำเนินการให้ถูกต้องให้นายทะเบียนออกคำสั่งเพิกถอนการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมาย

มาตรา 49/5 ในกรณีที่การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามมาตรา 26/10ให้นายทะเบียนมีอำนาจออกคำสั่งเพิกถอนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถนั้นได้

เมื่อพิจารณาสาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 เห็นว่าสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน กล่าวคือ

(1) การกำหนดให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ซึ่งเป็นนายจ้างที่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และกำหนดโทษสำหรับผู้ดำเนินการฝึกฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายกระทรวง ระเบียบหรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้

(2) การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การวัดผล การออกบัตรประจำตัวผู้ประเมิน การยื่นคำขอ การประเมิน การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

(3) การจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน การบริหารจัดการกองทุน และอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(4) การกำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

ภาครัฐควรออกกฎระเบียบให้ครอบคลุมการหักลดหย่อนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรม และการนำเข้าเครื่องจักรใหม่เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และค่าใช้จ่ายในการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานในทุกระดับ โดยอาศัยงบประมาณจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรา 28

นอกจากนี้ การกำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ควรกำหนดให้มีสาขาอาชีพอื่นๆ เพิ่มเติมที่นอกเหนือจาก สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เพื่อให้เกิดระบบการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถของสาขาที่หลากหลายมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มเงินทุนสำหรับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมาจากค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานสำคัญในอนาคตต่อไป

2.5.3 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111 ตอนที่ 28 ก ลงวันที่ 26 มิถุนายน 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาท ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีดังต่อไปนี้

“ทดสอบฝีมือ” หมายความว่า การดำเนินการใดๆ เพื่อให้ทราบถึงฝีมือของ คนหางาน เพื่อออกไปรับรองผลการทดสอบให้คนหางานโดยจะเรียกหรือรับค่าทดสอบฝีมือ หรือไม่ก็ตาม

“ฝึกงาน” หมายความว่า นายจ้างส่งลูกจ้างไปรับการเพิ่มพูนความรู้ฝีมือ ภาษา ทักษะหรือทักษะในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

หมวด 3 การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 36 (3) ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

หมวด 3 ทวิ สถานทดสอบฝีมือ

มาตรา 47 ทวิ ห้ามมิให้ผู้ใดดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางานเว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การขออนุญาตและการออกใบอนุญาตสำหรับการทดสอบฝีมือในแต่ละสาขาอาชีพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่ง มิให้ใช้บังคับกับการทดสอบฝีมือ ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎกระทรวงดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้หน่วยงานของรัฐนั้นต้องปฏิบัติได้

มาตรา 47 ตี ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือต้องแสดงใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผย และเห็นได้ง่าย ณ สถานที่ทดสอบฝีมือตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา 47 จัตวา ในการทดสอบฝีมือคนหางาน ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือจะต้องมีผู้ควบคุมการทดสอบ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

มาตรา 47 เบญจ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าทดสอบฝีมือ

ค่าทดสอบฝีมือตามวรรคหนึ่ง ให้เรียกหรือรับได้ไม่เกินอัตราที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

มาตรา 47 ฉ ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือต้องจัดให้มีสมุดทะเบียนบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับกิจการของตนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด และพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้

มาตรา 47 สัตต ใบอนุญาตให้ใช้ได้สองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต

ถ้าผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาตให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตนั้นสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้ว ให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่าอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนั้น

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 47 อัฐ ในกรณีที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาต ผู้ขอรับอนุญาตหรือผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งการไม่อนุญาต

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

ในระหว่างการอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต รัฐมนตรีจะมีคำสั่งให้ผู้อุทธรณ์ประกอบกิจการต่อไปหรือไม่ก็ได้

มาตรา 47 นว ในกรณีที่ใบอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือ ยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาตต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ทราบถึงการสูญหายถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว ทั้งนี้ ตามระเบียบที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

หมวด 5 ทวิ คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

มาตรา 61 ทวิ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกรมตำรวจ

ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมการจัดหางานเป็นกรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินแปดคนเป็นกรรมการโดยให้มีกรรมการผู้ที่มีความรู้ในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานไม่น้อยกว่าสามคนกรรมการซึ่ง เป็นลูกจ้างและนายจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการก็ได้

มาตรา 61 ตริ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการแก้ไขปัญหาในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(3) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน

(4) ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(5) ให้คำปรึกษาแนะแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมการมีงานทำและการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานไทยแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(6) ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานและวิธีการในการทดสอบฝีมือคนหางานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 61 จัดว่า ให้นำบทบัญญัติมาตรา 55 มาตรา 56 และมาตรา 57 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานโดยอนุโลม

มาตรา 61 เบญจ คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการดังกล่าวมอบหมายก็ได้

มาตรา 72 ทวิ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือไม่ปฏิบัติหรือ ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎกระทรวง หรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจสั่งให้ผู้รับอนุญาตนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องหรือจัดการแก้ไข ให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือสั่งพักใช้ใบอนุญาตสำหรับสาขาอาชีพที่กำหนด หรือสั่ง เพิกถอนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี

คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตนั้นทราบ ในกรณีที่ไม่พบตัวผู้รับอนุญาตนั้น หรือผู้รับอนุญาตไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานทดสอบฝีมือของผู้รับอนุญาต และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง ในการนี้จะประกาศคำสั่งนั้นในหนังสือพิมพ์ที่แพร่หลายในท้องถิ่นนั้นด้วยก็ได้

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวกับการทดสอบฝีมือตามที่กำหนดในคำสั่งพักใช้ใบอนุญาต

ให้นำบทบัญญัติมาตรา 72 มาใช้บังคับกับการอุทธรณ์คำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือโดยอนุโลม

หมวด 7 บทกำหนดโทษ

มาตรา 93 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือมีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน ให้บุคคลต่อไปนี้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้

(1) อธิบดี สำหรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีตาม (2)

(2) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับความผิดที่เกี่ยวกับการทดสอบฝีมือตามพระราชบัญญัตินี้

อำนาจเปรียบเทียบตามวรรคหนึ่งอธิบดีหรืออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่เกิดขึ้นในจังหวัดนั้นก็ได้

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรืออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบอำนาจจากบุคคลดังกล่าวแล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกินสามสิบวัน แล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสี่ ให้ดำเนินคดีต่อไป

2.5.4 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 43 ก ลงวันที่ 5 มีนาคม 2551 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“การอาชีวศึกษา” หมายความว่า กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้าน วิชาชีพ ระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

“การฝึกอบรมวิชาชีพ” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นหรือระยะยาว ทั้งในและนอกสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการ หรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันการอาชีวศึกษาของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการจัดการ อาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้

“สถานประกอบการ” หมายความว่า สถานประกอบการที่ร่วมมือกับสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบันการอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

“มาตรฐานการอาชีวศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพและ มาตรฐานในการจัดการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

ข้อกฎหมายของพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ที่เกี่ยวข้องกับบทบาท การกิจของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีดังต่อไปนี้

หมวด 1 บททั่วไป

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ โดยรูปแบบ ดังต่อไปนี้

(1) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

(2) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ การศึกษา โดยเนื้อหา และหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

(3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนาากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

มาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 6 มาตรา 7 และมาตรา 8 ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้

- (1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- (2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
- (3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้ หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้

มาตรา 10 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม วิชาชีพต้องคำนึงถึง

(1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน

(2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัด และความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี

(3) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนา กำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

(4) การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียน และระบบเทียบ ประสบการณ์การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

(5) การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

(6) การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(7) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

หมวด 4 ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

มาตรา 48 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาของชาติ ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาของ สถานศึกษาเอกชน ให้สามารถจัดการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการอาชีวศึกษา

มาตรา 50 สถาบันต้องจัดระบบการจัดการให้เอื้ออำนวยแก่ผู้มีประสบการณ์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง ผู้เรียนที่สะสมผลการเรียนไว้ และผู้ผ่านการฝึกอบรมตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนหรือประสบการณ์ด้านวิชาชีพเพื่อให้ได้คุณวุฒิการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

มาตรา 51 ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และสถานประกอบการ

มาตรา 52 สถานประกอบการใดที่ประสงค์จะดำเนินการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อได้รับการรับรองประโยชน์ตามกฎหมาย ทั้งนี้ ให้ถือว่าไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานรูปแบบศูนย์การเรียนตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

มาตรา 53 สถานประกอบการหรือภาคเอกชนอาจเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัย ห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันของรัฐหรือเอกชนได้ตามความตกลงของสถานศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการนั้น ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ด้านความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างมาตรฐานการอาชีวศึกษาและเพิ่มพูนประสบการณ์ของครู คณาจารย์บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาหรือสถาบันให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

รายได้และทรัพย์สินที่เกิดจากการดำเนินการของสถานประกอบการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นรายได้ของสถานศึกษาหรือสถาบันนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าร่วมดำเนินการของสถานประกอบการ หรือภาคเอกชนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน

มาตรา 54 สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ อาจได้รับสิทธิและประโยชน์ ดังต่อไปนี้

(1) การสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรตามสมควรแก่กรณี

(2) การเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่น ที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

2.5.5 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2552 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การกำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการ และการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงาน และการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนการประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีระบบ และมีประสิทธิภาพ

ในระเบียบนี้กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ” เรียกโดยย่อว่า “กพร.ปช.” ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรี ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ และกรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปลัดกรุงเทพมหานคร นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ประธานสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และกรรมการอื่นซึ่ง นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง จำนวนหน่วยงานละสองคน และจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินสามคน โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และรองอธิบดีซึ่งอธิบดีมอบหมายให้เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (2) ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (3) ประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงานขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง
- (4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน ในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (5) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ
- (6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

2.5.6 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก ลงวันที่ 5 เมษายน 2562 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่เมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาท ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีดังต่อไปนี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหารลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ”³⁸ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” (ยกเลิก)

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 36 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็ก ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา 53 ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลา ในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกัน ในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา 54 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา 55 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 56 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง รายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) วันหยุดตามประเพณี

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา 57 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วย ตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมั้นตามมาตรา 33 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาด้วย

มาตรา 57/1 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน

มาตรา 58 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 35 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์

มาตรา 60 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตาม มาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 71 และมาตรา 72 ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุด หรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

มาตรา 61 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือ มาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 64 ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 28 มาตรา 29 และ มาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 62 และ มาตรา 63 เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ในวันหยุด

มาตรา 65 ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตาม มาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตาม มาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (2) (3) (4) (5) (6) (7) หรือ (8) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จการลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(2) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(3) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(4) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(5) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(6) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(7) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(8) งานอยู่เวรเฝ้ายามดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกค้าจ้าง

(9) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 66 ลูกจ้างตาม มาตรา 65 (1) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 67 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของ วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา 30

มาตรา 68 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงใน วันทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วย ผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

มาตรา 69 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมง ทำงานล่วงเวลาในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน ประจำปี และวันลา เป็นวันทำงาน

มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น ที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่ จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา 71 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) สำหรับการเดินทางนั้น

มาตรา 72 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 ในระหว่างเดินทางแต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตาม มาตรา 56 (1) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 73 ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทาง ตาม มาตรา 71 และ มาตรา 72

มาตรา 74 ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่า ที่กำหนดไว้ตาม มาตรา 61 มาตรา 62 และ มาตรา 63 ก็ให้เป็น ไปตามข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา 75 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุด กิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดย เหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงาน ที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรค หนึ่งมาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่า ทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระ เงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้
- (2) ชำระค่าบำรุงสภาพแรงงานตามข้อบังคับของสภาพแรงงาน
- (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจาก ลูกจ้าง
- (4) เป็นเงินประกันตาม มาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้ แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่าง ร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละ กรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตาม กำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 77 ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการ จ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้าง ลงลายมือชื่อในการให้ความ ยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา 78 ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คนผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็น กรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไป ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 79 คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้าง และรายได้
- (2) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม
- (3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (4) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- (5) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐเอกชน และประชาชนทั่วไป
- (6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตมวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใดในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้วห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

มาตรา 91 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง
- (2) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (3) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (4) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงานภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (5) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้
- (6) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง
- (7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย

2.5.7 อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 142 ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development, ILO Convention No.142)

อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 142 ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development, ILO Convention No.142) เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาในด้านอาชีพและทักษะ ในทุกช่วงวัย ทุกภาคเศรษฐกิจ และทุกสาขาอาชีพ นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ทุกคนจะต้องได้รับอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการกีดกันในเพศสภาพ เชื้อชาติ หรือแม้แต่สถานะความแตกต่างทางสังคมและร่างกาย

วัตถุประสงค์หลักของอนุสัญญาฯ ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียม และเกิดประสิทธิผลที่สูงสุดในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ หลุดพ้นจากรายได้ต่ำและความแตกต่างในสังคมนโยบายหลักจะมุ่งเป้าไปที่บทบาทของการอบรมทักษะในอาชีพ หรือ อาชีวศึกษา (Vocational Education Training: VET) ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของตลาดแรงงานแต่ละประเทศ

นอกจากนี้ ในข้อแนะ ฉบับที่ 150 (Recommendation No. 150) เป็นแนวทางส่วนขยายของอนุสัญญายังเสนอให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานในระบบผ่านการอบรมในด้านการเริ่มงาน (Initial Training) การเตรียมเข้างาน (Preparation for Trade and Occupational) การพัฒนาศักยภาพในงานให้เพิ่มขึ้น (Induction) และการพัฒนาศักยภาพในด้านอื่นๆ ทั้งในงานและนอกเหนือจากงาน เมื่อพิจารณาจากบริบทโดยรอบแล้ว ความท้าทายในการพัฒนาคนอยู่ที่การออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะ อย่างไรก็ตาม ข้อแนะนำฉบับนี้ไม่ได้ละเลยในกลุ่มผู้มีความเปราะบางทางเศรษฐกิจและได้รับการยกเว้นทางสังคม (Economically Vulnerable And Socially Excluded: EVSE) โดยแนวทางการพัฒนาคนกลุ่มนี้อาจจะต้องมีการออกแบบเป็นพิเศษเพื่อให้เกิดความเหมาะสมมากที่สุด แม้ว่าประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับนี้ การพัฒนาคนก็ถือเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ

2.5.8 อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 195 ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล: การศึกษาการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมแรงงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Recommendation 195: Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning)

อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 195 ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : การศึกษา การอาชีวศึกษา การฝึกอบรมแรงงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีเนื้อหาโดยสรุปดังนี้ ในการฝึกอบรมและการศึกษาต่างๆ ต้องสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน สถานประกอบกิจการ เศรษฐกิจและสังคม โดยจะต้องส่งเสริมให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยรัฐบาลมีบทบาทในการลงทุนและกระตุ้นแรงงาน ในขณะที่สถานประกอบกิจการมีบทบาทในการฝึกอบรมแรงงานของตนเอง และตัวแรงงานเองมีหน้าที่ที่จะต้องแสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะของตนเองอยู่เสมอ เพราะการศึกษา การฝึกอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น คือตัวแปรสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ ทำให้แรงงานสามารถปรับตัวให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและทำให้ประเทศสามารถปรับตัวสำหรับการแข่งขันทางเศรษฐกิจได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมให้งานที่ทำมีความเป็นงานสัมมาชีวะมากขึ้น

1. วัตถุประสงค์ ขอบเขต และนิยาม ดังนี้

1.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสังคม วิถีคิด การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนโยบายด้านการศึกษาและการศึกษาตลอดชีวิตของประเทศ ซึ่งสัมพันธ์กับระบบเศรษฐกิจงบประมาณและนโยบาย

1.2 นิยามศัพท์

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) หมายถึงถึงกิจกรรมการเรียนรู้ทุกอย่างที่ได้เข้าร่วมตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาสมรรถนะและคุณวุฒิของตนเอง

สมรรถนะ (Competencies) ครอบคลุมถึงความรู้ ทักษะ การประยุกต์และความเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่ง

คุณวุฒิ (Qualification) คือ การแสดงถึงความสามารถทางทักษะหรือความเชี่ยวชาญอย่างเป็นทางการของแรงงานที่ได้รับการยอมรับในระดับองค์กร ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

การสร้างคุณค่าของบุคคลเพื่อองค์กร (Employability) เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและคุณวุฒิที่ส่งเสริมความสามารถเฉพาะตัวในการนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน

1.3 ประเทศควรมีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยจะต้องอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานในการพัฒนาตนเอง รวมถึงต้องสร้างความเท่าเทียมในการศึกษา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับนวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขัน ผลิตภาพ การเติบโตทางเศรษฐกิจ การสร้างงานสัมมาชีวะและคุณค่าของตัวบุคคลต่อองค์กร รวมถึงต้องระบุนความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมเพื่อเข้าสู่การทำงานสัมมาชีวะอย่างเต็มรูปแบบ และต้องส่งเสริมให้เกิดการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและการลงทุนในโครงสร้างด้านข้อมูลและเทคโนโลยีการสื่อสาร

1.4 ประเทศต้องตระหนักว่าการศึกษเป็นสิทธิพื้นฐานของทุกคน และการเรียนรู้ตลอดชีวิตถือความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วนอย่างชัดเจน ทั้งรัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้างและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. การพัฒนาและการดำเนินการของนโยบายด้านการศึกษาและการฝึกอบรม

2.1 ควรมีการกำหนดกรอบนโยบายสำหรับการฝึกอบรมในระดับองค์กร ภูมิภาค ระดับชาติและระดับนานาชาติ มีการสร้างสภาพเศรษฐกิจแวดล้อมและการให้สิทธิประโยชน์เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนลงทุนในการศึกษาและการจัดการฝึกอบรมแรงงาน

2.2 พัฒนารอบการประกันคุณภาพแห่งชาติให้ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยกรอบควรรองรับถึงการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและแนวโน้มตลาดแรงงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และไม่สูญเสียความเชื่อมโยงในระดับชาติ และโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม รวมถึงต้องส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือแรงงานผ่านกระบวนการศึกษา

3. การศึกษาและการฝึกอบรมก่อนการจ้างงาน

3.1 ทุกส่วนต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการศึกษา ต้องพัฒนาการเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมที่ไม่เป็นทางการ ส่งเสริมให้ศึกษาข้อมูลใหม่และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงการศึกษามีการจัดเตรียมข้อมูลด้านการศึกษา ตลาดแรงงาน อาชีพและคู่มือแนะแนวต่างๆ พัฒนาและสร้างความแข็งแกร่งให้ระบบการศึกษา และเปิดโอกาสการเข้าถึงการศึกษา

4. การพัฒนาสมรรถนะเน้นไปที่การร่วมมือกันของภาคส่วนต่างๆ ในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงาน โดยเน้นไปที่การเรียนรู้รู้นางานจริง รวมถึงการเรียนรู้ทั้งที่เป็นและไม่เป็นทางการ และประสบการณ์การทำงาน

5. การฝึกอบรมเพื่อการสร้างงานสัมมาชีวะรัฐบาลต้องดูแลผู้ไม่มีงานทำ ผู้ที่กำลังหางาน หรือผู้ที่จะกลับเข้าตลาดแรงงานใหม่ โดยช่วยพัฒนาและส่งเสริมคุณค่าของตัวบุคคลต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่งานสัมมาชีวะ โดยในส่วนของนายจ้างจะต้องสนับสนุนผ่านนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเปิดโอกาสให้แก่ผู้ว่างงาน

6. กรอบการยอมรับและการให้การรับรองทักษะควรใช้กรอบประกันคุณภาพแห่งชาติเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนา การดำเนินการและการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อมโยงกับมาตรฐาน และกรอบประกันคุณภาพแห่งชาติควรมีระบบการเทียบโอนหน่วยกิตเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม สถานประกอบการและสถาบันการศึกษา

7. ผู้จัดการฝึกอบรมควรมีการร่วมมือกันระหว่างภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดการฝึกอบรมที่มีความหลากหลายสำหรับตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของภาคอุตสาหกรรม และเพื่อเป็นการประกันคุณภาพของแรงงาน การเคลื่อนย้ายทักษะแรงงานภายใต้กรอบประกันคุณภาพแห่งชาติ

8. การแนะแนวอาชีพและการบริการสนับสนุนการฝึกอบรมควรส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร ให้ข้อมูลและการแนะแนวเพื่อส่งเสริมการฝึกอบรมโดยสถานประกอบการกิจการ เพื่อสร้างการเติบโตและงานสัมมาชีวะ

9. งานวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา การฝึกอบรมและการศึกษาตลอดชีวิตควรมีการประเมินผลกระทบจากนโยบายการศึกษา การฝึกอบรมและการศึกษาตลอดชีวิตที่มีผลต่อด้านต่างๆ เช่น งานสัมมาชีวะและการขจัดความยากจน มีการวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมต่างๆ มีการเก็บรวบรวมและจำแนกข้อมูลเพื่อให้สะดวกต่อการวิเคราะห์และการสร้างแบบจำลองเพื่อเปรียบเทียบผลกระทบจากนโยบาย ควรมีการสร้างฐานข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเพื่อใช้วิเคราะห์ผลกระทบต่อภาคธุรกิจ และควรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นระหว่างภาคส่วนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย ทิศทางและกรอบการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

2.5.9 ประชาคมอาเซียนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ASEAN Community Vision 2025)

อาเซียน (ASEAN) หรือ สมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association for Southeast Asian Nations) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2510 (ค.ศ. 1967) โดยมีประเทศสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้งครั้งนั้นเพียง 5 ประเทศ คือไทย สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ วัฒนธรรม ส่วนอีก 5 ประเทศเข้ามาสมทบในภายหลัง คือ บรูไน(พ.ศ. 2527) เวียดนาม (พ.ศ. 2538) ลาว (พ.ศ. 2540) พม่า (พ.ศ. 2540) และกัมพูชา (พ.ศ. 2542) ทำให้ ณ ปัจจุบันอาเซียนมีสมาชิกรวม 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา มีประชากรรวมประมาณ 590 ล้านคน ภายใต้วิสัยทัศน์ “One Vision, One Identity, One Community”

ในปี พ.ศ. 2535 ประเทศสมาชิกในขณะนั้นได้ร่วมกันจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area: AFTA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศสมาชิก กระชับความสัมพันธ์และขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจการค้าเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2546 ผู้นำอาเซียนได้ลงนามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ 2 (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) อันเป็นที่มาในการจัดตั้งประชาคมอาเซียน หรือ

ASEAN Community ภายในปี พ.ศ. 2563 (ค.ศ. 2020) ต่อมาในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 12 ในเดือนมกราคม ปี พ.ศ. 2550 ที่เซบู ประเทศฟิลิปปินส์ ผู้นำอาเซียนได้ตกลงให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ให้แล้วเสร็จเร็วขึ้นเป็นภายในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015)

ในการรวมเป็นประชาคมอาเซียนนั้น ประกอบไปด้วยความร่วมมือใน 3 ด้าน หรือ 3 เสาหลักอัน ประกอบไปด้วย (1) ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Policy Security Community: APSC) มีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ประเทศในภูมิภาคอยู่อย่างสันติสุขโดยการแก้ไขปัญหาในภูมิภาคโดยสันติวิธีและยึดมั่น ในเสาหลักความมั่นคงรอบด้าน (2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคง มั่งคั่งและสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ และ (3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) มีจุดหมาย ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างอัตลักษณ์ทาง วัฒนธรรมของอาเซียน โดยมีแผนปฏิบัติการประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนซึ่งครอบคลุมความร่วมมือใน หลายสาขา เช่น ความร่วมมือด้านการปราบปรามยาเสพติด การพัฒนาชนบท การขจัดความยากจน สิ่งแวดล้อม การศึกษา วัฒนธรรม สตรี สาธารณสุข โรคเอดส์ และเยาวชน เป็นต้น

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นอยู่ภายใต้เสาหลัก AEC และ ASCC กล่าวคือ ในเสาหลัก AEC นั้นส่วนหนึ่ง คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย แนวทางการพัฒนากำลังคนภายใต้เสา AEC ประกอบไปด้วย

- อำนวยความสะดวกในด้านวิชาแก่บุคลากรวิชาชีพ หรือผู้มาติดต่อธุรกิจ
- จัดทำคุณวุฒิวิชาชีพอาเซียน
- ดำเนินการเจรจาและพัฒนาข้อตกลงการยอมรับร่วมกัน
- สร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขีดความสามารถในภาคบริการ
- พัฒนาสมรรถนะและคุณภาพของแรงงาน โดยในเบื้องต้นมุ่งเน้นที่แรงงานในภาคบริการ
- สร้างความเข้มแข็งให้แก่ตลาดแรงงานของประเทศสมาชิก
- สนับสนุนการถ่ายโอนแรงงานที่มีความชำนาญการในภูมิภาคอาเซียน ด้วยการส่งเสริมให้มีการร่วม ปฏิบัติงาน หรือฝึกอบรมในภาคอุตสาหกรรมและหน่วยงานต่างๆ พร้อมทั้งการจัดตั้งเครือข่ายสารสนเทศ อาเซียนด้านทรัพยากรมนุษย์
- พัฒนามาตรฐานอาชีพที่เน้นศักยภาพในอาเซียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ให้มี ศักยภาพในระดับภูมิภาคและระดับโลก พร้อมทั้งสามารถสนองตอบความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

นอกจากความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนภายใต้เสาหลัก AEC แล้วภายใต้เสาหลัก ASCC ยังมีความ ร่วมมือในการพัฒนากำลังคนในด้านการศึกษาและความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2532 นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network: AUN) ได้ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาคณาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศสมาชิกด้วยกันเองและความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจาในอาเซียน บางประเทศ โดยการจัดการศึกษาในเสาหลัก ASCC ประกอบด้วย การจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ การส่งเสริมทุนอาเซียนและเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน และการพัฒนา เยาวชนอาเซียน ซึ่งการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพนั้นต้องการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชากร อาเซียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

ทั้งนี้ วิสัยทัศน์หลักของอาเซียน 2025 คือ การปรับปรุงประชาคมอาเซียนให้มีบูรณาการในเชิงลึกมากขึ้น ด้วยการส่งเสริมความร่วมมือทั้งในเชิงลึกและในเชิงกว้าง การทำให้อาเซียนเป็นประชาคม ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People-centred Community) ยึดมั่นในกฎกติกา รับมือกับภัยความมั่นคงที่ครอบคลุมในทุกมิติ มีบทบาทในเวทีระหว่างประเทศและระดับภูมิภาค และมีสถาบันและกลไกอาเซียนที่เข้มแข็ง หากมองถึงผลประโยชน์ที่ประเทศไทยจะได้รับในด้านแรงงานฝีมือ จะเป็นการเพิ่มโอกาส (Opportunity) ในการไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากขึ้นภายใต้ข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (MRAs) โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันที่สูงขึ้น กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งโครงการพัฒนาต่างๆ เช่น โครงสร้างพื้นฐาน จะช่วยสร้างโอกาสการจ้างงานให้แก่แรงงานที่มีฝีมือในสาขาที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3

แนวคิดและวิธีการดำเนินการปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ด้วยการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับทิศทางการพัฒนาประเทศ ดังที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 บทบาทในอนาคต ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับเปลี่ยนและมุ่งเน้นในแต่ละช่วงระยะเวลา โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดเป้าหมาย มุ่งเน้นความสำเร็จในการดำเนินงานทั้งในระดับส่วนกลางและขยายไปถึงระดับภูมิภาค 3 ส่วน ได้แก่ 1) การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (ที่ผ่านมาขาดการประเมินผลและถ่ายทอดตัวชี้วัดลงไปยังระดับพื้นที่) 2) การมุ่งเน้นให้แรงงานมีความพร้อมเข้าสู่การจ้างงานหรือการประกอบอาชีพเพื่อให้มีรายได้ต่อการดำรงชีวิต 3) การมุ่งเน้นให้แรงงานมีงานทำที่สอดคล้องกับสมรรถนะและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งการยกระดับการพัฒนามาตรฐานการฝึกอบรมของหน่วยงานให้เทียบเท่าและมีความพร้อมในระดับมาตรฐานสากล ทั้งอุปกรณ์ ครู สถานที่อบรมและทดสอบต่างๆ การพัฒนาและอบรม มุ่งเน้นผ่านการสร้างความร่วมมือกับทั้งสถาบันการศึกษา สมาคมวิชาชีพ ภาคเอกชน ในการพัฒนาบุคลากร

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรจะมีหลากหลาย แต่งานการพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะแตกต่างจากหน่วยงานราชการอื่นๆ โดยอธิบายได้จากการแบ่งกลุ่มของการพัฒนาแรงงานในวิชาชีพต่างๆ เป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

1) การพัฒนาแรงงานในกลุ่มแรกเริ่ม (Initial vocational education & training : IVET)

เป็นการพัฒนาในระยะเริ่มต้น โดยทั่วไปเป็นการศึกษาก่อนที่จะเข้าสู่การทำงานจริง เช่น การศึกษาในสถาบันการศึกษา ทั้งระดับอาชีวศึกษา ปริญญาบัตร เป็นต้น

การพัฒนาแรงงานในส่วนนี้ เป็นภารกิจหลักของกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือกระทรวงที่มีสถาบันการศึกษาอย่างเป็นทางการ (formal education) อยู่ในสังกัด เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม กระทรวงวัฒนธรรม ส่วนกระทรวงแรงงานนั้นไม่มุ่งเน้นการพัฒนาในกลุ่มนี้

2) การพัฒนาแรงงานในกลุ่มการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing vocational education & training : CVET)

เป็นการศึกษาต่อเนื่องหลังจากได้เข้าสู่โลกของการทำงานแล้ว และเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากเทคโนโลยี วิธีการ และสภาพแวดล้อมของการทำงานของโลกปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เปลี่ยนแปลงสูง ความรู้ ทักษะเดิม ที่ได้รับจากสถานศึกษาอาจล้าหลัง ไม่สามารถใช้ในการแข่งขันได้ หากไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

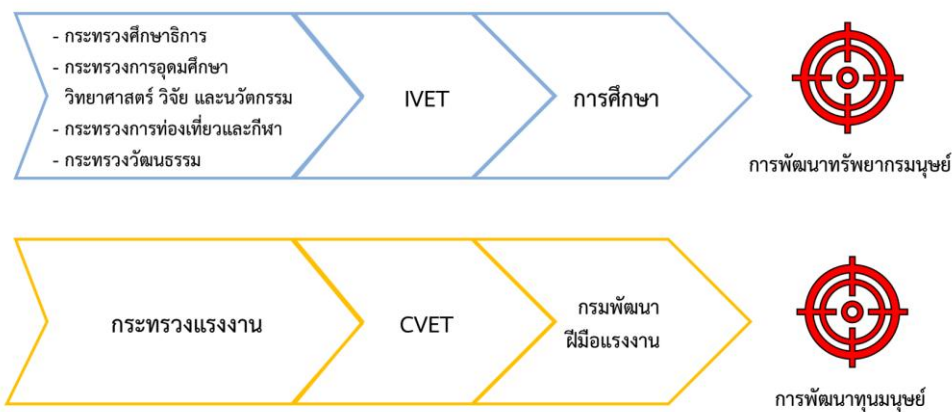
การพัฒนาในกลุ่ม CVET มีจุดประสงค์หลัก ดังนี้

- การพัฒนาและอัปเดตความรู้ ทักษะ ให้ทันต่อเทคโนโลยี ความรู้ในยุคใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงเร็ว
- การได้รับทักษะ ความรู้เพิ่มเติม เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนลักษณะงานให้มีความหลากหลาย
- การพัฒนาเพื่อการเติบโตในสายอาชีพของตน

การพัฒนาในลักษณะนี้อาจดำเนินการในรูปแบบคอร์สระยะสั้น คอร์สระยะยาว การฝึกงาน การพัฒนาในระหว่างการทำงาน (on the job training) หรือรูปแบบอื่นๆ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งเน้นการพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้เป็นหลัก โดยเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะเพิ่มเติมต่อเนื่องจากเดิมเพื่อให้แรงงานมีความก้าวหน้า เติบโต และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก

โดยแนวคิดนี้ ส่งผลต่อการจัดโครงสร้างองค์กร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถแข่งขันได้ดังจะได้อธิบายต่อไป



หมายเหตุ: (1) Initial Vocational Education & Training (IVET)

(2) Continuing Vocational Education & Training (CVET)

แผนภาพที่ 3.1 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เนื่องจากการพัฒนาแรงงานของกระทรวงแรงงาน มีความแตกต่างจากกระทรวงด้านการศึกษาดังที่ได้กล่าวมาก่อนหน้านี้แล้ว โดยเป็นการพัฒนาในลักษณะของการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing vocational education & training : CVET) พัฒนาเพื่อก้าวไปสู่การเติบโตในสายอาชีพ การได้ความรู้ ทักษะที่ทันสมัยกว่า

ดังนั้น การพัฒนาในส่วนนี้จึงมุ่งเน้นการร่วมมือกันระหว่างกรมฯ และหน่วยงานอื่นๆ ภายนอก โดยเฉพาะสถานประกอบการ ซึ่งมีเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมในการทำงานจริงมากกว่าภาครัฐ นอกจากนั้น การร่วมมือกับสถานประกอบการจะทำให้สามารถพัฒนาแรงงานได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานมากกว่า

องค์ประกอบของกลุ่มภารกิจตาม Agenda-based จึงเป็นส่วนผสมที่นำองค์กรภายนอกกรมฯ เข้ามาช่วยในการพัฒนาแรงงาน บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แนวความคิดนี้ ส่งผลต่อการนำมาใช้ในการปรับโครงสร้างองค์กร ดังจะได้อธิบายต่อไป

3.2 แนวคิดในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

โครงสร้างในส่วนกลางบางส่วนได้รองรับแนวคิดของการพัฒนา CVET ที่ได้กล่าวมาแล้ว ตัวอย่างเช่น มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งในโครงสร้างนี้จะสามารถรองรับการร่วมมือระหว่างกรมฯ กับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐ สถานศึกษา ภาคเอกชน เช่น สถานประกอบการ ฯลฯ ภายใต้ cluster นั้นได้ดีกว่า และมีความเป็นอิสระมากกว่าในการบริหารจัดการภายในกลุ่ม cluster ของตน

เช่นเดียวกันกับหน่วยงานในส่วนภูมิภาค จะต้องมีการปรับโครงสร้างที่มุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่นกัน โดยจะมีการจัดตั้งกลุ่มภารกิจ (Cluster) Agenda-based เป็นการดำเนินงานตามวาระพิเศษซึ่งมีการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ภายในแต่ละกลุ่ม ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ซึ่งจะสนับสนุนการพัฒนา CVET ได้ดีกว่า

เพื่อให้เกิดการดำเนินงานในทิศทางนี้ จึงมีการปรับโครงสร้างองค์กรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยการปรับองค์กรในส่วนภูมิภาคจะเป็นส่วนหลักของการเปลี่ยนแปลง และมีผลให้โครงสร้างส่วนกลางต้องปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการดำเนินงานตามโครงสร้างใหม่ของส่วนภูมิภาคตามแนวคิดนี้ด้วย

การนำเสนอโครงสร้างใหม่จึงกล่าวถึงโครงสร้างส่วนภูมิภาคก่อน และหลังจากนั้นจะอธิบายถึงโครงสร้างในส่วนกลางที่รองรับโครงสร้างส่วนภูมิภาค

นอกจากนั้นแล้ว การจัดตั้งหน่วยงานในส่วนภูมิภาคยังสอดคล้องกับเหตุผลอื่นๆ เช่น ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และการที่มีประชาชนมาใช้บริการในส่วนภูมิภาคมากขึ้น ดังจะกล่าวต่อไป

3.3 แนวคิดในการจัดตั้งส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค

เพื่อให้การดำเนินการในระดับพื้นที่ สามารถรองรับการขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนากำลังคนในภูมิภาคได้อย่างสมบูรณ์ จึงเสนอให้ปรับบทบาท สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ด้วยเหตุผล ดังนี้

1. การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีเป็นรูปแบบส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จะมีความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรมากกว่า เนื่องจาก สามารถขับเคลื่อนสนับสนุนทิศทางการพัฒนาภูมิภาค เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการยกระดับรายได้ต่อหัวของประชาชนในพื้นที่ให้เพิ่มขึ้น ผ่านการส่งเสริมและเตรียมความพร้อมในการมีงานทำ การส่งเสริมการสร้างอาชีพให้กับประชาชน การสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัด และทิศทางการพัฒนาจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลไกการใช้งบประมาณเพื่อผลักดันการดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว เกิดประสิทธิภาพการใช้งบประมาณที่จะนำเสนอต่อประชาชนในพื้นที่เป้าหมายยิ่งขึ้น

2. ภารกิจการดำเนินการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการในระดับพื้นที่ แม้จะมีหน่วยงานของกระทรวงแรงงานจัดตั้งและเป็นหน่วยงานในภูมิภาค แต่ไม่สามารถโอนงานดังกล่าวให้กับหน่วยงานอื่นได้ เนื่องจากภารกิจงานและบุคลากรจะต้องมีความรู้เฉพาะทางในการพัฒนา กำลังคนของประเทศ มีภารกิจงานจำนวนมากทั้งด้านยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ซึ่งจะเห็นได้จากงานบริการกับประชาชนทั้งด้านการเข้ารับการทดสอบ การส่งเสริมการฝึกอบรม ให้ความรู้เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาและการส่งเสริมพัฒนาและการกำกับให้เป็นไปตามกฎหมาย

โครงสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานปัจจุบัน

ฝ่าย/กลุ่มงาน	อำนาจหน้าที่
ฝ่ายบริหารทั่วไป	1. งานบริหารบุคคล ข้อมูลบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2. การจัดทำแผนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี และรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี 3. งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และติดตามรวบรวมตัวชี้วัดหน่วยงาน 4. งานสารบรรณ งานธุรการ งานประชุมสัมมนา และงานเลขานุการ 5. งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานทะเบียนพัสดุ และครุภัณฑ์ 6. งานอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ 7. งานรวบรวมข้อมูลสถิติและรายงานผล 8. งานประสานและอำนวยการ 9. งานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ภารกิจ 10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
กลุ่มงานแผนงานและประเมินผล	1. ศึกษาความต้องการของตลาดแรงงาน และความจำเป็นในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกำลังแรงงาน 2. แปลงนโยบายระดับกระทรวง ระดับกรม เป็นแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ แผนงาน แผนปฏิบัติการ และโครงการ 3. ประสานแผนการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพ ของหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน 4. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาฝีมือแรงงาน 5. ประเมินผล และติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน 6. ดำเนินการ และกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 7. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด 8. สนับสนุนหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการนำและปรับปรุงระบบ รูปแบบ หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึก และเทคโนโลยีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรฝึกไปใช้ให้เหมาะสมกับพื้นที่ 9. ดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ จัดทำคำของบประมาณประจำปี งานแผนงานและประเมินผล จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ 10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่าย/กลุ่มงาน	อำนาจหน้าที่
กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	- จัดการฝึกอบรมให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด - ดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน - ดำเนินการเกี่ยวกับการให้กู้ยืมและการช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานเกี่ยวกับการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานเกี่ยวกับงานประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน - อำนวยความสะดวกให้คำแนะนำด้านการจัดการฝึกอบรมแก่กำลังแรงงาน ประชาชน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ และสถานประกอบการ - ดำเนินการด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรองการสำเร็จการฝึกอบรม - ให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานกับกำลังแรงงาน และสถานประกอบการเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน - ประสานความร่วมมือในการสนับสนุนข้อมูลเพื่อส่งเสริมภารกิจหน่วยงานทั้งกับ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน กลุ่ม องค์กร ชมรม ฯลฯ - ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ต่อการเป็นผู้จัดการฝึก วิทยากร และผู้บริหารการฝึก - เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลของหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมภาคเอกชน และผู้สนใจในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน - จัดระบบงานบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด และเงื่อนไขหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน - จัดทำรายงาน-ส่งรายงานทางบัญชีไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาและตรวจสอบความเคลื่อนไหว - งานทางบัญชีกองทุนพร้อมบันทึกข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน - ตรวจสอบเร่งรัดการชำระหนี้ และติดตามให้บุคคล นิติบุคคล มาดำเนินการชำระหนี้ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทางกฎหมายกรณีเป็นหนี้สูญ หรือฟ้องชำระหนี้ - ดำเนินการตรวจสอบจัดทำแผนการตรวจสอบ ให้คำแนะนำสถานประกอบการ เพื่อให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 - จัดทำแฟ้มทะเบียนสถานประกอบการกิจการโดยจำแนกประเภทตามลักษณะข้อเท็จจริงเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น และตรวจสอบ - รายงานผลการตรวจสอบสถานประกอบการที่ดำเนินการครบถ้วนถูกต้องและไม่ถูกต้องให้หน่วยงานทราบ - นำเสนอปัญหาข้อมูลที่เกิดจากการเข้าตรวจสอบ - ตรวจรับรองข้อมูลสถานประกอบการ จัดลำดับเลขที่บัญชีกองทุนตามระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน - ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่าย/กลุ่มงาน	อำนาจหน้าที่
กลุ่มงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน	- การกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ดังนี้ - พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน - พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ - พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ - กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง - การส่งเสริมและประสานงานให้คำปรึกษาแนะนำ ดังนี้ - ส่งเสริมการจัดทำและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในเขตพื้นที่รับผิดชอบ - ส่งเสริมหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนหรือองค์กรวิชาชีพจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ - ส่งเสริมหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนหรือองค์กรวิชาชีพจัดตั้งสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศในเขตพื้นที่รับผิดชอบ - ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ - ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานให้กับสถานประกอบกิจการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ - ส่งเสริมและสนับสนุนภาครัฐ ภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ - ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการและองค์กร ภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ - การดำเนินการ ดังนี้ - จัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการและสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทางในเขตพื้นที่รับผิดชอบ - จัดให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ - จัดให้มีการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศในเขตพื้นที่รับผิดชอบ - ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย - ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน นโยบายกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นโยบายจังหวัดและกลุ่มจังหวัดหรือที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่าย/กลุ่มงาน	อำนาจหน้าที่
กลุ่มงานประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ	- ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ - สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย รวบรวม และเก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน ที่มีอยู่ในสถานประกอบการ - ประสานกับหน่วยงานของรัฐ สถานประกอบการเอกชน หรือองค์กรอาชีพ เพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัตินี้ - จัดทำสมุดประจำตัวและบันทึกข้อมูล ตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมหรือไม่ตรงตามความจริง - ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ - ประเมินและออกหนังสือรับรองการเป็นผู้ประเมิน - พิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายจ้างงานผู้มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ - รับและตรวจสอบการขออุทธรณ์ - รายงานและเก็บรักษาข้อมูล - ตรวจและเปรียบเทียบปรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ - ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการรับรองความรู้ความสามารถผู้ประกอบการอาชีวศึกษา - ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	มีภารกิจและโครงสร้างการดำเนินการภายในใกล้เคียงกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4 เกณฑ์การประเมินค่างานเชิงลึกเพื่อจำแนกความแตกต่างของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้วยภารกิจของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน ที่มีทั้งปริมาณงานและความยุ่งยากของงานที่ซับซ้อนขึ้น เพื่อรองรับเป้าหมายในการพัฒนาประเทศเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่โลกในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ส่วน ซึ่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีความเชี่ยวชาญ ความรู้ และความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนี้

- การเตรียมความพร้อมกำลังคนในภาคแรงงานโดยการยกระดับความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญของแรงงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีทักษะและความเชี่ยวชาญ สามารถรองรับกับเทคโนโลยีใหม่ที่จะเปลี่ยนไปในอนาคตได้ ในทุกพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่อุตสาหกรรม หรือเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- การเพิ่มจำนวนแรงงานฝีมือที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาบุคลากรคุณภาพสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งล้วนเป็นกลไกที่เป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานที่จะทำให้การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 ประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างมั่นคง
- การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในระดับภูมิภาค ซึ่งเกี่ยวเนื่องตั้งแต่การผลิตบุคลากรในสาขาวิชาต่างๆ ของสถานศึกษา ในปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคน และกระบวนการพัฒนาบ่มเพาะให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ตลาดแรงงานของประเทศ เพื่อยกระดับผลิตภาพมวลรวมและศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ไปจนถึงการบริหารจัดการและการพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองและทันกับการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีการผลิตและรูปแบบธุรกิจใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น
- การสนับสนุนเป้าหมายยุทธศาสตร์ประเทศด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อพัฒนา ความสามารถของสถานประกอบการ SMEs โดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สถานประกอบการ เน้นการปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต โดยการลดขั้นตอนและต้นทุนในกระบวนการงานต่างๆ เน้นการฝึกแรงงานให้มี Multi-Skills ทำงานที่หลากหลายซับซ้อนขึ้น มีความสามารถในการวางแผนและการจัดการมากขึ้น

จากเหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ในการรองรับสนับสนุนให้ภารกิจดังกล่าว บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป โดยที่ปรึกษาได้วิเคราะห์และออกแบบเกณฑ์การประเมินค่างานเชิงลึกเพื่อจำแนกความแตกต่างของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 แห่ง ออกเป็น 3 ด้าน 8 องค์ประกอบตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และความชำนาญ

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ

- การบริหารและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงวิชาการ
- การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

- การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วม
- การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านวิชาการ

2. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

องค์ประกอบที่ 4 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด

- การนำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ยกระดับฝีมือแรงงาน

องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา

- ความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ
- ความท้าทายจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

3. ด้านภาระรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 6 ความอิสระในการปฏิบัติงาน

- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- การรับรองความรู้ความสามารถงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

องค์ประกอบที่ 7 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

- การขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด
- มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

องค์ประกอบที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

- การวางแผนการพัฒนากำลังคน
- การส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการพัฒนาตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

โดยมีกรอบแนวทางในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (350 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และความชำนาญ (150 คะแนน)

เป็นการประเมินค่างาน ด้านความรู้และความชำนาญที่ต้องการในการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านต่างๆ ได้แก่
1) ภารกิจด้านการวางแผนและให้คำปรึกษาการพัฒนากำลังคน 2) ภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3) ภารกิจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน 4) ภารกิจด้านการส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรมภายใต้ภารกิจมีความยุ่งยาก
ที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่แตกต่างกัน

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ (100 คะแนน)

เป็นการพิจารณาระดับและขอบเขตความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากลักษณะงานด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษา
และประสานงานระหว่างส่วนราชการในระดับนโยบายประกอบด้วย

2.1 การบริหารและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงวิชาการ (50 คะแนน) : พิจารณาจาก
การให้คำปรึกษาด้านการวางแผน ติดตามและบริหารจัดการเชิงวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน
ให้จังหวัดต่างๆ ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายและเป็นไปตามศักยภาพ ทิศทางการพัฒนาและ
ความต้องการของพื้นที่

2.2 การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (50 คะแนน) : การพิจารณาความรู้ความสามารถในการเงินงบประมาณที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนงานโครงการ และงบประมาณในการดำเนินการของพื้นที่เป็นไปอย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎ ระเบียบพัสดุ งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น และการประสานนโยบายของพื้นที่ทั้งในระดับภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด กับหน่วยงานส่วนกลาง และพิจารณาวางแผนงานกิจกรรมการดำเนินการและการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการวางแผนด้านงบประมาณในการดำเนินการ การบริหารสัญญาจ้างได้

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (100 คะแนน)

พิจารณาการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ เช่น การร่วมประชุมกับจังหวัดในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน การเข้าร่วมการประชุมกับการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชนในการสนับสนุนให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้เยาวชนที่จบการศึกษาในระดับต่างๆ ที่เป็นแรงงานใหม่ ในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานหรือฝึกปฏิบัติต่อหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ก่อนเข้าทำงาน การส่งเสริมการศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการเพื่อให้ได้เรียนรู้เทคโนโลยีและการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาแรงงานใหม่ โดยตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญจึงต้องมีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับภาคส่วนต่างๆ โดยการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สะท้อนบทบาทในการสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือในการทำงาน การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ให้ภารกิจที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย มีภารกิจที่ต้องสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในบทบาทดังนี้

- 1) บทบาทด้านวิชาการ : สนับสนุนและบริการข้อมูลวิชาการ การให้คำแนะนำหลักสูตร ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมาย มาตรการส่งเสริมต่างๆ การให้คำแนะนำการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในสถานประกอบการ
- 2) บทบาทต่อการสร้างความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน : ส่งเสริมการพัฒนาการพัฒนาฝีมือแรงงานและการเรียนการสอนต่างๆ ร่วมกับภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ การร่วมพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม เป็นต้น

3.1 การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วม (50 คะแนน) : สะท้อนบทบาทในการสร้างความเข้าใจความร่วมมือในการทำงาน การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นให้ภารกิจที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย โดยการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนการจัดทำ กำกับดูแล รวมถึงบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อให้แผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดสามารถตอบสนองความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะต้องเป็นผู้ศึกษา เตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งข้อมูล ทั้งข้อมูลด้านกำลังแรงงาน ความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การติดตามแผนการพัฒนากำลังคนสำหรับการนำเสนอคณะกรรมการฯ

3.2 การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านวิชาการ (50 คะแนน) : สะท้อนบทบาทภารกิจในการสร้างความรู้ความเข้าใจกับประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ผ่านช่องทางหรือสื่อต่างๆ เกี่ยวกับข้อมูลวิชาการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2. องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (250 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 4 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด (100 คะแนน)

กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด เป็นการพิจารณาการมีอำนาจในการพิจารณาตัดสินใจในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานรวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

4.1 การนำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ยกระดับฝีมือแรงงาน (100 คะแนน) :

ผู้เชี่ยวชาญจะต้องศึกษาหลักสูตรและเผยแพร่ สร้างความเข้าใจกับผู้เข้ารับการประเมิน รวมทั้งผู้ประกอบการเพื่อให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนดำเนินการร่วมกับผู้ประกอบการและภาคเอกชนอย่างใกล้ชิดเพื่อรับฟังความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนาส่งเสริมเพื่อให้หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ สามารถพัฒนาบุคลากรและบุคคลทั่วไป ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือสูงขึ้น ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตอบสนองนโยบายรัฐบาลด้านการพัฒนาให้บุคคลทั่วไป มีศักยภาพ มีฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐานเพียงพอที่จะรองรับการพัฒนาประเทศ อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลทั่วไป และสถานประกอบการ รองรับต่อการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจในอนาคต

องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา (150 คะแนน)

ด้วยเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ อีกทั้งปัจจัยภายในทางด้านอุปทานกำลังคนในประเทศไทยต้องเผชิญในหลายๆ ด้าน ส่งผลให้ผู้เชี่ยวชาญจะต้องเผชิญกับความท้าทายในการคิดแก้ไขปัญหา โดยมีประเด็นที่นำมาใช้ในการจำแนก 2 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1 ความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ (50 คะแนน) :

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องดำเนินการ ทั้งการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม การเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อพิจารณาถึงหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ

5.2 ความท้าทายจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ (100 คะแนน) :

บทบาทสำคัญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน คือการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน การส่งเสริมอาชีพ และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การทำงาน โดยส่งเสริมให้ผู้ที่ตกงานและผู้ว่างงานโดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จอาชีวศึกษา หรืออุดมศึกษามีความรู้ในการประกอบอาชีพส่วนตัวหรือธุรกิจขนาดเล็ก โดยให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านเทคนิค การทำธุรกิจ การเงิน การตลาด การจัดการ แหล่งเงินทุนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะความรู้ความสามารถแก่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ตลอดจนแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนการกระจายโอกาสการมีงานทำ ซึ่งเกิดจากการขยายการจ้างงานนอกภาคเกษตรโดยส่งเสริมการฝึกอาชีพที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่และตามศักยภาพให้แก่เกษตรกรและกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร โดยเฉพาะพื้นที่นอกเขตชลประทาน การสร้างโอกาสการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มยากจน โดยกระตุ้นให้เกิดการลงทุนในกิจกรรมทางธุรกิจที่ใช้แรงงานมีทักษะฝีมือ และกระจายไปในพื้นที่ต่างๆ การส่งเสริมการจ้างงานในต่างประเทศ โดยการฝึกอบรมทักษะอาชีพใหม่ๆ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดต่างประเทศให้กับแรงงานไทย โดยเฉพาะอาชีพในภาคบริการ เช่น พนักงานดูแลผู้สูงอายุ ผู้ประกอบอาหารไทย เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสให้คนไทยมีงานทำในต่างประเทศมากขึ้น โดยความท้าทายดังกล่าว

3. องค์ประกอบหลักด้านการรับผิดชอบ (400 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 6 ความอิสระในการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)

ผู้เชี่ยวชาญสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริม การพัฒนาและบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีอิสระในการวิเคราะห์ ศึกษา วางแผน และกำกับการดำเนินงานเพื่อบ่มเพาะให้แรงงานไทยได้รับการยกระดับศักยภาพและผลิตภาพแรงงานที่จะเป็นห่วงโซ่อุปทานของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ กำลังแรงงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยนำเข้าหลักและเป็นต้นทุนการผลิตของภาคธุรกิจ

6.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (50 คะแนน) : บทบาทสำคัญของผู้เชี่ยวชาญ คือ การส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถ เข้ารับการประเมินรับรองและผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งการได้หนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องในหลากหลายมิติดังนี้ เช่น ด้านสถานประกอบการหรือนายจ้าง จะสามารถกำหนดอันดับขั้นของพนักงานโดยอาศัยมาตรฐานฝีมือแรงงาน และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือคัดเลือกบุคลากรที่เป็นช่างฝีมือเข้าทำงานได้เหมาะสมกับความจำเป็นของงาน หรือในแง่ประเทศชาติ แรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเมื่อนานาประเทศเกิดการยอมรับแรงงานฝีมือของประเทศไทย ก็ส่งผลดีหลายๆ ด้าน เช่น ความต้องการลงทุนของต่างชาติ การส่งออกผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เป็นต้น เมื่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีขึ้น จะมีผลทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรมดำรงชีพอยู่ได้ เป็นต้น

6.2 การรับรองความรู้ความสามารถที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ (50 คะแนน) : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีบริการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งมีสาระสำคัญในการรับรองความรู้ความสามารถ ให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องผ่านการประเมินเพื่อรับรองความรู้ ดังนั้น ผู้เชี่ยวชาญจะต้องสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการ คนในอาชีพ และบังคับใช้กฎหมายกรณีไม่ได้มีการดำเนินการตามกฎหมาย ตลอดจนกรณีที่มีผู้ประกอบการไม่ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ ก็จะต้องสามารถให้คำแนะนำในเรื่องการเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน และกลับมาขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถใหม่อีกครั้ง

องค์ประกอบที่ 7 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (150 คะแนน)

จากภารกิจของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทและภารกิจสำคัญในห่วงโซ่อุปทานของการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ กำลังแรงงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยนำเข้าหลักและเป็นต้นทุนการผลิตของภาคธุรกิจ จากยุทธศาสตร์ประเทศที่มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่โลกในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ส่วน การเตรียมความพร้อมกำลังคนในภาคแรงงานโดยการยกระดับความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญของแรงงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีทักษะและความเชี่ยวชาญ

สามารถรองรับกับเทคโนโลยีใหม่ที่จะเปลี่ยนไปในอนาคตได้ การเพิ่มจำนวนแรงงานฝีมือที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาบุคลากรคุณภาพสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งล้วนเป็นกลไกที่เป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานที่จะทำให้การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 ประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างมั่นคง

7.1 การขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด (80 คะแนน) : เป็นการพิจารณาผลกระทบจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด ทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ และภาคการเกษตร ซึ่งฝีมือแรงงานล้วนเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในการสร้างการเติบโตของเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่

7.2 มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (70 คะแนน) : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้คนในอาชีพ และสถานประกอบการส่งบุคลากรเข้ารับการทดสอบและพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยการได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเกิดประโยชน์ต่อนายจ้างในการสามารถจ้างมาตรฐานดังกล่าวเป็นเครื่องมือวัดระดับความสามารถของบุคลากร สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่ถูกต้องตามความต้องการ สำหรับผู้ได้รับมาตรฐานฝีมือแรงงานก็จะทราบระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน สามารถปรับปรุงเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน และสร้างโอกาสในการปรับค่าตอบแทนหรือตำแหน่งงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้บริโภคมั่นใจได้ว่าสินค้าและบริการจากผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานมีคุณภาพและความปลอดภัย โดยมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์ ซึ่งใช้วิธีการประเมินแบบ Change in Productivity Approach โดยมูลค่าที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในการรับรองสมรรถนะของบุคคลในอาชีพ ทำให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการ ส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร และการทดสอบพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (150 คะแนน)

ด้วยภารกิจที่สำคัญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานคือการศึกษาวิเคราะห์วางแผนการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการทดสอบเพื่อรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

8.1 การวางแผนการพัฒนากำลังคน (80 คะแนน) : ผู้เชี่ยวชาญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องศึกษาข้อมูลของจังหวัดในพื้นที่ความรับผิดชอบ ศึกษาข้อมูลทั้งภาคอุตสาหกรรม บริการ และภาคการเกษตร ตลอดจนวิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาประเทศ และพื้นที่เพื่อวางแผนการพัฒนากำลังคน

8.2 การส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการพัฒนาตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (70 คะแนน) : ผู้เชี่ยวชาญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องส่งเสริมแรงงานให้เข้ารับการพัฒนาและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินจำแนกความต่างของแต่ละแห่ง มีผลคะแนนจากการประเมิน ดังนี้

ลำดับ	สถาบัน	ผลการประเมิน
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	844
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	636
3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	866
4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	788
5	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	832
6	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	866
7	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	872
8	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	716
9	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	780
10	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	704
11	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	592
12	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	596
13	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	788
14	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	818
15	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	584
16	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	700
17	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	852
18	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	612
19	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	628

รายละเอียดไปตามรายละเอียดภาคผนวก

อย่างไรก็ตาม การกำหนดเกณฑ์การจำแนกความต่าง สามารถปรับเปลี่ยนได้ขึ้นกับการพิจารณาของสำนักงาน ก.พ.

บทที่ 4

ผลการศึกษาข้อมูลของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

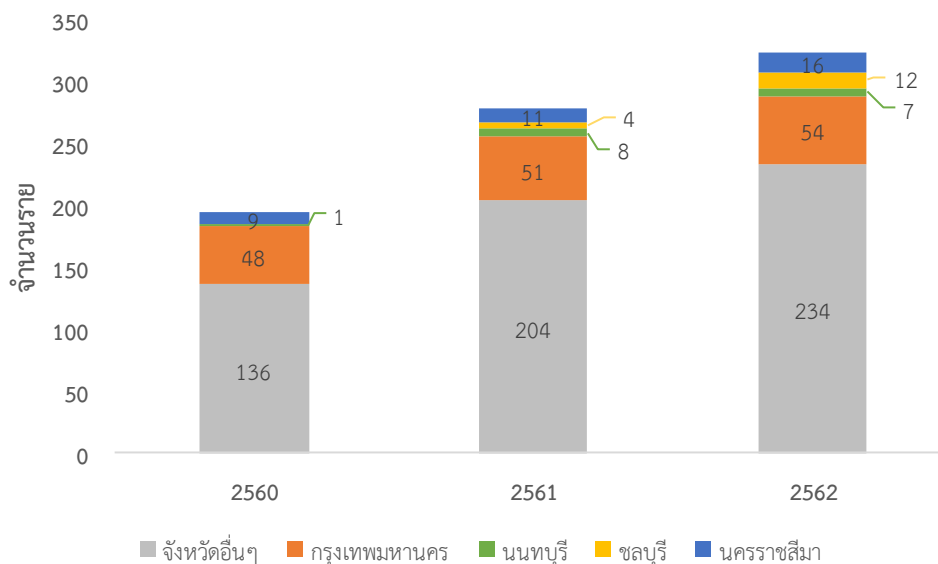
จากผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า มีประเด็นที่น่าไปสู่แนวคิดในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคดังนี้

1. ความต้องการในการรับบริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีสูงขึ้น

ในปัจจุบัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุกปี และมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจำนวนผู้จบหลักสูตรการเข้าฝึกอบรมจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานในส่วนภูมิภาค เนื่องจากความต้องการในการรับบริการด้านฝีมือแรงงานมีสูงขึ้น ปริมาณงานในด้านต่างๆ จึงมีมากขึ้น ทั้งงานด้านการพัฒนา ทดสอบ งานประเมิน งานให้คำปรึกษาแนะนำ และอื่นๆ นอกจากนั้น ยังมีความต้องการที่หลากหลาย และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะ มีจำนวนเพียงพอ สามารถดำเนินการได้รวดเร็วโดยไม่ต้องรอการอนุมัติที่ล่าช้า จึงมีความจำเป็นมากขึ้น

รูปแบบส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จะสามารถขับเคลื่อนสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้มากกว่า เนื่องจากมีกลไกการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อผลักดันการดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

จำนวนศูนย์ทดสอบในประเทศไทย



แผนภาพที่ 4.1 จำนวนศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
(ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2563)

ตัวอย่างของปริมาณการให้บริการที่มีมากขึ้น เช่น ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีผู้มาใช้บริการ ในช่วง ปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2562 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แสดงถึงภาคเอกชน ภาครัฐ หรือ หน่วยงานต่างๆ เห็นความสำคัญของการพัฒนาฝีมืออาชีพ เพื่อมาตรฐานให้กับแรงงานไทย โดยในภาพรวมนั้น จำนวนศูนย์ทดสอบมีจำนวน 205 289 และ 335 แห่งในปี พ.ศ. 2560 2561 และ พ.ศ. 2562 ตามลำดับ โดยเฉพาะจังหวัดที่มีความสำคัญกับเศรษฐกิจไทย เช่น นครราชสีมา ชลบุรี

ดังนั้นการรองรับความต้องการในส่วนต่างๆ ทั่วประเทศจึงต้องมีบุคลากรในส่วนภูมิภาคที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ในการฝึกอบรม การทดสอบ ที่มีสูงขึ้นในแต่ละพื้นที่ และมีสายการบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพดำเนินการได้รวดเร็ว

นอกจากนั้นในด้านของการรับการทดสอบและการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มี มาตรฐานกำกับอยู่ กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หากไม่จัดหรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วน ที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบ โดยการฝึกอบรมฝีมือแรงงานบางกรณีสามารถยกเว้นภาษีเงินได้ ทั้งในด้านของ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และ การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หรือส่งไปฝึกภายนอก (Public Training) ซึ่งหลักสูตรและค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรมนั้นต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน

จากกรณีดังกล่าว ส่งผลให้เกิดความต้องการหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ต้องมีการ ตอบสนองการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจำนวนมากในส่วนภูมิภาค ตามที่กฎหมายกำกับไว้ นอกเหนือจะทำให้เกิดความต้องการที่สูงขึ้นแล้ว ยังมีส่วนของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่ง ต้องทำหน้าที่ในการรับรองหลักสูตรเหล่านั้น โดยในจังหวัดแต่ละแห่ง อาจมีความต้องการหลักสูตรที่แตกต่าง กัน ไม่สามารถใช้เกณฑ์ ความรู้ความเชี่ยวชาญ ที่เป็นส่วนกลางได้ แต่จะต้องใช้การพิจารณาจากประสบการณ์ ที่เกิดจากการทำงานให้พื้นที่ของบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นระยะเวลาานาน ซึ่งจะทำให้มีความชำนาญ ดำเนินการได้รวดเร็ว

นอกเหนือจากการทำงานด้านการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรม การทดสอบแล้ว ความต้องการเหล่านี้ ยังมีผลเกี่ยวเนื่องไปยังงานด้านอื่นๆ ด้วย ซึ่งการจัดให้มีการจัดตั้งส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จะช่วยให้ การดำเนินการในระดับพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการตัดสินใจที่ไม่ล่าช้า สามารถรองรับการขับเคลื่อน การกิจการพัฒนากำลังคนในภูมิภาคที่มีปริมาณการให้บริการที่มีสูงมากขึ้นได้

2. การอบรม ทดสอบ ตามความต้องการที่ต่างกัน

สถานการณ์ ความต้องการฝีมือแรงงานในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน และเปลี่ยนแปลงไปอย่าง รวดเร็ว ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ตัวอย่างเช่น ในปี 2344 มีผู้รับการรับรองความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารสูง แต่มี ยอดรวมลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่กลุ่มอาชีพที่เข้ารับการทดสอบบางสาขามีแนวโน้มสูง เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความ ต้องการของประเทศโดยเฉพาะ เช่น กลุ่มสาขาอาชีพเกี่ยวข้องกับไอทีหรือเทคโนโลยีต่างๆ เช่น ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ การใช้คอมพิวเตอร์ ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และกลุ่มสาขาอาชีพ ในภาคบริการ เช่น ผู้ประกอบอาหารไทย และพนักงานนวดแผนไทย ซึ่งมีบางส่วนที่ต้องการเข้าทดสอบเพื่อให้ได้ มาตรฐานฝีมือแรงงานไปสมัครงานในต่างประเทศ

ดังนั้นส่วนราชการในภูมิภาคจะต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้ปริมาณผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถไม่มากเกินไปเกินความต้องการของตลาดแรงงาน และเพิ่มการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่ตลาดแรงงานยังคงขาดและมีความต้องการจ้างงานอยู่ (Demand for Labour) ซึ่งแต่ละพื้นที่อาจมีสาขาอาชีพอื่นๆ แตกต่างกัน

นอกจากนั้น การสำรวจพื้นที่ในปี 2563 โดย ทริส พบว่าเป้าหมายการเข้าฝึกอบรมที่ส่วนภูมิภาคได้รับจากส่วนกลางยังไม่ตรงกับความต้องการในพื้นที่ เช่น ผู้ประกอบการในบางพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจค้าปลีก-ค้าส่ง ซึ่งหลักสูตร/สาขาในการฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการมีความต้องการคือหลักสูตรที่พัฒนา Soft Skill แต่งบประมาณและเป้าหมายที่ส่วนภูมิภาคได้รับเน้นพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมด้านเทคโนโลยีขั้นสูง เกษตรแปรรูปและอาหาร เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ความต้องการในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันจึงควรมีผู้กำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเฉพาะในพื้นที่นั้นๆ เพื่อที่จะได้ทราบความต้องการเฉพาะพื้นที่ได้

3. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของพื้นที่และสถานการณ์

เนื่องจากในปัจจุบันนี้ ความต้องการในการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผลการสำรวจโดย ทริส พบว่า จำนวนของหลักสูตรการพัฒนามือแรงงานมีปริมาณมากเกินไป และบางหลักสูตรมีการนำมาใช้ในการเปิดฝึกอบรมค่อนข้างน้อย รวมทั้งเป็นหลักสูตรที่ไม่ทันต่อกาล ดังนั้น การมีบุคลากรที่มีอำนาจตัดสินใจในส่วนภูมิภาค พิจารณาความเหมาะสมว่าหลักสูตรใดมีความต้องการในท้องถิ่นมากกว่า จะช่วยให้เกิดการบริการที่ตอบสนองความต้องการได้ดีกว่า และการบริหารจัดการภายในท้องถิ่น จะมีความคล่องตัวกว่าการรออำนาจจากส่วนกลาง ทำให้การปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้ทันสมัย ทันกาล มีมากกว่า

4. ความล่าช้าจากสายการบังคับบัญชา

หน่วยงานส่วนภูมิภาค ถือเป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จึงเป็นหน่วยงานภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ไม่ปรากฏในกฎกระทรวง อำนาจหน้าที่จากการรับมอบอำนาจจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงอยู่ที่ผู้อำนวยการ ดังนั้นหากเป็นงานราชการที่กฎหมายกำหนดต้องรอผู้อำนวยการลงนามเท่านั้น ผู้เป็นรักษาราชการลงนามแทนไม่ได้ จึงทำให้งานบางงานเกิดความล่าช้า

ตามที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นว่าปริมาณงานความต้องการของการเข้ารับบริการในส่วนภูมิภาคมีจำนวนมาก มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความแตกต่าง การรวมอำนาจจากส่วนกลางเฉพาะ จึงทำให้เกิดความล่าช้า

5. การจัดสรรทรัพยากร

ปัจจุบันหน่วยงานส่วนภูมิภาคยังมีปัญหาในด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมาก ตัวอย่างเช่น

- ทรัพยากรทางการเงิน งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอในการดำเนินงาน เช่น ค่าจ้างเหมาบริการ ค่าสาธารณูปโภค และค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน เป็นต้น รวมไปถึงบางโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณไป ยังไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการในการพัฒนามือแรงงานในพื้นที่อย่างเต็มที่

ดังนั้น หากมีบุคลากรที่ทำหน้าที่พิจารณาด้านการเงิน งบประมาณ ที่ใช้ในแผนงาน โครงการ โดยเฉพาะ มีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการตัดสินใจจะทำให้เกิดการจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงความต้องการ ตอบโจทย์ความต้องการในการพัฒนามือแรงงานมากขึ้น

- ด้านทรัพยากรบุคคล จากการสำรวจพบว่า นโยบายของผู้บริหารให้เปลี่ยนฝ่าย/งาน ทุก 6 เดือน ทำให้การบริหารจัดการใน ฝ่าย/งาน ทำงานไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพในช่วงเปลี่ยนผ่าน นอกจากนี้ค่าตอบแทนวิทยากรด้านการฝึกอบรมยังเป็นอัตราเก่าที่ไม่ได้ปรับปรุงมากกว่า 20 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงขาดแรงจูงใจในการนำผู้มีความรู้ทันสมัยมาให้บริการในงานตามภารกิจ

- ครุภัณฑ์ และเครื่องมือในการฝึกอบรม ไม่เพียงพอ ขาดสูญหาย หรือล้าสมัย ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อแผนงาน/งบประมาณจากหน่วยงานส่วนกลางที่เน้นฝึกทักษะกลุ่มเป้าหมายแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง จากประเด็นดังกล่าวจึงต้องมีการดำเนินงานเพื่อบรรเทาปัญหาด้านคุณภาพของทรัพยากร การประสานร่วมมือกับเครือข่ายในส่วนภูมิภาค ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญดังจะกล่าวต่อไป

6. การประสานงาน ร่วมงานกับเครือข่ายในส่วนภูมิภาค

เนื่องจากแรงงานต่างๆ หลังจากจบการศึกษาและได้เข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว ยังคงต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอในลักษณะของการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะการพัฒนาแรงงานในกลุ่มการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing vocational education & training : CVET) เนื่องจากเทคโนโลยี วิธีการ และสภาพแวดล้อมของการทำงานของโลกปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ความรู้และทักษะที่ได้รับจากสถานศึกษาอาจล้าหลัง ไม่สามารถใช้ในการแข่งขันได้หากไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อการรองรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้ทันต่อเทคโนโลยี ความรู้ในยุคใหม่ และเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนลักษณะงานให้มีความหลากหลาย การมีหน่วยงานที่มีการปรับตัวตามความต้องการของตลาดแรงงานในโลกจึงสำคัญ โดยเครือข่ายต่างๆ นอกกรมทั้งภาคเอกชนและภาครัฐจะมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานร่วมมือแทนที่จะใช้ทรัพยากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพียงฝ่ายเดียวซึ่งในหลายด้านมีความล้าสมัยและไม่เพียงพอ

นอกจากนั้น ผลจากการสำรวจพบว่าทรัพยากรต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีปัญหาหลายประการ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ทำให้การทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกที่มีทรัพยากรที่ดีกว่ามีความทันสมัย สอดคล้องกับตลาดแรงงานมากกว่า

ดังนั้น โครงสร้างใหม่จึงควรเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ ภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น บุคลากรจากสถาบันการศึกษา บุคลากรจากสถานประกอบการในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง บุคลากรจากองค์กรภาครัฐในส่วนท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ มามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน นโยบาย ยุทธศาสตร์ อีกทั้งมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ มากขึ้น ทั้งนี้ การนำเครือข่ายต่างๆ มาร่วมงานอาจทำได้ เช่น การนำมาเป็นคณะกรรมการบริหารโครงการ การกำหนดยุทธศาสตร์และวางแผนงาน งานพัฒนาฝีมือแรงงาน และงานทดสอบฝีมือแรงงานต่างๆ

การปรับโครงสร้างองค์กรในส่วนภูมิภาคจึงควรมีแนวคิดในการจัดตั้งบุคลากรภายนอกเหล่านี้มามีส่วนร่วมในโครงการเฉพาะหลายโครงการ

นอกจากนั้น การจัดโครงสร้างภารกิจในราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยให้อำนาจมากขึ้น จะช่วยในการตัดสินใจหลายประการ เนื่องจากบุคลากรภายในพื้นที่มีความรู้จักคุ้นเคย และมีเครือข่ายที่มีความเข้าใจบริบทต่างๆ มากกว่าส่วนกลาง ซึ่งจะนำมาใช้ในการช่วยพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละจังหวัดได้มากกว่า

7. การรองรับความแตกต่างหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และบริบทที่ต่างกัน

จากการที่แต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างกันและต้องการความชำนาญเฉพาะตามที่ได้กล่าวมา ดังนั้น การจัดทำโครงสร้างส่วนภูมิภาคจึงควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการเฉพาะด้าน ในลักษณะของ Agenda-based ซึ่งจะมีการกำหนดโครงการที่แตกต่างกันในแต่ละจังหวัดตามความเหมาะสม

การจัดตั้งโครงสร้างแบบนี้ ยังมีข้อดีในด้านความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนเพิ่ม/ยุบ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสามารถออกแบบโครงสร้างให้แตกต่างกันได้สอดคล้องตามบริบทต่างๆ โดยไม่ต้องขึ้นกับรูปแบบตายตัว หากโครงการใดที่มีความน่าสนใจในการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะด้าน สามารถจัดตั้งทีมงานเฉพาะซึ่งมีทั้งบุคลากรภายในและเครือข่ายมาร่วมงาน และหากโครงการใดมีความต้องการน้อยลง อาจยุบเลิกเพื่อนำบุคลากรไปใช้ในโครงการอื่นที่มีความต้องการมากกว่า

สรุปประเด็นสำคัญในการจัดโครงสร้างภารกิจในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

1. เนื่องจากปัจจุบัน ความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานมีสูง ทั้งในด้านของปริมาณ คุณภาพ และความหลากหลาย รวมทั้งความทันสมัยต่อกาลเวลา ดังนั้น เพื่อรองรับประเด็นดังกล่าวจึงควรมีการปรับโครงสร้างภารกิจในราชการบริหารส่วนภูมิภาคเพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ เช่น รองรับปริมาณประชาชนที่มาใช้บริการมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงานบริการกับประชาชนทั้งด้านการเข้ารับการทดสอบ การส่งเสริมถ่ายทอดอบรม ให้ความรู้เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาและการส่งเสริมพัฒนาและการกำกับให้เป็นไปตามกฎหมาย

รูปแบบส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จะสามารถขับเคลื่อนสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้มากกว่า เนื่องจากมีกลไกการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อผลักดันการดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้องรอการอนุมัติที่ล่าช้า

2. ภารกิจการดำเนินการมีความแตกต่างหลากหลายในแต่ละพื้นที่ แม้จะมีหน่วยงานของกระทรวงแรงงานจัดตั้งและเป็นหน่วยงานในภูมิภาค แต่ไม่สามารถโอนงานดังกล่าวให้กับหน่วยงานอื่นได้ เนื่องจากภารกิจงานและบุคลากรจะต้องมีความรู้เฉพาะทาง ทั้งในด้านการพัฒนาแผนงาน หลักสูตร ตามความต้องการที่แตกต่างกัน

3. หน่วยงานในส่วนภูมิภาค ควรมีการปรับโครงสร้างที่มุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ โดยมีการจัดตั้งกลุ่มภารกิจ (Cluster) Agenda-based เป็นการดำเนินงานตามวาระพิเศษซึ่งรองรับการร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งมีการสนับสนุนการพัฒนาได้ดีกว่ามีความเป็นอิสระมากกว่าในการบริหารจัดการภายในกลุ่ม cluster ของตน

4. จากข้อจำกัดด้านทรัพยากร ประกอบกับความต้องการแรงงานที่มีความทันสมัยและตอบสนองต่อโลกยุคปัจจุบัน จึงควรมีผู้แทนจากภาคส่วนต่างๆ ภายนอก เช่น ภาครัฐ สถานศึกษา ภาคเอกชน เช่น สถานประกอบการ ฯลฯ มาร่วมในการพัฒนา บริหาร และแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ

5. เนื่องจากความต้องการแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ดังนั้น การจัดตั้งหน่วยงานจึงควรมีความยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทต่างๆ ทั้งในด้านของพื้นที่ที่ต่างกัน และต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป หน่วยกลุ่มภารกิจ (Cluster) Agenda-based จึงรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ดีกว่า

บทที่ 5

ข้อเสนอรูปแบบโครงสร้าง

5.1 การปรับบทบาท โครงสร้าง หน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

จากที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล บทบาท ภารกิจ โครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัจจุบันภายในและปัจจุบันภายนอกที่เกี่ยวข้อง กระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญ แนวคิดและวิธีการดำเนินงานการปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมไปถึงเกณฑ์การประเมินค่างานเชิงลึกแล้วนั้น ที่ปรึกษามีข้อเสนอรูปแบบโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

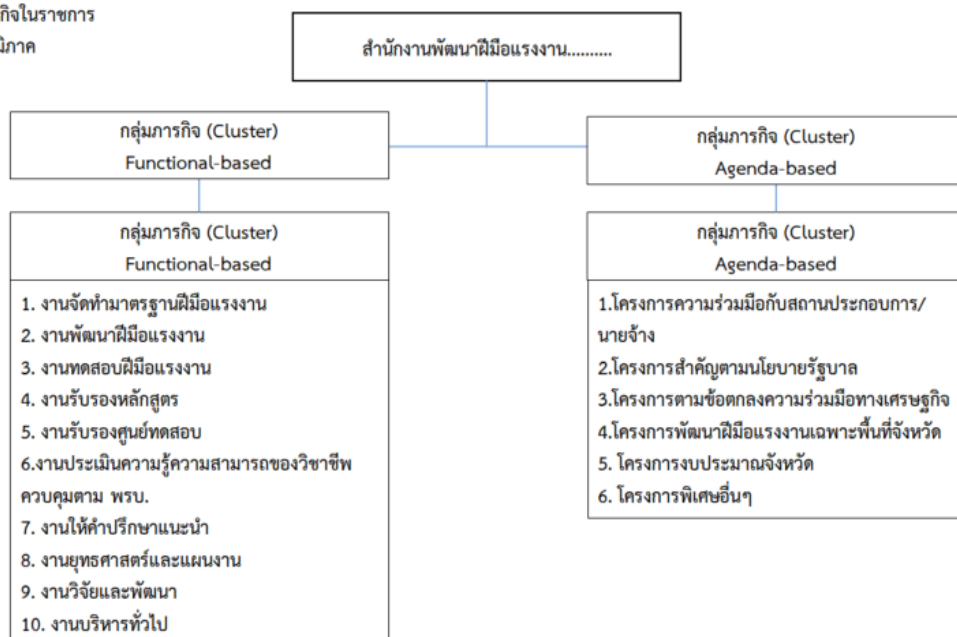
5.1.1 การปรับโครงสร้างองค์กรในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

การจัดองค์กรในราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีกลุ่มภารกิจ (Cluster) 2 กลุ่มหลัก คือ

1. กลุ่มภารกิจ (Cluster) Functional-based เป็นการดำเนินงานตามฟังก์ชันต่างๆ ตามภารกิจของกรมฯ เช่น งานจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานพัฒนาฝีมือแรงงาน งานทดสอบฝีมือแรงงาน ฯลฯ และส่วนงานสนับสนุนต่างๆ

2. กลุ่มภารกิจ (Cluster) Agenda-based เป็นการดำเนินงานตามวาระพิเศษที่ต้องการมุ่งเน้นเฉพาะ ซึ่งแต่ละจังหวัดอาจมีประเด็น หรือวาระที่แตกต่างกัน จึงมีโครงสร้างภายในแตกต่างกันตามโครงการของแต่ละพื้นที่ เป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น และมีส่วนประกอบของการร่วมมือจากภาคส่วนอื่นๆ ภายนอกกรมฯ เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

โครงสร้างภารกิจในราชการ
บริหารส่วนภูมิภาค



แผนภาพที่ 5.1 โครงสร้างภารกิจในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

โครงสร้างของกลุ่มภารกิจ (Cluster) (Functional-based)

โครงสร้างของกลุ่มภารกิจ (Cluster) (Functional-based) มีองค์ประกอบหลักดังนี้

1. ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ (Functional-based)
2. คณะทำงานกลุ่มภารกิจ (Functional-based) ซึ่งประกอบด้วยบทบาทหน้าที่หลักดังนี้

กลุ่มงานหลัก ประกอบด้วยคณะทำงานในงานหลักดังนี้

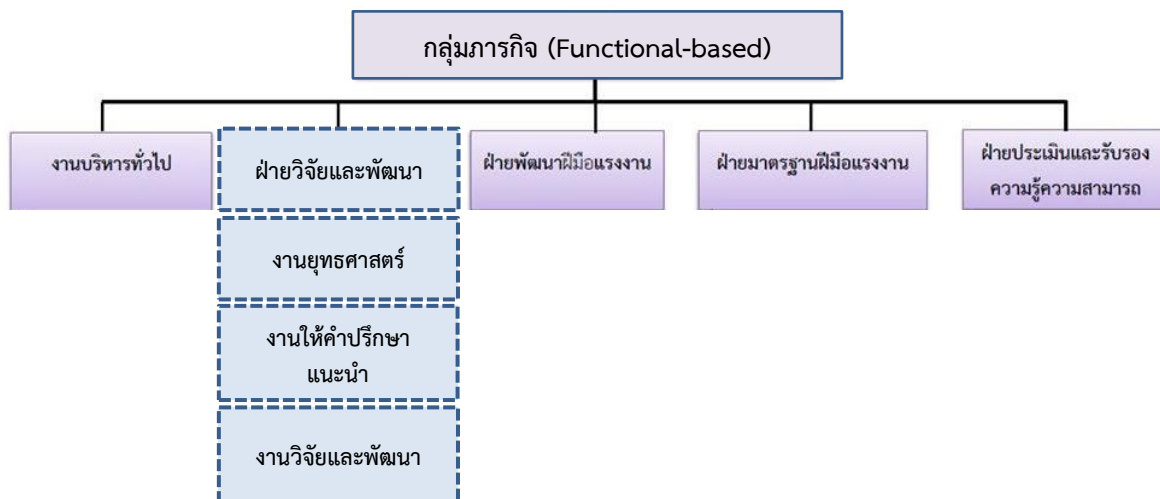
1. งานจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. งานพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. งานทดสอบฝีมือแรงงาน
4. งานรับรองหลักสูตร
5. งานรับรองศูนย์ทดสอบ
6. งานประเมินความรู้ความสามารถของวิชาชีพควบคุมตาม พรบ.
7. งานให้คำปรึกษาแนะนำ

กลุ่มงานสนับสนุน ประกอบด้วยคณะทำงานในงานต่างๆ ดังนี้

1. งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
2. งานวิจัยและพัฒนา
3. งานบริหารทั่วไป



แผนภาพที่ 5.2 โครงสร้างภารกิจในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในปัจจุบัน
เฉพาะกลุ่มภารกิจ (Functional-based)



แผนภาพที่ 5.3 โครงสร้างภารกิจในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่นำเสนอ
เฉพาะกลุ่มภารกิจ (Functional-based)

ฝ่ายที่จัดตั้งใหม่ คือ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา แทนที่ ฝ่ายแผนงานและประเมินผลเดิม งานที่รับผิดชอบคือ งานยุทธศาสตร์ งานให้คำปรึกษาแนะนำ และงานวิจัยและพัฒนา

โครงสร้างของกลุ่มภารกิจ (Cluster) (Agenda-based)

เนื่องจากการพัฒนาแรงงานของกระทรวงแรงงาน มีความแตกต่างจากกระทรวงด้านการศึกษา ดังที่ได้กล่าวมาก่อนหน้านี้แล้ว โดยเป็นการพัฒนาในลักษณะของการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing vocational education & training : CVET) พัฒนาเพื่อก้าวไปสู่การเติบโตในสายอาชีพ การได้ความรู้ รวมไปถึงทักษะที่ทันสมัยกว่า

ดังนั้น การพัฒนาในส่วนนี้จึงมุ่งเน้นการร่วมมือกันระหว่างกรมฯ และหน่วยงานอื่นๆ ภายนอก โดยเฉพาะสถานประกอบการ ซึ่งมีเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย และเหมาะสมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมในการทำงานจริงมากกว่าภาครัฐ นอกจากนั้น การร่วมมือกับสถานประกอบการจะทำให้สามารถพัฒนาแรงงานได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานมากกว่า

องค์ประกอบของกลุ่มภารกิจตาม Agenda-based จึงเป็นส่วนผสมที่น่าองค์กรภายนอกกรมฯ เข้ามาช่วยในการพัฒนาแรงงาน บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยรูปแบบโครงสร้างที่นำเสนอเป็นดังนี้

1. ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ (Agenda-based)

2. คณะทำงานกลุ่มภารกิจ (Agenda-based) ประกอบด้วยบทบาทหน้าที่หลักดังนี้

- งานด้านการกำหนดยุทธศาสตร์และวางแผนงาน ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของแต่ละโครงการ กำหนดยุทธศาสตร์ วิเคราะห์ วางแผนงาน กิจกรรม และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- งานด้านการบริหารจัดการ ประสานงานโครงการต่างๆ ทำหน้าที่บริหารจัดการ ประสานงานหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ให้เกิดความร่วมมือ ในการดำเนินงานภายใต้โครงการ การประชาสัมพันธ์ สื่อสาร ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจ การปฏิบัติการภายในโครงการ

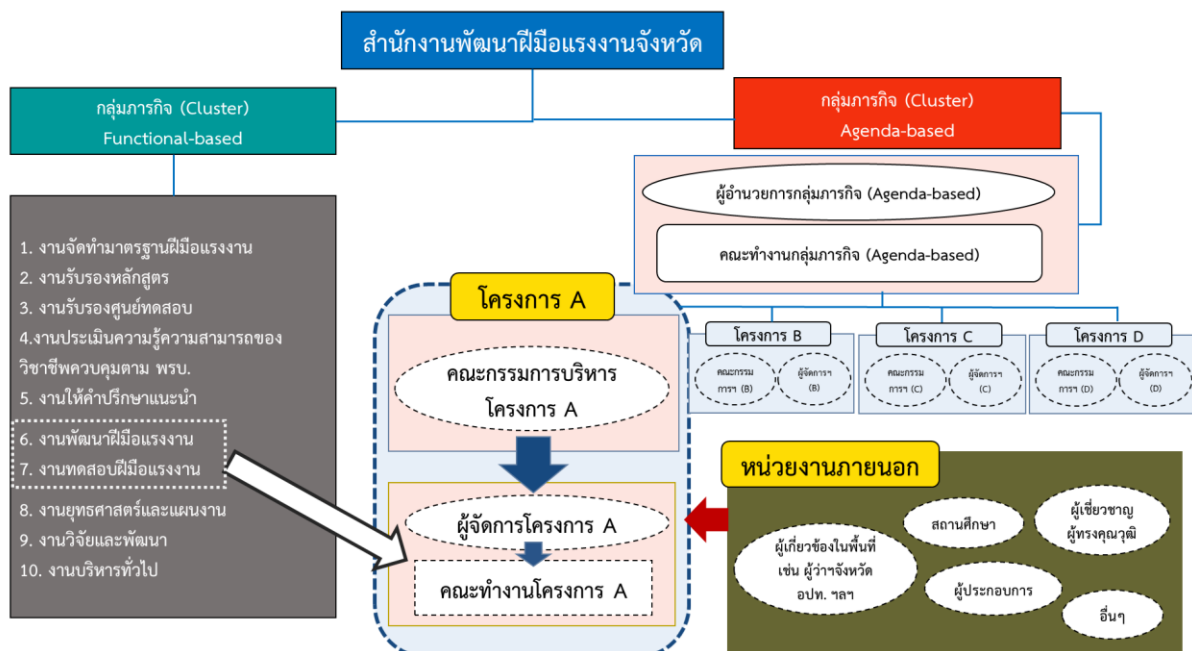
- งานบริหารทั่วไป ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น งานด้านเอกสาร งานจัดประชุม บัญชี ฯลฯ

3. กลุ่มงานโครงการต่างๆ

ภายใต้กลุ่มภารกิจนี้ มีการจัดตั้งกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มประกอบด้วยบุคลากรจากองค์กรต่างๆ นอกเหนือจากบุคลากรของสำนักงานฯ แล้ว อาจมีบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับโครงการเหล่านั้นมาร่วมด้วย เช่น สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ เป็นต้น

กลุ่มโครงการต่างๆ จะมีจำนวนที่กลุ่มขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในแต่ละจังหวัด และอาจมีความหลากหลายแตกต่างกัน ขึ้นกับว่าจังหวัดนั้นต้องการมุ่งเน้นการสร้างฝีมือแรงงานในกลุ่มใดเป็นพิเศษ ซึ่งแตกต่างไปตามบริบทตัวอย่างเช่น การจัดตั้งโครงการกลุ่มอุตสาหกรรมเซรามิค (จัดตั้งตามกลุ่มอุตสาหกรรม) โครงการกลุ่มผู้ประกอบการเกษตรอินทรีย์ ตำบลพระทองธรรม (จัดตั้งตามพื้นที่) เป็นต้น

องค์ประกอบของโครงการต่างๆ ภายใต้กลุ่มภารกิจ Agenda-based



แผนภาพที่ 5.4 องค์ประกอบของกลุ่มภารกิจ (Cluster) (Agenda-based)

ภายในโครงการต่างๆ ของกลุ่มภารกิจ Agenda-based มีองค์ประกอบหลักดังนี้

1. คณะกรรมการบริหารโครงการ

ทำหน้าที่มอบนโยบาย ให้คำแนะนำ ส่งเสริม กำหนดบทบาท อนุมัติแผนงาน และดูแลการดำเนินงานของโครงการต่างๆ ประกอบด้วยบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีผู้แทนจากสำนักงานฯ เป็นเลขาธิการคณะกรรมการฯ

2. คณะทำงานโครงการ

ประกอบด้วยบุคลากรจากสำนักงานและองค์กรภายนอก จัดตั้งเป็นคณะทำงานต่างๆ โดยภายในคณะทำงานนี้ มีบุคลากรจากสำนักงานฯ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานด้วย ได้แก่

- บุคลากรจากกลุ่มภารกิจ Agenda-based คือ งานด้านการกำหนดยุทธศาสตร์และวางแผนงาน งานด้านการบริหารจัดการ ประสานงานโครงการต่างๆ งานบริหารทั่วไป
 - บุคลากรจากกลุ่มภารกิจ functional based โดยอย่างน้อยจะต้องมีบุคลากรในด้านงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และงานทดสอบฝีมือแรงงาน จากกลุ่มภารกิจ มาร่วมทำงาน
- นอกจากนั้นคณะทำงานจะมีส่วนประกอบจากบุคลากรภายนอก ตัวอย่างเช่น
- บุคลากรจากสถาบันการศึกษา
 - บุคลากรจากสถานประกอบการในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง
 - บุคลากรจากองค์กรภาครัฐในส่วนท้องถิ่น
 - ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง

3. ลักษณะการดำเนินงาน ของแต่ละโครงการ

โครงการมีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการทดสอบฝีมือแรงงาน นอกจากนี้อาจมีภารกิจอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมของแต่ละโครงการซึ่งแตกต่างกันไป เช่น งานให้คำปรึกษา แนะนำ ฯลฯ

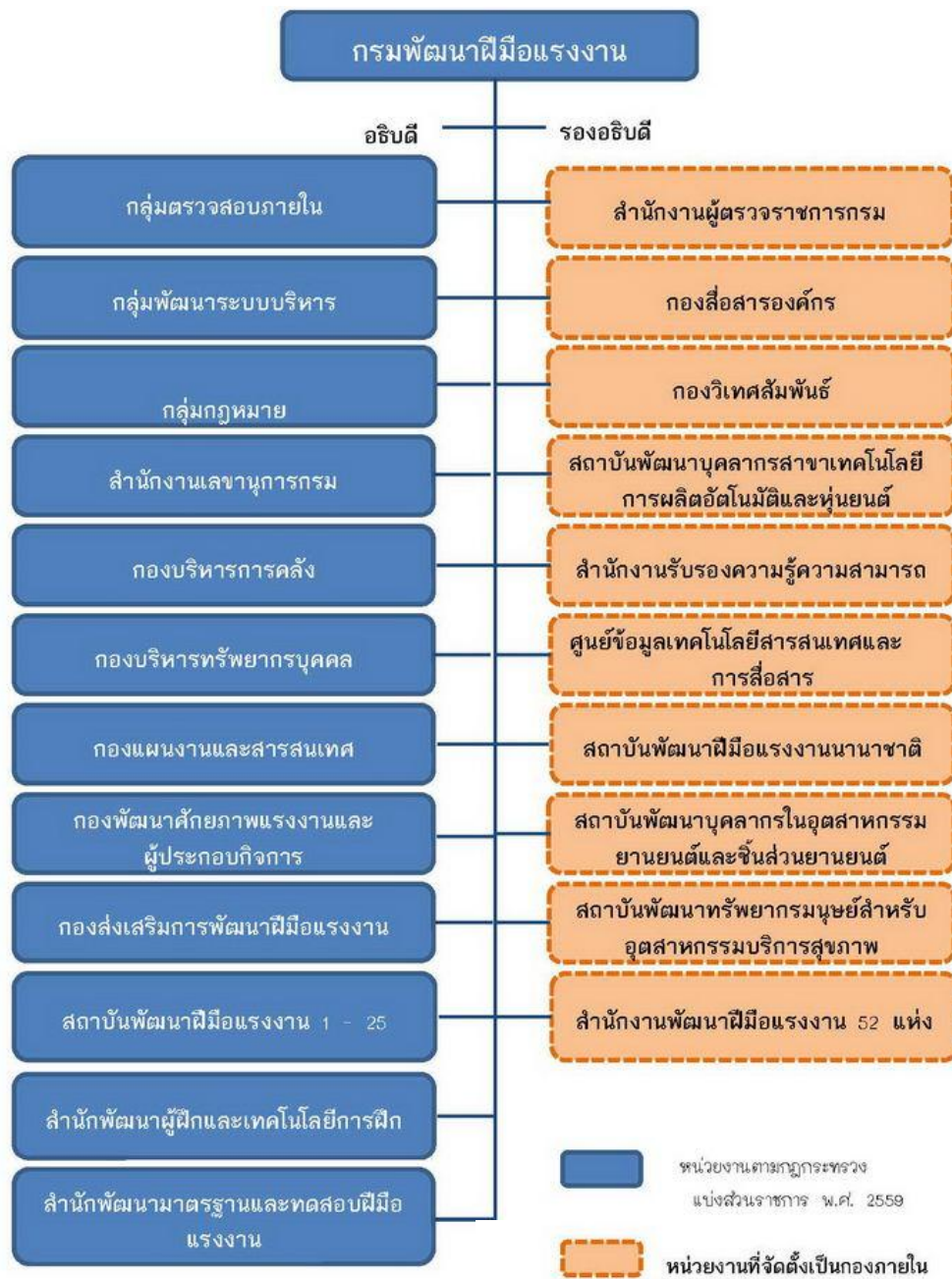
การดำเนินงานจะต้องมีการประสานงานระหว่างองค์กรต่างๆ ในลักษณะความร่วมมือระหว่างองค์กร โดยอาจมีการจัดทำ MOU การร่วมทุน หรือการร่วมมือในลักษณะอื่นๆ ที่เป็นทางการและรูปธรรม

5.1.2 การปรับโครงสร้างองค์กรในราชการบริหารส่วนกลาง

จากการปรับโครงสร้างในส่วนภูมิภาค ให้มีกลุ่มเฉพาะตาม Agenda base มีการประสานงาน ร่วมมือกัน ภายใต้แต่ละโครงการ ซึ่งมียุทธศาสตร์ ทิศทาง นโยบายเฉพาะ ทำให้เกิดหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการวางแผนยุทธศาสตร์และวางแผนงานเฉพาะด้าน ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะโครงการที่ต้องการมุ่งเน้น

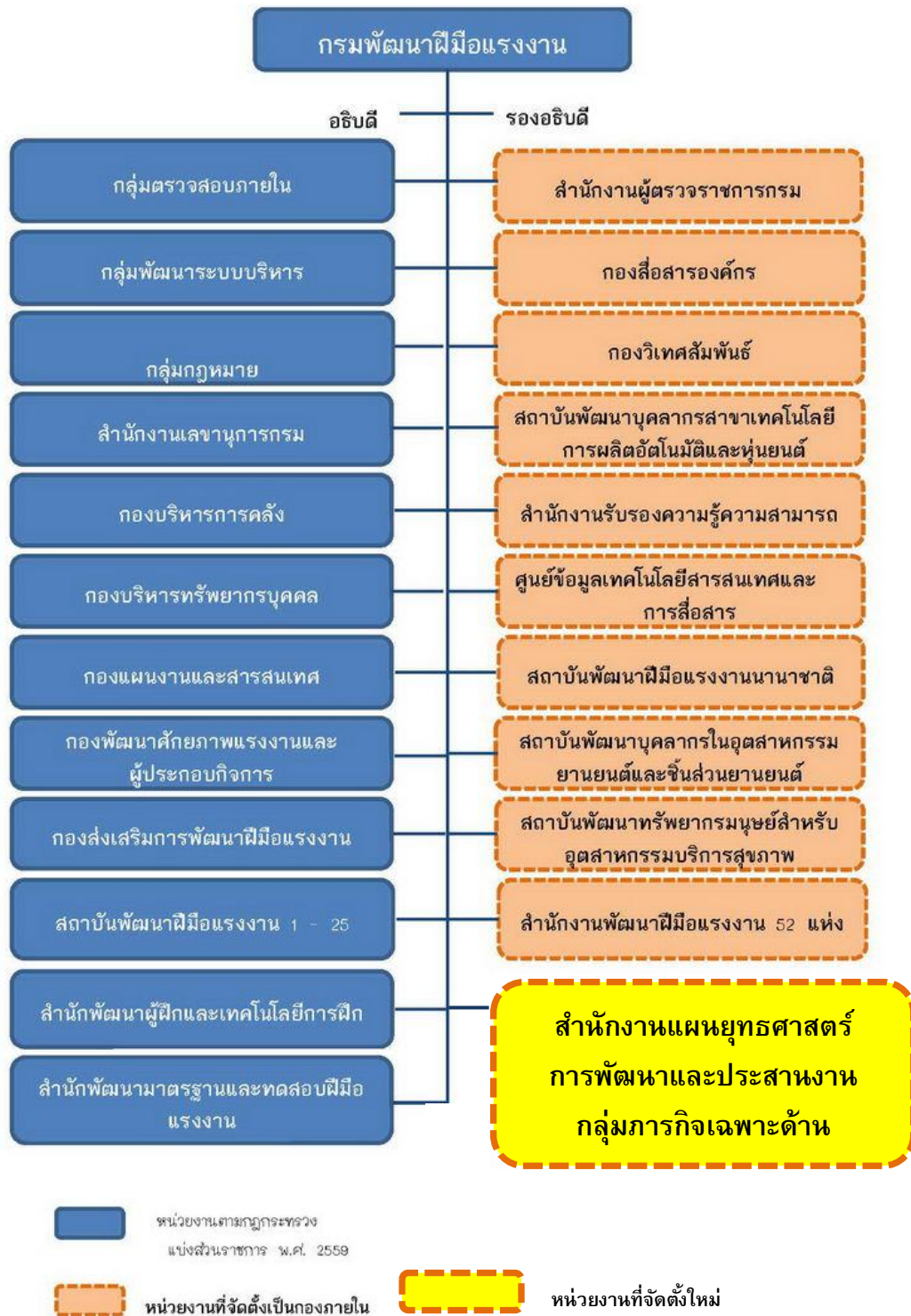
อย่างไรก็ตาม แม้ว่าตามโครงสร้าง Agenda base จะมีข้อดีดังกล่าว แต่การที่แต่ละจังหวัดจะมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะของแต่ละแห่ง มีกลุ่ม Agenda base ของแต่ละจังหวัดโดยเฉพาะ อาจทำให้ขาดการเชื่อมต่อบูรณาการกัน ตัวอย่างเช่น กรณีที่แต่ละจังหวัดมีกลุ่มโครงการด้านอุตสาหกรรมเป้าหมายที่เป็นอุตสาหกรรมเดียวกัน ควรจะมีทิศทางการดำเนินงานสอดคล้องกัน และประสานงานร่วมมือกัน ข้ามสำนักงานจังหวัดได้

เพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อบูรณาการในลักษณะดังกล่าว จึงควรมีหน่วยงานในส่วนกลาง ที่ทำหน้าที่ประสานเชื่อมต่อการดำเนินงานของ Agenda base ในแต่ละจังหวัดเข้าด้วยกัน ในกรณีที่มี Agenda เดียวกัน ในกรณีนี้จึงเสนอให้เพิ่มหน่วยงานด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาและประสานงานกลุ่มภารกิจในพื้นที่เฉพาะ เพื่อบริหารโครงสร้างและการดำเนินงานในส่วนภูมิภาค โดยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเดิมให้เป็นโครงสร้างใหม่ ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 5.5 โครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางปัจจุบัน

โครงสร้างใหม่ เพิ่มหน่วยงานด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาและประสานงานกลุ่มภารกิจในพื้นที่เฉพาะ ปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างเดิมดังนี้



แผนภาพที่ 5.6 โครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางใหม่

สำนักงานแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาและประสานงานกลุ่มภารกิจเฉพาะด้าน

สำนักงานฯ มีบทบาทหลักคือ การวางแผนงาน กำหนดนโยบาย กลั่นกรองแผนงาน/โครงการ ประสานงาน/บูรณาการ โครงการต่างๆ ที่อยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจ (Cluster) (Agenda-based) ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค

ตัวอย่างเช่น โครงการด้านแรงงานธุรกิจซอฟต์แวร์และปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งเป็นโครงการภายใต้กลุ่มภารกิจ (Cluster) (Agenda-based) มีการดำเนินงานภายใต้สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด A และจังหวัด B ซึ่งเป็นคนละพื้นที่กัน

แต่เนื่องจากโครงการภายใต้ Agenda นี้ เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน จึงควรมีการบูรณาการ ประสาน เชื่อมต่อ การดำเนินโครงการของแต่ละจังหวัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างไร้รอยต่อ โดยหน่วยงานส่วนกลางภายใต้ สำนักงานฯ เป็นผู้ทำหน้าที่นี้

โครงสร้างการดำเนินงานของสำนักงานฯ จะมีทีมงานย่อย ซึ่งแบ่งตามโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมเฉพาะด้าน เช่น สาขาอุตสาหกรรมธุรกิจซอฟต์แวร์และปัญญาประดิษฐ์ อาจดำเนินงานทั้งในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค หรือ แบ่งตามโครงการพิเศษ เช่น โครงการตามนโยบายพิเศษของรัฐบาล หรือแบ่งตามพื้นที่ เช่น โครงการในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ฯลฯ หลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในแต่ละ Agenda

ทีมงานต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้น มีลักษณะแบบ Project Base ทำให้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับไปได้หลากหลาย ในแต่ละสถานการณ์ และสามารถดำเนินงานทับซ้อนกันได้ ตัวอย่างเช่น นาย ก สามารถเป็นสมาชิกของกลุ่มโครงการ A และกลุ่มโครงการ B และเป็นหัวหน้าโครงการ C ได้เช่นกัน ตามความเหมาะสม

นอกจากนั้นแล้ว ภายใต้สำนักงานฯ จะมีฝ่ายอำนวยการและบริหารงานทั่วไป ทำหน้าที่งานอำนวยการ เช่น งานด้านเอกสาร การประสานงาน การเงิน ระบบฐานข้อมูลต่างๆ เป็นต้น

คณะทำงานกลุ่มโครงการ/กลุ่มอุตสาหกรรม/พื้นที่

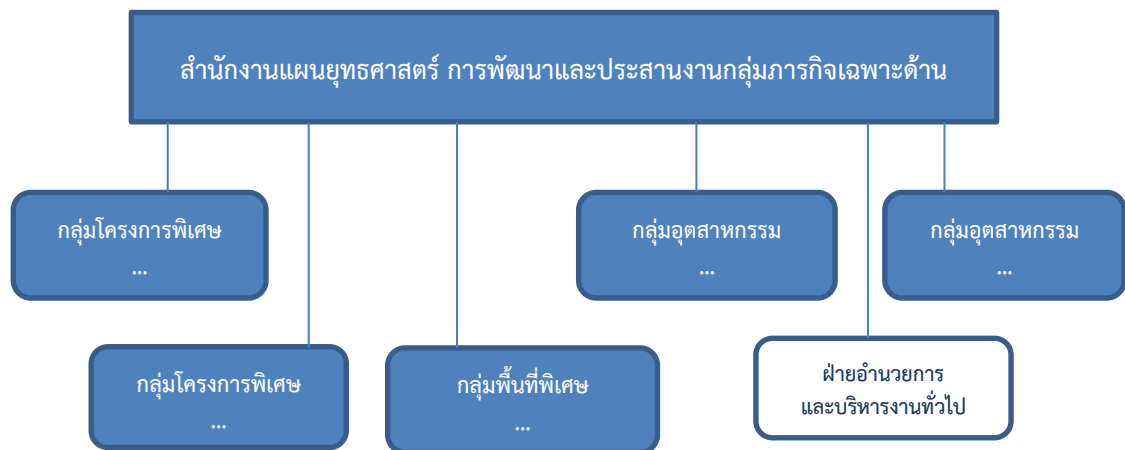
ประกอบด้วยบุคลากรจากสำนักงาน จัดตั้งเป็นคณะทำงานต่างๆ โดยมีตำแหน่งงานคือ

1. ผู้จัดการโครงการ (Project Manager) หรือ ผู้จัดการกลุ่มอุตสาหกรรม (Cluster Manager) พื้นที่ (Area Manager)

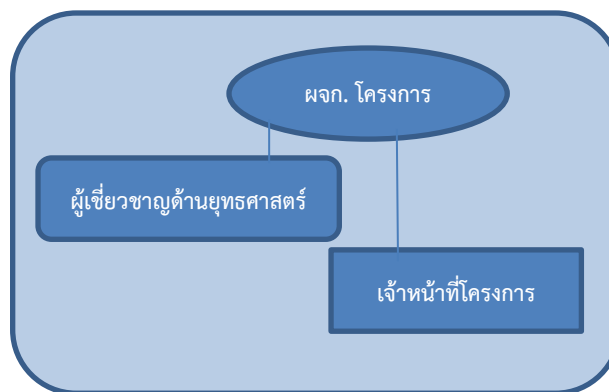
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์ ทำหน้าที่ด้านงานวิชาการ ยุทธศาสตร์ แผนงาน เช่น การร่างนโยบาย วิเคราะห์ กลั่นกรองแผนงาน โครงการ ลักษณะแนวทางการร่วมมือ/บูรณาการ

3. เจ้าหน้าที่กลุ่มโครงการ/กลุ่มอุตสาหกรรม

ทำหน้าที่ต่างๆ ในการปฏิบัติการ เช่น การติดตาม ลงพื้นที่ การประสานงาน การจัดทำสรุปรายงาน ผลการดำเนินงาน ให้ข้อเสนอแนะ ตามแนวทางที่มีการกำหนดไว้



แผนภาพที่ 5.7 โครงสร้างสำนักงานแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาและประสานงานกลุ่มภารกิจเฉพาะด้าน



แผนภาพที่ 5.8 ตัวอย่างโครงสร้างภายในแต่ละกลุ่มโครงการ/พื้นที่พิเศษ/กลุ่มอุตสาหกรรม

5.2 การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของบทบาท ภารกิจ

จากผลการศึกษาซึ่งพบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนาฝีมือแรงงานในภูมิภาคทั้งในด้านวิชาการที่จะสนับสนุนหรือวางกลยุทธ์การดำเนินงานของพื้นที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. พัฒนากำลังแรงงานให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับการจ้างงาน เพื่อดำเนินการแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด ผ่านกลไกคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โลจิสติกส์ ท่องเที่ยวและบริการ เป็นต้น

2. บูรณาการกับสถานศึกษาทุกระดับและภาคผู้ประกอบการเพื่อพัฒนาต่อยอดเตรียมความพร้อมในการพัฒนาแรงงานใหม่ จัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน สอดแทรกปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างจิตสำนึกความจงรักภักดีและเทิดทูลสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการจัดการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานให้กับแรงงานใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการจ้างงาน และสนับสนุนการฝึกงาน การจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนนักศึกษาได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง

3. พัฒนากำลังแรงงานรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและคลัสเตอร์อุตสาหกรรมสำคัญ เร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงานไทยรองรับเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การฝึกอบรมเทคโนโลยี Automation CNC PLC เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษใน 10 จังหวัด รวมทั้งจัดฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามตำแหน่งที่ได้รับอนุญาต เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน การสื่อสารภาษาไทย วัฒนธรรมประเพณีไทย กฎหมายเบื้องต้น และนิสัยอุตสาหกรรม เป็นต้น เพื่อสนับสนุนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการรองรับคลัสเตอร์อุตสาหกรรมสำคัญของรัฐบาล เน้นการพัฒนาทักษะฝีมือตามจุดเน้นของแต่ละจังหวัด เพื่อยกระดับทักษะฝีมือตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และพัฒนากำลังแรงงานจากการใช้แรงงานเข้มข้นไปสู่การใช้ทักษะในการควบคุมเครื่องจักร

4. การพัฒนาแรงงานรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานตามกรอบข้อตกลงเสรีอาเซียน เร่งรัดพัฒนาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากลให้ครอบคลุมสาขาอาชีพ และอุตสาหกรรมสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาอาชีพที่จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมอาเซียน รวมทั้งการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และความรอบรู้ ด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม

5. เพิ่มผลผลิตภาพแรงงานเพื่อพัฒนาความสามารถของสถานประกอบการ SMEs เร่งรัดดำเนินโครงการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน เน้นสถานประกอบการ SMEs ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์งานและจัดมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน และดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรม โดยสนับสนุนพัฒนาบุคลากร และจัดให้มีมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

6. พัฒนาทักษะ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย เพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานในระบบ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม คนพิการ ผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพ เพิ่มโอกาสการมีงานทำพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและบริการในชุมชน เช่น พัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การออกแบบผลิตภัณฑ์และการบรรจุหีบห่อ การแปรรูปสินค้าเกษตร การบริหารจัดการ และการตลาด เป็นต้น

7. เตรียมกำลังคนรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) เพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของสาขาเกษตร อุตสาหกรรมและบริการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ด้วยการบูรณาการพัฒนากำลังแรงงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา เช่น การทำธุรกิจผ่านระบบออนไลน์ การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ซึ่งจากปัจจัยและสถานการณ์ดังกล่าว จะเห็นว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีความยุ่งยากซับซ้อนของงานในเชิงวิชาการเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญในสถาบันฯ เพื่อพัฒนาหลักสูตรและวิธีวิทยาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทปัจจุบัน โดยปราศจากข้อจำกัดด้านเวลา สถานที่ และศึกษาทิศทางความต้องการกำลังแรงงานบนเศรษฐกิจฐานความรู้ knowledge-based economy เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจในบริบทของระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน พร้อมทั้งยกเครื่องหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งหมดให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานตลอดจนวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยปราศจากข้อจำกัดด้านเวลา สถานที่

รวมไปถึง เพื่อจัดให้มีวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยสื่อการเรียนการสอนและฝึกปฏิบัติแบบ virtual digital ไร้ซึ่งข้อจำกัดต่างๆ การพัฒนาหลักสูตรแบบ demands-driven และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของตลาดแรงงานในการพัฒนาหลักสูตร และสถานที่ฝึกปฏิบัติเสมือนจริง

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580”. 2561.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564”. 2560.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ”. 2560.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แผนปฏิรูปประเทศ”. 2560.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. “ยุทธศาสตร์การพัฒนากอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)”. 2559.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). “พิมพ์เขียว Thailand 4.0”. 2560.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. “แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี รองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก”. 2560.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “ฐานข้อมูลจำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน”. 2563.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “สำรวจภาวะการทำงานของประชากร”. 2563.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. “ความท้าทายเชิงโครงสร้างของเศรษฐกิจไทยและการประสานนโยบายเศรษฐกิจ”. 2561.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. “แรงงานกับการเปลี่ยนแปลงของภาคการเกษตรไทย”. 2556.
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). มมป. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). แผ่นพับ.
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). “พระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562”. 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561)”. 2556.
- สำนักนายกรัฐมนตรี “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ แห่งชาติ”. 2552.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2559.



ภาษาอังกฤษ

The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 1: conceptions of vocational education and training: an analytical framework.

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017

© European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2017

How do nations develop skill? Lessons from the Skill Development Experiences of Singapore

Sarosh Kur, Cornell University ILR School

Faculty Publications - Labor Relations, Law, and Labor Relations, Law, and History

January 2010

Globalisation opportunities for VET : How European and international initiatives help in renewing vocational education and training in European countries

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017

© European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2017

Skills Development in a Global Context: Towards a Future Ready Workforce

Amit Darlainguration

Sri Lanka's first Human Capital Summit Colombo, Sri Lanka (August 15, 2016)

International Labour Organization. Date Unknown. 7.6 Ilo Convention No. 142 And Recommendation No. 150.

เว็บไซต์

<http://plan.cdd.go.th/wp-content/uploads/sites/97/2018/08/%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%A8%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B9%8C%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%B4-20-%E0%B8%9B%E0%B8%B5-%E0%B8%93-24-%E0%B8%AA.%E0%B8%84.61.pdf>

<http://nscr.nesdb.go.th/%e0%b8%a2%e0%b8%b8%e0%b8%97%e0%b8%98%e0%b8%a8%e0%b8%b2%e0%b8%aa%e0%b8%95%e0%b8%a3%e0%b9%8c%e0%b8%8a%e0%b8%b2%e0%b8%95%e0%b8%b4/>



<http://nscr.nesdb.go.th/%e0%b9%81%e0%b8%9c%e0%b8%99%e0%b9%81%e0%b8%a1%e0%b9%88%e0%b8%9a%e0%b8%97%e0%b8%a0%e0%b8%b2%e0%b8%a2%e0%b9%83%e0%b8%95%e0%b9%89%e0%b8%a2%e0%b8%b8%e0%b8%97%e0%b8%98%e0%b8%a8%e0%b8%b2%e0%b8%aa%e0%b8%95/>

<https://www.nstda.or.th/th/nstda-doc-archives/thailand-40/11625-blueprint-thailand-4>

<https://www.scurvehub.com/about>

<https://www.eeco.or.th/content/humanplan>

<https://www.worldbank.org/en/news/speech/2016/08/15/skills-development-in-a-global-context-towards-a-future-ready-workforce>

https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/MonetPolicyComittee/MPR/BOX_MPR/BOX_MPR_22561_1.pdf

https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/NorthEastern/DocLib_Research/04-Labor%20with%20Agri%20Changing.pdf

<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2019/economy-profiles/#economy=THA>

<http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%88/%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1/%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3.aspx>

<https://www.tpqi.go.th/document-detail.php?WP=pQuG3plGQSgG2rDqYyc4Uux>

<https://www.labour.go.th/index.php>

<https://www.doe.go.th/prd/>

https://www.sso.go.th/eform_news/



https://www.sme.go.th/upload/mod_download/ca63-20-9999-update.pdf

https://library2.parliament.go.th/giventake/content_nla2557/law87-261257-19.pdf

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/BKK_th/b21ec7cc1e74f010f11024d956d5aba5.pdf

<http://www.nykpeo.moe.go.th/images/Laws/ngpj2682hza.pdf>

<https://www.evancarmichael.com/AfricanAccounts/1666/76-ILO-Convention-No-142-and-Recommendation-No-150.html>

<http://www.dsd.go.th/DSD/Home/dsd2559>

http://www.dsd.go.th/sdpaa/Region/Show_Doc?CATEGORY_DOCUMENT_ID=282&filter=



ภาคผนวก

เกณฑ์การประเมินค่างานเชิงลึกเพื่อจำแนกความแตกต่างของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 – 25



เกณฑ์การประเมินค่างานเชิงลึกเพื่อจำแนกความแตกต่างของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	350	คะแนน
องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และความชำนาญ	200	คะแนน
องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ	100	คะแนน
- การบริหารและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงวิชาการ	50	คะแนน
- การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	50	คะแนน
องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	100	คะแนน
- การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วม	50	คะแนน
- การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านวิชาการ	50	คะแนน
2. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	250	คะแนน
องค์ประกอบที่ 4 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด	100	คะแนน
- การนำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ยกระดับฝีมือแรงงาน	100	คะแนน
องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา	150	คะแนน
- ความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ	50	คะแนน
- ความท้าทายจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ	100	คะแนน
3. ด้านการรับผิดชอบ	400	คะแนน
องค์ประกอบที่ 6 ความอิสระในการปฏิบัติงาน	100	คะแนน
- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	50	คะแนน
- การรับรองความรู้ความสามารถงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ	50	คะแนน
องค์ประกอบที่ 7 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	150	คะแนน
- การขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด	80	คะแนน
- มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	70	คะแนน
องค์ประกอบที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง	150	คะแนน
- การวางแผนการพัฒนากำลังคน	80	คะแนน
- การส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการพัฒนาตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	70	คะแนน
รวม	1,000	คะแนน



1. องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (350 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และความชำนาญ (150 คะแนน)

ลักษณะงานเป็นการประเมินค่างาน ด้านความรู้และความชำนาญที่ต้องการในการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ภารกิจด้านการวางแผนและให้คำปรึกษาการพัฒนากำลังคน 2) ภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) ภารกิจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน 4) ภารกิจด้านการส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรมภายใต้ภารกิจมีความยุ่งยาก ที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่แตกต่างกัน และได้กำหนดค่าน้ำหนักกิจกรรม ดังนี้

ตามเอกสารประกอบการจัดทำข้อ 1

ภารกิจ		ค่าน้ำหนักกิจกรรม			
		1	2	3	4
1. ภารกิจด้านการวางแผนและให้คำปรึกษาการพัฒนากำลังคน (รวม 10 หน่วย)					
1	การศึกษาข้อมูลความต้องการ (Demand) และการผลิต (Supply) กำลังแรงงาน ในพื้นที่			3	
2	การวิเคราะห์วางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของพื้นที่				4
3	เสนอแนะและให้คำปรึกษาการพัฒนากำลังคนในพื้นที่			3	
2. ภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (รวม 10 หน่วย)					
4	การพัฒนาฝีมือแรงงาน				4
5	การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของภาครัฐและเอกชน			3	
6	การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถผู้จัดการฝึก วิทยากร และผู้บริหารการฝึก			3	
3. ภารกิจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน (รวม 6 หน่วย)					
7	การส่งเสริมสนับสนุนให้ภาครัฐและเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในการพัฒนากำลังคน			3	
8	การส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			3	
4. ภารกิจด้านการส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ (รวม 4 หน่วย)					
9	การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรอง				4



เกณฑ์การพิจารณา :

พิจารณาจากค่างานความรู้และความชำนาญที่ประเมินได้จากการกำหนดน้ำหนักกิจกรรม ทั้งหมด จำนวน 9 กิจกรรม จะนำไปพิจารณาในเกณฑ์การตัดสินด้วยน้ำหนักกิจกรรม โดยกำหนดอัตรภาคชั้น (Class Interval) จำนวน 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอัตรภาคชั้น $(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) \div 5 = (2,490 - 930) \div 5 = 312$ และใช้ 312 เป็นช่วงคะแนน อัตรภาคชั้นโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ชั้นที่ 1	ผลรวมที่ได้	ไม่เกิน	312 หน่วย		ได้คะแนน	30	คะแนน	
ชั้นที่ 2	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	313	- 625	หน่วย	ได้คะแนน	60	คะแนน
ชั้นที่ 3	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	626	- 938	หน่วย	ได้คะแนน	90	คะแนน
ชั้นที่ 4	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	939	- 1,251	หน่วย	ได้คะแนน	120	คะแนน
ชั้นที่ 5	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	1,252	หน่วยขึ้นไป		ได้คะแนน	150	คะแนน



ตารางที่ 1.1 ความรู้และความชำนาญ :

ความรู้ที่จำเป็นในการทำงานตามภารกิจด้านต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จเป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นและทักษะเชิงเทคนิค (150 คะแนน)

หน่วยงาน	น้ำหนักกิจกรรม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	2,490	150	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 312 หน่วย ได้คะแนน 30 คะแนน ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 313 - 625 หน่วย ได้คะแนน 60 คะแนน ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 626 - 938 หน่วย ได้คะแนน 90 คะแนน ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 939 - 1,251 หน่วย ได้คะแนน 120 คะแนน ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 1,252 หน่วยขึ้นไป ได้คะแนน 150 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	1,265	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	2,120	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	1,565	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	1,860	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	2,115	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	1,860	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	1,980	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	1,480	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	1,650	150	



หน่วยงาน	น้ำหนักกิจกรรม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	1,290	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	1,580	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	1,830	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	1,955	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	930	120	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	1,630	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	1,375	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	1,860	150	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	1,485	150	

(ตามเอกสารประกอบการจัดทำข้อ 1)

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 ปรับเพิ่มเป็น 1

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ (100 คะแนน)

การบริหารจัดการ หมายถึง ระดับและขอบเขตความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากลักษณะงานด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างส่วนราชการในระดับนโยบาย ประกอบด้วย

2.1 การบริหารและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงวิชาการ (50 คะแนน)

ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ จะต้องให้คำปรึกษาด้านการวางแผน ติดตามและการบริหารจัดการเชิงวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้จังหวัดต่างๆ ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย และเป็นไปตามศักยภาพ ทิศทางการพัฒนาและความต้องการของพื้นที่ โดยภารกิจสำคัญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 – 25 โดยการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ จะต้องมีการศึกษา ทิศทางการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาของพื้นที่เพื่อเตรียมความพร้อมและฝึกทักษะเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของแรงงาน โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการด้านการพัฒนากำลังคน การผลิตกำลังคน เพื่อวางแผน ให้คำปรึกษาในการส่งเสริมพัฒนา จากข้อมูลพบว่าในแต่ละพื้นที่มีประชากรกลุ่มแรงงานที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 – 25 จะต้องใช้ในการศึกษาวางแผน การพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การวางแผนและการให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความยุ่งยากแตกต่างกัน จึงได้กำหนดเกณฑ์การถ่วงน้ำหนักเพื่อให้มีความเหมาะสมกับการเทียบเคียงค่างาน

เกณฑ์การถ่วงน้ำหนัก :

พิจารณาจากปัจจัยที่มีผลต่อความยากง่ายต่อการวิเคราะห์วางแผนการให้คำปรึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 1) เป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษตามนโยบายยุทธศาสตร์ประเทศ 2) เป็นพื้นที่จังหวัดที่เป็นที่ตั้งการนิคมอุตสาหกรรม 3) เป็นพื้นที่การส่งเสริมพัฒนาทั่วไป

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| - พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ | ค่าถ่วงน้ำหนักเท่ากับ 3 |
| - พื้นที่เขตการนิคมอุตสาหกรรม | ค่าถ่วงน้ำหนักเท่ากับ 2 |
| - พื้นที่ทั่วไป | ค่าถ่วงน้ำหนักเท่ากับ 1 |

ดังนั้น สรุปตามระดับความยากง่ายในการวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

● **พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษตามนโยบายยุทธศาสตร์ประเทศ** ให้น้ำหนัก 3 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรม ศักยภาพให้มีความรู้และทักษะในการประกอบการหรือการทำงานที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม อันประกอบด้วยพื้นที่ นโยบายเขตพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) จำนวนรวม 10 พื้นที่ ได้แก่ ตาก (14 ตำบลใน 3 อำเภอ) มุกดาหาร (11 ตำบลใน 3 อำเภอ) สระแก้ว (4 ตำบลใน 2 อำเภอ) ตราด (3 ตำบลของ อ.คลองใหญ่) สงขลา (4 ตำบลของ อ.สะเดา) หนองคาย (13 ตำบลใน 2 อำเภอ) นราธิวาส (5 ตำบลใน 5 อำเภอ) เชียงราย (21 ตำบลใน 3 อำเภอ) นครพนม (13 ตำบลใน 2 อำเภอ) กาญจนบุรี (2 ตำบลใน อ.เมือง) และพื้นที่พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

● **พื้นที่จังหวัดที่เป็นที่ตั้งการนิคมอุตสาหกรรม** ให้น้ำหนัก 2 อันประกอบด้วย 59 นิคมกระจายอยู่ใน 18 จังหวัด ได้แก่ ลำพูน พิจิตร สระบุรี พระนครศรีอยุธยา ราชบุรี สมุทรสาคร กรุงเทพมหานคร ฉะเชิงเทรา ชลบุรี สมุทรปราการ ปราจีนบุรี ระยอง เพชรบุรี

● **พื้นที่การส่งเสริมพัฒนาทั่วไป** ให้น้ำหนัก 1 อันประกอบด้วยจังหวัดที่เหลือนอกเหนือจาก 2 กลุ่มดังกล่าว โดยเป็นพื้นที่ที่เป็นการส่งเสริมพัฒนาโดยทั่วไปทั้งภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การค้าและการบริการทั่วไป

เกณฑ์การพิจารณา :

พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของจำนวนประชากรแรงงาน อายุ 15 – 60 ปี ในพื้นที่แรงงานคูณด้วยคะแนนถ่วงน้ำหนักแต่ละระดับ โดยกำหนดอันตรภาคชั้น (Class Interval) จำนวน 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอันตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) ÷ 5 = (11,831,468 - 741,6548) ÷ 5 = 2,217,963 และใช้ 2,217,963 เป็นช่วงคะแนนอันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ชั้นที่ 1	ผลรวมที่ได้	ไม่เกิน	2,217,963 หน่วย	ได้คะแนน	10 คะแนน
ชั้นที่ 2	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	2,217,964 - 4,435,926 หน่วย	ได้คะแนน	20 คะแนน
ชั้นที่ 3	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	4,435,927 - 6,653,890 หน่วย	ได้คะแนน	30 คะแนน
ชั้นที่ 4	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	6,653,891 - 8,871,854 หน่วย	ได้คะแนน	40 คะแนน
ชั้นที่ 5	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	8,871,854 หน่วยขึ้นไป	ได้คะแนน	50 คะแนน



ตารางที่ 2.1 การบริหารและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงวิชาการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)

หน่วยงาน	หน่วย	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	6,882,470	40	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 2,217,963 หน่วย ได้คะแนน 10 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	1,046,347	10	ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 2,217,964 - 4,435,926 หน่วย ได้คะแนน 20 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	11,831,468	50	ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 4,435,927 - 6,653,890 หน่วย ได้คะแนน 30 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	9,188,853	50	ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 6,653,891 - 8,871,854 หน่วย ได้คะแนน 40 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	3,195,535	20	ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 8,871,854 หน่วย ขึ้นไป ได้คะแนน 50 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	6,105,672	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	3,135,235	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	10,600,547	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	1,797,120	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	1,995,524	10	



หน่วยงาน	หน่วย	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	1,023,357	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	5,772,912	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	1,449,648	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	3,607,512	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	741,654	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	4,779,683	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	8,068,120	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	1,211,225	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	809,910	10	

(ตามเอกสารประกอบการจัดทำข้อ 1 องค์ประกอบที่ 2.1)

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 ปรับเพิ่มเป็น 1

2.2 การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (50 คะแนน)

ผู้เชี่ยวชาญ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการเงินงบประมาณที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนงานโครงการ และงบประมาณในการดำเนินการของพื้นที่เป็นไปอย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎ ระเบียบพัสดุ งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น และการประสานนโยบายของพื้นที่ทั้งในระดับภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด กับหน่วยงานส่วนกลาง และพิจารณาวางแผนงานกิจกรรมการดำเนินการและการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการวางแผนด้านงบประมาณในการดำเนินการ การบริหารสัญญาจ้างได้

ทั้งนี้ งบประมาณที่นำมาพิจารณาเป็นงบประมาณในการดำเนินโครงการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยครอบคลุมงบประมาณประจำปี

เกณฑ์การพิจารณา :

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเป็นล้านบาท โดยกำหนดอันตรภาคชั้น (Class Interval) จำนวน 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอันตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด) $\div 5 = (81 - 19) \div 5 = 13$ และใช้ 13 เป็นช่วงคะแนนอันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ชั้นที่ 1	ค่าเฉลี่ยที่ได้	ไม่เกิน	13	ล้านบาท	ได้คะแนน	10	คะแนน	
ชั้นที่ 2	ค่าเฉลี่ยที่ได้	ตั้งแต่	14	- 26	ล้านบาท	ได้คะแนน	20	คะแนน
ชั้นที่ 3	ค่าเฉลี่ยที่ได้	ตั้งแต่	27	- 40	ล้านบาท	ได้คะแนน	30	คะแนน
ชั้นที่ 4	ค่าเฉลี่ยที่ได้	ตั้งแต่	41	- 53	ล้านบาท	ได้คะแนน	40	คะแนน
ชั้นที่ 5	ค่าเฉลี่ยที่ได้	ตั้งแต่	54	ล้านบาทขึ้นไป	ได้คะแนน	50	คะแนน	



ตารางที่ 2.2 การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2562 (50 คะแนน)

หน่วยงาน	งบประมาณเฉลี่ย (บาท)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	62,012,937	50	ขั้นที่ 1 ค่าเฉลี่ยที่ได้ ไม่เกิน 13 ลบ. ได้คะแนน 10 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	25,135,669	20	ขั้นที่ 2 ค่าเฉลี่ยที่ได้ ตั้งแต่ 14 - 26 ลบ. ได้คะแนน 20 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	70,672,107	50	ขั้นที่ 3 ค่าเฉลี่ยที่ได้ ตั้งแต่ 27 - 40 ลบ. ได้คะแนน 30 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	52,472,604	40	ขั้นที่ 4 ค่าเฉลี่ยที่ได้ ตั้งแต่ 41 - 53 ลบ. ได้คะแนน 40 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	48,441,976	40	ขั้นที่ 5 ค่าเฉลี่ยที่ได้ ตั้งแต่ 54 ลบ. ขึ้นไป ได้คะแนน 50 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	74,239,498	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	81,451,235	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	32,088,229	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	51,831,303	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	41,455,127	40	



หน่วยงาน	งบประมาณเฉลี่ย (บาท)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	18,682,471	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	29,357,429	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	32,127,488	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	37,274,071	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	32,532,201	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	43,803,776	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	64,029,188	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	27,370,000	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	34,466,271	30	

(ตามเอกสารประกอบการจัดทำข้อ 1 องค์ประกอบที่ 2.2)

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 ปรับเพิ่มเป็น 1

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (100 คะแนน)

ด้วยการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของประเทศในปัจจุบัน ตลอดจนการแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือจะประสบความสำเร็จได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชน ทั้งในการผลิตแรงงานใหม่ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และพัฒนาแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วโดยการยกระดับทักษะฝีมือให้สูงขึ้น มี Multi-Skills มีสมรรถนะสูงปรับตัวรองรับเทคโนโลยีได้ แรงงานแห่งอนาคตจะฝึกควบคุมและทำงานร่วมกับระบบอัตโนมัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนายกระดับทักษะแรงงานที่เน้นการเรียนรู้ไม่สิ้นสุด (Lifelong Learning) ในสาขาที่จำเป็นต่ออาชีพในอนาคต ความรู้พื้นฐานเพื่อการจ้างงาน (Employability Skills) และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

ส่งผลให้ผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีการวางแผนการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อการวางแผน การพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการรับรองความรู้ความสามารถ โดยแนวทางที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการและมีเป้าหมายในอนาคต 1) ภาคเอกชนควรร่วมกันกับภาครัฐลงทุนด้านการพัฒนาแรงงานโดยเฉพาะการออกแบบหลักสูตรที่สนองตอบต่ออุปสงค์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เหมือนเช่นในเยอรมนีและสิงคโปร์ และขยายบทบาทการจัดฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมมากขึ้นโดยรวมถึงกลุ่มแรงงานของธุรกิจขนาดเล็กและแรงงานนอกระบบ 2) การเชื่อมโยงทักษะแรงงานต้องการในอนาคตกับระบบการศึกษาไทยให้มากขึ้นโดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรมและทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม และ 3) ควรมีกลไกไตรภาคีระหว่าง รัฐ เอกชน และแรงงาน ร่วมกันพัฒนาทักษะคนไทย เพื่อให้เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเต็มที่

การสื่อสารปฏิสัมพันธ์ เช่น การร่วมประชุมกับจังหวัดในการจัดทำแผนการพัฒนา กำลังคน การเข้าร่วมการประชุมกับการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชนในการสนับสนุนให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานให้เยาวชนที่จบการศึกษาระดับต่างๆ ที่เป็นแรงงานใหม่ ในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน หรือฝึกปฏิบัติต่อ หรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ก่อนเข้าทำงาน การส่งเสริม การศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการเพื่อให้ได้เรียนรู้เทคโนโลยีและการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาแรงงานใหม่

ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญจึงต้องมีการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์กับภาคส่วนต่างๆ โดยการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์สะท้อนบทบาทในการสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือในการทำงาน การบูรณาการ

ร่วมกับหน่วยงานอื่น ให้ภารกิจที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย มีภารกิจที่ต้องสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในบทบาทดังนี้

1) บทบาทด้านวิชาการ : สนับสนุนและบริการข้อมูลวิชาการ การให้คำแนะนำหลักสูตร ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมาย มาตรการส่งเสริมต่างๆ การให้คำแนะนำการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในสถานประกอบการ

2) บทบาทต่อการสร้างความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน : ส่งเสริมการพัฒนาการพัฒนาฝีมือแรงงานและการเรียนการสอนต่างๆ ร่วมกับภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ การร่วมพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม เป็นต้น

3.1 การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วม (50 คะแนน) : สะท้อนบทบาทในการสร้างความเข้าใจความร่วมมือในการทำงาน การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นให้ภารกิจที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย โดยการดำเนินงานผ่านคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนการจัดทำ กำกับดูแล รวมถึงบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อให้แผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดสามารถตอบสนองความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะต้องเป็นผู้ศึกษา เตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งข้อมูล ทั้งข้อมูลด้านกำลังแรงงาน ความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การติดตามแผนการพัฒนากำลังคนสำหรับการนำเสนอคณะอนุกรรมการฯ

เกณฑ์การพิจารณา :

พิจารณาจากจำนวนครั้งของการประชุม กพร.ปจ. โดยกำหนดอันตรภาคชั้น (Class Interval) 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอันตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) ÷ 5 = $(30 - 12) \div 5 = 3.6$ และใช้ 4 เป็นช่วงคะแนนระหว่างอันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ขั้นที่ 1	ผลรวมที่ได้	ไม่เกิน	4 ครั้ง	ได้คะแนน	10	คะแนน
ขั้นที่ 2	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	5 - 9 ครั้ง	ได้คะแนน	20	คะแนน
ขั้นที่ 3	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	10 - 14 ครั้ง	ได้คะแนน	30	คะแนน
ขั้นที่ 4	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	15 - 19 ครั้ง	ได้คะแนน	40	คะแนน
ขั้นที่ 5	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	20 ครั้งขึ้นไป	ได้คะแนน	50	คะแนน

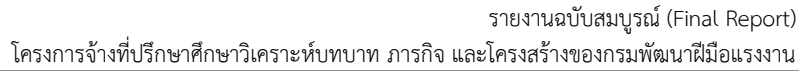


ตารางที่ 3.1 คะแนนการประชุมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวน การประชุมรวม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	12	30	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 4 ครั้ง ได้คะแนน 10 คะแนน ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 5 - 9 ครั้ง ได้คะแนน 20 คะแนน ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 10 - 14 ครั้ง ได้คะแนน 30 คะแนน ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 15 - 19 ครั้ง ได้คะแนน 40 คะแนน ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 20 ครั้งขึ้นไป ได้คะแนน 50 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	24	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	18	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	24	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	24	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	30	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	30	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	24	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	30	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	18	40	



หน่วยงาน	จำนวน การประชุมรวม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	18	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	12	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	18	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	24	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	18	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	18	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	30	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	12	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	18	40	



การสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่มีผลกระทบในระดับน้อย : ได้แก่ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากผู้ที่ได้รับทราบต้องเป็นผู้ที่เฝ้าติดตามสื่อของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือตั้งใจเข้าไปสืบค้นข้อมูลอยู่แล้ว เช่น เว็บไซต์ Facebook เป็นต้น

เกณฑ์การพิจารณา :

พิจารณาจากจำนวนการประชาสัมพันธ์ คูณกับค่าถ่วงน้ำหนัก ตามบทบาทในแต่ละประเภทของช่องการสื่อสาร โดยกำหนดอัตรภาคชั้น (Class Interval) 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอัตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) $\div 5 = (112 - 26) \div 5 = 17.21$ และใช้ 17 เป็นช่วงคะแนนระหว่างอัตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ขั้นที่ 1	ผลรวมที่ได้	ไม่เกิน	17 หน่วย	ได้คะแนน	10	คะแนน
ขั้นที่ 2	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	18 - 35 หน่วย	ได้คะแนน	20	คะแนน
ขั้นที่ 3	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	36 - 54 หน่วย	ได้คะแนน	30	คะแนน
ขั้นที่ 4	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	55 - 72 หน่วย	ได้คะแนน	40	คะแนน
ขั้นที่ 5	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	73 หน่วยขึ้นไป	ได้คะแนน	50	คะแนน



ตารางที่ 3.2 ค่าคะแนนการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านวิชาการ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)

หน่วยงาน	ค่าคะแนน การสื่อสาร	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	69	40	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 17 หน่วย ได้คะแนน 10 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	53	30	ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 18 - 35 หน่วย ได้คะแนน 20 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	59	40	ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 36 - 54 หน่วย ได้คะแนน 30 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	56	40	ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 55 - 72 หน่วย ได้คะแนน 40 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	67	40	ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 73 หน่วยขึ้นไป ได้คะแนน 50 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	112	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	82	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	50	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	57	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	59	40	



หน่วยงาน	ค่าคะแนน การสื่อสาร	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	43	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	26	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	78	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	73	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	38	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	34	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	69	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	50	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	36	30	

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 ปรับเพิ่มเป็น 1

2. องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (250 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 4 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด (100 คะแนน)

กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด เป็นการพิจารณาการมีอำนาจในการพิจารณาตัดสินใจในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานรวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

4.1 การนำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ยกระดับฝีมือแรงงาน (100 คะแนน) :

ด้วยทิศทางการพัฒนาประเทศที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับการทำงานที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น ซึ่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานทั้งการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของรัฐบาล และการพัฒนากำลังแรงงานที่มีทักษะฝีมือ ในสาขาที่ประเทศกำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องศึกษาหลักสูตรและเผยแพร่ สร้างความเข้าใจกับผู้เข้ารับการประเมิน รวมทั้งผู้ประกอบการเพื่อให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนดำเนินการร่วมกับผู้ประกอบการและภาคเอกชนอย่างใกล้ชิดเพื่อรับฟังความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนาส่งเสริมเพื่อให้หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ สามารถพัฒนาบุคลากรและบุคคลทั่วไป ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือสูงขึ้น ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตอบสนองนโยบายรัฐบาลด้านการพัฒนาให้บุคคลทั่วไปมีศักยภาพ มีฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐานเพียงพอที่จะรองรับการพัฒนาประเทศ อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลทั่วไป และสถานประกอบการ รองรับต่อการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจในอนาคต

เกณฑ์การพิจารณา :

พิจารณาจากผลรวมของจำนวนหลักสูตรที่มีผู้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละปี โดยกำหนดอันตรภาคชั้น (Class Interval) 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอันตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) ÷ 5 = $(81 - 47) \div 5 = 6.80$ และใช้ 7 เป็นช่วงคะแนนระหว่างอันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ชั้นที่ 1	ผลรวมที่ได้	ไม่เกิน	40 หลักสูตร	ได้คะแนน	20	คะแนน
ชั้นที่ 2	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	41 - 48 หลักสูตร	ได้คะแนน	40	คะแนน
ชั้นที่ 3	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	49 - 56 หลักสูตร	ได้คะแนน	60	คะแนน
ชั้นที่ 4	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	57 - 64 หลักสูตร	ได้คะแนน	80	คะแนน
ชั้นที่ 5	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	65 หลักสูตรขึ้นไป	ได้คะแนน	100	คะแนน



ตารางที่ 4.1 การนำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ยกระดับฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (100 คะแนน)

หน่วยงาน	ผลรวมหลักสูตรที่มีผู้เข้ารับการพัฒนา	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	54	80	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 40 หลักสูตร ได้คะแนน 20 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	60	80	ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 41 - 48 หลักสูตร ได้คะแนน 40 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	58	80	ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 49 - 56 หลักสูตร ได้คะแนน 60 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	54	80	ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 57 - 64 หลักสูตร ได้คะแนน 80 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	66	100	ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 65 หลักสูตรขึ้นไป ได้คะแนน 100 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	70	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	58	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	62	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	82	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	76	100	



หน่วยงาน	ผลรวมหลักสูตรที่มีผู้เข้ารับการพัฒนา	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	47	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	56	60	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	53	60	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	69	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	53	60	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	71	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	81	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	45	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	57	80	

(ตามเอกสารประกอบการจัดทำข้อ 2 องค์ประกอบที่ 4.1)

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 ปรับเพิ่มเป็น 1

องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา (150 คะแนน)

ด้วยเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ อีกทั้งปัจจัยภายในทางด้านอุปทานกำลังคนในประเทศไทยต้องเผชิญในหลายๆ ด้าน อาทิ 1) การผลิตกำลังคน ส่วนใหญ่เป็นไปตามความสามารถในการผลิตของสถานศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีลดลง ส่วนระดับปริญญาตรีและสูงกว่าผลิตบัณฑิตเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก รวมทั้ง มีการผลิตกำลังคนระดับปริญญาตรีด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มากเกินไปเกินความต้องการ ในขณะที่สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพผลิตได้น้อยกว่าความต้องการ 2) สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันสัดส่วนอยู่ที่ประมาณ 36:64 ในขณะที่เป้าหมายของรัฐบาล คือ 40:60 3) กำลังคนที่ผลิตได้ขาดคุณลักษณะที่จำเป็นทั้งด้าน Hard Skills ที่เป็นทักษะหลักที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น ความรู้ด้านบัญชีการเงินสำหรับพนักงานบัญชีความรู้ด้านกฎหมายแรงงานสำหรับพนักงานในหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ความรู้เกี่ยวกับกรรมวิธีและขั้นตอนการผลิต สำหรับพนักงานฝ่ายผลิต เป็นต้น และด้าน Soft Skills ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น 4) ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับลักษณะงาน และส่วนมากขาดคุณลักษณะทั้งด้านความรู้ทักษะ กิจนิสัย ทัศนคติ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาในจังหวัดกลุ่ม/มีทั้งในวิทยาลัยสารพัดช่าง จังหวัดมีความซ้ำซ้อนกัน เช่น ในส่วนอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา และในระดับอุดมศึกษา มีทั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชนที่เปิดสอนในสาขาวิชาเหมือนกัน ซึ่งทำให้มีปัญหาในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งยังไม่ตอบสนอง ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด นอกจากจากประเด็นปัญหาข้างต้น ประเทศไทยยังเผชิญความท้าทายในการเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาและเพิ่มทักษะ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้พร้อมเป็นแรงงานของภูมิภาคอาเซียนเพื่อสร้างโอกาสที่ดีกว่าการลดเงื่อนไขให้ผู้ประกอบการนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาซึ่งปัจจัยที่ได้นำมาใช้ในการจำแนกประเมินค่างานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ (50 คะแนน) : เป็นความท้าทายจากความต้องการการพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มประชากรวัยแรงงาน ซึ่งเป็นบทบาทที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องดำเนินการ ทั้งการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม การเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อพิจารณาถึงหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จากผลการสำรวจพบว่า มีผู้ที่สนใจเข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถด้านอาหาร และโภชนาการมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการเพาะปลูก และขยายพันธุ์พืช ด้านเสริมสวย ช่างยนต์ และการบำรุงรักษา ตัดเย็บเสื้อผ้า ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ การบัญชี การเงิน การธนาคาร และอื่นๆ ช่างกล โรงงาน การประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์ และช่างก่อสร้าง ส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในหลักสูตรด้านอื่นๆ โดยกลุ่มกลุ่มประชากรวัยแรงงานที่ต้องการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถนั้น อาจขอรับการส่งเสริมพัฒนาจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือมหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นความท้าทายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

เกณฑ์การให้คะแนน :

พิจารณาจากจำนวนผู้มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในพื้นที่ โดยกำหนด
อัตรภาคชั้น (Class Interval) 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอัตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด –
คะแนนต่ำสุด) $\div 5 = (1,305,785 - 11,553) \div 5 = 258,846$ คน และใช้เป็นช่วงคะแนน
อัตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ขั้นที่ 1	ผลรวมที่ได้	ไม่เกิน	258,846 คน	ได้คะแนน	10 คะแนน
ขั้นที่ 2	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	258,847 - 517,694 คน	ได้คะแนน	20 คะแนน
ขั้นที่ 3	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	517,695 - 776,541 คน	ได้คะแนน	30 คะแนน
ขั้นที่ 4	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	776,542 - 1,035,389 คน	ได้คะแนน	40 คะแนน
ขั้นที่ 5	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	1,035,390 คนขึ้นไป	ได้คะแนน	50 คะแนน



ตารางที่ 5.1 ความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวนผู้ต้องการพัฒนา ขีดความสามารถ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	50,770	10	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 258,846 คน ได้คะแนน 10 คะแนน ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 258,847 - 517,694 คน ได้คะแนน 20 คะแนน ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 517,695 - 776,541 คน ได้คะแนน 30 คะแนน ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 776,542 - 1,035,389 คน ได้คะแนน 40 คะแนน ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 1,035,390 คนขึ้นไป ได้คะแนน 50 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	28,697	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	111,527	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	78,844	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	157,435	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	781,654	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	1,305,785	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	170,979	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	81,623	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	67,756	10	



หน่วยงาน	จำนวนผู้ต้องการพัฒนา ขีดความสามารถ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	85,748	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	189,801	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	33,468	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	88,963	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	11,553	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	24,343	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	231,006	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	321,265	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	51,075	10	

(ตามเอกสารประกอบการจัดทำข้อ 2 องค์ประกอบที่ 5.1)

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 ปรับเพิ่มเป็น 1

5.2 ความท้าทายจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ (100 คะแนน) : บทบาทสำคัญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน คือการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน การส่งเสริมอาชีพ และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การทำงาน โดยส่งเสริมให้ผู้ที่ตกงานและผู้ว่างงานโดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จอาชีวศึกษาหรืออุดมศึกษามีความรู้ในการประกอบอาชีพส่วนตัวหรือธุรกิจขนาดเล็ก โดยให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการทำธุรกิจ การเงิน การตลาด การจัดการแหล่งเงินทุนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะความรู้ความสามารถแก่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ตลอดจนแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนการกระจายโอกาสการมีงานทำ ซึ่งเกิดจากการขยายการจ้างงานนอกภาคเกษตรโดยส่งเสริมการฝึกอาชีพที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่และตามศักยภาพให้แก่เกษตรกร และกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร โดยเฉพาะพื้นที่นอกเขตชลประทาน การสร้างโอกาสการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มยากจน โดยกระตุ้นให้เกิดการลงทุนในกิจกรรมทางธุรกิจที่ใช้แรงงานมีทักษะฝีมือน้อย และกระจายไปในพื้นที่ต่างๆ การส่งเสริมการจ้างงานในต่างประเทศ โดยการฝึกอบรมทักษะอาชีพใหม่ๆ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดต่างประเทศให้กับแรงงานไทย โดยเฉพาะอาชีพในภาคบริการ เช่น พนักงานดูแลผู้สูงอายุ ผู้ประกอบอาหารไทย เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสให้คนไทยมีงานทำในต่างประเทศมากขึ้น โดยความท้าทายดังกล่าว

เกณฑ์การให้คะแนน :

พิจารณาจากจำนวนผู้ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกำหนดอันตรภาคชั้น (Class Interval) 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอันตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) ÷ 5 = $(64,083 - 21,209) \div 5 = 8,574.80$ และใช้ค่า 8,575 เป็นช่วงคะแนนอันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ชั้นที่ 1	ผลรวมที่ได้	ไม่เกิน	8,575 ราย	ได้คะแนน	20	คะแนน
ชั้นที่ 2	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	8,576 - 17,151 ราย	ได้คะแนน	40	คะแนน
ชั้นที่ 3	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	17,152 - 25,726 ราย	ได้คะแนน	60	คะแนน
ชั้นที่ 4	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	25,727 - 34,302 ราย	ได้คะแนน	80	คะแนน
ชั้นที่ 5	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	34,303 รายขึ้นไป	ได้คะแนน	100	คะแนน



ตารางที่ 5.2 สรุปผลคะแนนรวมความท้าทายจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (100 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวนผู้ได้รับการพัฒนา ฝีมือแรงงานรวม ปี 2561 - 2562	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	36,572	100	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 8,575 ราย ได้คะแนน 20 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	30,806	80	ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 10,856 - 17,151 ราย ได้คะแนน 40 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	47,935	100	ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 17,152 - 25,726 ราย ได้คะแนน 60 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	56,548	100	ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 25,727 - 34,302 ราย ได้คะแนน 80 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	62,105	100	ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 34,303 รายขึ้นไป ได้คะแนน 100 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	60,695	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	55,751	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	64,083	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	59,877	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	33,318	80	



หน่วยงาน	จำนวนผู้ได้รับการพัฒนา ฝีมือแรงงานรวม ปี 2561 - 2562	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	30,793	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	21,209	60	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	44,891	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	30,204	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	23,494	60	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	32,379	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	43,898	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	26,294	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	29,880	80	

(ตามเอกสารประกอบการจัดทำข้อ 2 องค์ประกอบที่ 5.2)

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 ปรับเพิ่มเป็น 1

3. องค์ประกอบหลักด้านการรับผิดชอบ (400 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 6 ความอิสระในการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)

ผู้เชี่ยวชาญสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริม การพัฒนาและบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีอิสระในการวิเคราะห์ ศึกษา วางแผน และกำกับการดำเนินงานเพื่อบ่มเพาะให้แรงงานไทยได้รับการยกระดับศักยภาพและผลิตภาพแรงงานที่จะเป็นห่วงโซ่อุปทานของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ กำลังแรงงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยนำเข้าหลักและเป็นต้นทุนการผลิตของภาคธุรกิจ

6.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (50 คะแนน) : บทบาทสำคัญของผู้เชี่ยวชาญสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน คือการส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถ เข้ารับการประเมินรับรอง และผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งการได้หนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องในหลากหลายมิติดังนี้ เช่น ด้านสถานประกอบการหรือนายจ้าง จะสามารถกำหนดอันดับขั้นของพนักงานโดยอาศัยมาตรฐานฝีมือแรงงานและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือคัดเลือกบุคลากรที่เป็นช่างฝีมือเข้าทำงานได้เหมาะสมกับความจำเป็นของงาน หรือในแง่ประเทศชาติ แรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเมื่อนานาประเทศเกิดการยอมรับแรงงานฝีมือของประเทศไทย ก็จะมีผลดีหลายด้าน เช่น ความต้องการลงทุนของต่างชาติ การส่งออกผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เป็นต้น เมื่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีขึ้น จะมีผลทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรมดำรงชีพอยู่ได้ เป็นต้น

เกณฑ์การพิจารณา :

พิจารณาจากผลรวมจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562 โดยกำหนดอันตรภาคชั้น (Class Interval) จำนวน 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอันตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด) $\div 5 = (18,188 - 4,805) \div 5 = 2,676.60$ และใช้ 2,677 เป็นช่วงคะแนนอันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ชั้นที่ 1	ผลรวมที่ได้	ไม่เกิน	4,000 ราย	ได้คะแนน	10	คะแนน
ชั้นที่ 2	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	4,001 - 6,678 ราย	ได้คะแนน	20	คะแนน
ชั้นที่ 3	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	6,679 - 9,355 ราย	ได้คะแนน	30	คะแนน
ชั้นที่ 4	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	9,356 - 12,033 ราย	ได้คะแนน	40	คะแนน
ชั้นที่ 5	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	12,034 รายขึ้นไป	ได้คะแนน	50	คะแนน



ตารางที่ 6.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวนผู้เข้ารับการ ทดสอบมาตรฐานฯ รวม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	13,991	40	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 4,000 ราย ได้คะแนน 10 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	8,231	30	ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 4,001 - 6,678 ราย ได้คะแนน 20 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	14,482	40	ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 6,679 - 9,355 ราย ได้คะแนน 30 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	9,965	30	ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 9,356 - 12,033 ราย ได้คะแนน 40 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	15,842	40	ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 12,034 รายขึ้นไป
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	11,521	30	ได้คะแนน 50 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	14,572	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	8,214	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	12,292	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	8,063	30	



หน่วยงาน	จำนวนผู้เข้ารับการ ทดสอบมาตรฐานฯ รวม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	6,661	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	4,805	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	18,188	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	14,713	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	9,881	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	10,045	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	13,572	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	8,912	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	7,404	20	

(ตามเอกสารประกอบการจัดทำข้อ 3 องค์ประกอบที่ 6.1)

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 ปรับเพิ่มเป็น 1

6.2 การรับรองความรู้ความสามารถที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ (50 คะแนน) :

ตาม พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือผู้ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถจึงจะทำงานได้ โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีบริการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งมีสาระสำคัญในการรับรองความรู้ความสามารถ ให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งผู้ประกอบการอาชีพจะต้องผ่านการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถ โดยวัดจากค่าทักษะ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เบื้องต้นได้กำหนดสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นสาขาที่ต้องดำเนินการก่อน ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ลงวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2558 โดยยื่นคำขอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 ซึ่งผู้ที่ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ จะได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร และบัตรประจำตัวผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อนำไปประกอบอาชีพให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ดังนั้นผู้เชี่ยวชาญจะต้องสามารถสร้างความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการ คนในอาชีพ และบังคับใช้กฎหมายกรณีไม่ได้มีการดำเนินการตามกฎหมาย ตลอดจนกรณีที่ผู้ขอหนังสือรับรองไม่ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ ก็จะต้องสามารถให้คำแนะนำในเรื่องการเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานและกลับมาขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถใหม่อีกครั้ง

เกณฑ์การพิจารณา :

พิจารณาจากผลรวมของจำนวนผู้ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถตาม พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2562 โดยกำหนดอันตรภาคชั้น (Class Interval) 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอันตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) ÷ 5 = (8,109 – 2,108) ÷ 5 = 1,200.20 และใช้ 1,200 เป็นช่วงคะแนนอันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้



ชั้นที่ 1	ผลรวมที่ได้	ไม่เกิน	1,200 ราย	ได้คะแนน	10	คะแนน
ชั้นที่ 2	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	1,201 - 2,401 ราย	ได้คะแนน	20	คะแนน
ชั้นที่ 3	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	2,402 - 3,602 ราย	ได้คะแนน	30	คะแนน
ชั้นที่ 4	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	3,603 - 4,803 ราย	ได้คะแนน	40	คะแนน
ชั้นที่ 5	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	4,804 รายขึ้นไป	ได้คะแนน	50	คะแนน



ตารางที่ 6.2 การรับรองความรู้ความสามารถงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวนผู้ได้รับ การรับรองฯ (ราย)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	5,877	50	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 1,200 ราย ได้คะแนน 10 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	2,640	30	ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 1,582 - 2,401 ราย ได้คะแนน 20 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	7,726	50	ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 2,402 - 3,602 ราย ได้คะแนน 30 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	3,136	30	ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 3,603 - 4,803 ราย ได้คะแนน 40 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	3,056	30	ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 4,804 รายขึ้นไป
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	2,511	30	ได้คะแนน 50 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	3,526	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	2,344	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	3,481	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	2,498	30	



หน่วยงาน	จำนวนผู้ได้รับ การรับรองฯ (ราย)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	2,878	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	2,108	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	7,787	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	8,109	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	3,565	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	2,307	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	2,181	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	2,858	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	2,466	30	

(ตามเอกสารประกอบการจัดทำข้อ 3 องค์ประกอบที่ 6.2)

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 ปรับเพิ่มเป็น 1

องค์ประกอบที่ 7 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (150 คะแนน)

จากภารกิจของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทและภารกิจสำคัญในห่วงโซ่อุปทานของการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ กำลังแรงงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยนำเข้าหลักและเป็นต้นทุนการผลิตของภาคธุรกิจ จากยุทธศาสตร์ประเทศที่มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่โลกในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ส่วน การเตรียมความพร้อมกำลังคนในภาคแรงงานโดยการยกระดับความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญของแรงงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีทักษะและความเชี่ยวชาญ สามารถรองรับกับเทคโนโลยีใหม่ที่จะเปลี่ยนไปในอนาคตได้ การเพิ่มจำนวนแรงงานฝีมือที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาบุคลากรคุณภาพสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งล้วนเป็นกลไกที่เป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานที่จะทำให้การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 ประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างมั่นคง

7.1 การขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด (80 คะแนน)

เกณฑ์การพิจารณา :

พิจารณาจากมูลค่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด โดยกำหนดอันตรภาคชั้น (Class Interval) 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอันตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) ÷ 5 = $(876,279 - 61,759) \div 5 = 162,903.99$ และใช้ 162,904 เป็นช่วงคะแนนอันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ชั้นที่ 1	มูลค่าที่ได้	ไม่เกิน	162,904	พันบาท		ได้คะแนน	16	คะแนน
ชั้นที่ 2	มูลค่าที่ได้	ตั้งแต่	162,905	- 325,809	พันบาท	ได้คะแนน	32	คะแนน
ชั้นที่ 3	มูลค่าที่ได้	ตั้งแต่	325,810	- 488,714	พันบาท	ได้คะแนน	48	คะแนน
ชั้นที่ 4	มูลค่าที่ได้	ตั้งแต่	488,715	- 651,619	พันบาท	ได้คะแนน	64	คะแนน
ชั้นที่ 5	มูลค่าที่ได้	ตั้งแต่	651,620	พันบาทขึ้นไป		ได้คะแนน	80	คะแนน



ตารางที่ 7.1 การขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (80 คะแนน)

หน่วยงาน	มูลค่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจในพื้นที่ (พันบาท)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	816,372	80	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 162,904 พันบาท
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	98,941	16	ได้คะแนน 16 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	876,279	80	ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 162,905 – 325,809 พันบาท
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	269,793	32	ได้คะแนน 32 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	305,386	32	ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 325,810 - 488,714 พันบาท
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	195,567	32	ได้คะแนน 48 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	184,956	32	ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 488,715 - 651,619 พันบาท
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	170,411	32	ได้คะแนน 64 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	165,775	32	ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 651,620 พันบาทขึ้นไป
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	106,092	16	ได้คะแนน 80 คะแนน



หน่วยงาน	มูลค่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจในพื้นที่ (พันบาท)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	179,986	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	183,708	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	521,461	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	548,432	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	525,557	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	624,953	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	184,484	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	61,759	16	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	240,589	32	

(ตามเอกสารประกอบการจัดทำข้อ 3 องค์ประกอบที่ 7.1)

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 ปรับเพิ่มเป็น 1

7.2 มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (70 คะแนน) :

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้คนในอาชีพ และสถานประกอบการ ส่งบุคลากรเข้ารับการทดสอบและพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยการได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเกิดประโยชน์ต่อนายจ้างในการสามารถใช้มาตรฐานดังกล่าวเป็นเครื่องมือวัดระดับความสามารถของบุคลากร สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่ถูกต้องตามความต้องการ สำหรับผู้ได้รับมาตรฐานฝีมือแรงงานก็จะทราบระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน สามารถปรับปรุงเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน และสร้างโอกาสในการปรับค่าตอบแทนหรือตำแหน่งงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้บริโภคมั่นใจได้ว่าสินค้าและบริการจากผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานมีคุณภาพและความปลอดภัย โดยมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์ ซึ่งใช้วิธีการประเมินแบบ Change in Productivity Approach โดยมูลค่าที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในการรับรองสมรรถนะของบุคคลในอาชีพ ทำให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการ ส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ค่าใช้จ่ายในการทดสอบประเมินสมรรถนะ และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ การจัดเก็บ/ข้อมูลตัวชี้วัดดังกล่าวในแต่ละประเด็น มีรายละเอียดดังนี้

- **มูลค่าที่เกิดขึ้นจากค่าใช้จ่ายในการทดสอบ (Testing) เพื่อคัดเลือกเข้าทำงานที่ลดลง** ซึ่งเกิดจากการมีผู้ได้รับการรับรองมาสมัครงาน ผู้ประกอบการยังคงใช้กระบวนการทดสอบบุคลากรแบบเดิม (เช่นเดียวกับการทดสอบบุคลากรทั่วไป) หรือมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทดสอบบุคลากรที่ได้รับการรับรองสมรรถนะหรือไม่ มีการลดขั้นตอนในการทดสอบหรือประเมินสมรรถนะหรือไม่ คิดเป็นมูลค่าเท่าใด โดยทั่วไปค่าใช้จ่ายในการทดสอบจะประกอบด้วยค่าใช้จ่ายในการทดสอบข้อเขียน เช่น ค่าเอกสาร ค่าตรวจข้อสอบ ค่าใช้จ่ายในการสอบภาคปฏิบัติ เช่น ค่าเช่าอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร ค่าเจ้าหน้าที่สอบ ค่ารายงานผลการสอบ และค่าใช้จ่ายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ค่าเสียเวลาของผู้บริหาร และค่าดำเนินการของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

$$\left(\begin{array}{l} \text{ค่าใช้จ่ายในการสอบข้อเขียน} + \text{ค่าใช้จ่ายในการสอบสัมภาษณ์} + \text{ค่าใช้จ่ายในการทดสอบภาคปฏิบัติ} + \\ \text{ค่าดำเนินการของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล} \end{array} \right)$$

- **มูลค่าที่เกิดขึ้นจากค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่ลดลง** เกิดจากการที่องค์กรได้บุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาสมัครหรือเข้ามาทำงานช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร เช่น ผู้สมัครเป็นผู้มีคุณสมบัติในระดับ

สมรรถนะที่ต้องการ ทำให้ผู้ประกอบการได้คนเร็วขึ้น ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่ หรือเกิดขึ้นกรณีที่รับคนเข้ามาทำงานในองค์กร แต่ไม่ผ่านการทดลองงานหรือลาออกจากการที่สมรรถนะไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการก็จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่ เป็นต้น โดยค่าใช้จ่ายในการสรรหา ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการประกาศประชาสัมพันธ์รับสมัครผ่านสื่อต่างๆ ค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกทดสอบ ค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ ค่าเสียเวลาของผู้บริหาร เป็นต้น

ค่าใช้จ่ายในการประกาศประชาสัมพันธ์รับสมัครผ่านสื่อต่างๆ + ค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกทดสอบ +
ค่าเสียเวลาของผู้บริหาร + ค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการอื่นๆ

■ **มูลค่าที่เกิดขึ้นจากค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรที่ลดลง** เกิดจากการที่มีบุคลากรที่ได้รับการรับรองสมรรถนะในองค์กรช่วยให้ผู้ประกอบการลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้หรือไม่ คิดเป็นมูลค่าเท่าใด โดยค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอาจเกิดขึ้นจากทั้งการพัฒนาบุคลากรใหม่และนางาน (Introduction Training) และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (On the Job Training) รวมทั้ง การลดการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะที่องค์กรต้องการ

ค่าวิทยากร ค่าดำเนินการของ + ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน + ค่าเอกสาร + ค่าวัสดุอุปกรณ์ +
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ + เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

■ **มูลค่าที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิพิเศษที่เพิ่มให้แก่บุคลากรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน** ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ประกอบการเชื่อมั่นว่าคนที่ได้รับการรับรองมีสมรรถนะตามระดับที่ผ่านการรับรอง และเห็นประโยชน์ว่าการได้คนที่ตรงกับสมรรถนะที่สถานประกอบการต้องการจะเกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการแล้ว ผู้ประกอบการเห็นว่าบุคคลดังกล่าวควรจะได้รับค่าตอบแทนหรือสิทธิพิเศษมากกว่าคนที่ไม่มีหรือไม่ โดยรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน อาจเป็นไปในลักษณะของการจ่ายเงินเดือน ให้สิทธิสวัสดิการ หรือการบรรจุเป็นพนักงานประจำแทนการจ้างชั่วคราว การปรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือสนับสนุนให้ก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ภาษีที่เพิ่มสิทธิพิเศษที่ คิดเป็นตัวเงิน ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน +
คำนวณเป็นตัวเงิน

เกณฑ์การพิจารณา :

พิจารณาจากมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ล้านบาท) โดยกำหนดอันตรภาคชั้น (Class Interval) 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอันตรภาคชั้น $(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) \div 5 = (285.99 - 43.10) \div 5 = 48.58$ และใช้ 49 เป็นช่วงคะแนนอันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ชั้นที่ 1	ผลรวมที่ได้	ไม่เกิน	49	ล้านบาท	ได้คะแนน	14	คะแนน	
ชั้นที่ 2	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	50	- 99	ล้านบาท	ได้คะแนน	28	คะแนน
ชั้นที่ 3	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	100	- 149	ล้านบาท	ได้คะแนน	42	คะแนน
ชั้นที่ 4	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	150	- 199	ล้านบาท	ได้คะแนน	56	คะแนน
ชั้นที่ 5	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	200	ล้านบาทขึ้นไป	ได้คะแนน	70	คะแนน	



ตารางที่ 7.2 มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (70 คะแนน)

หน่วยงาน	มูลค่าทางเศรษฐกิจ รวม (ลบ.)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	220.77	70	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 49 ล้านบาท ได้คะแนน 14 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	152.34	56	ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 50 - 99 ล้านบาท ได้คะแนน 28 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	285.99	70	ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 100 - 149 ล้านบาท ได้คะแนน 42 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	168.08	56	ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 150 - 199 ล้านบาท
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	272.85	70	ได้คะแนน 56 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	227.44	70	ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 200 ล้านบาทขึ้นไป ได้คะแนน 70 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	297.67	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	43.10	14	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	119.81	42	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	213.08	70	



หน่วยงาน	มูลค่าทางเศรษฐกิจ รวม (ลบ.)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	167.41	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	122.02	42	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	275.16	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	275.16	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	265.62	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	177.42	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	162.19	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	254.71	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	124.95	42	

(ตามเอกสารประกอบการจัดทำข้อ 3 องค์ประกอบที่ 7.2)

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 ปรับเพิ่มเป็น 1

องค์ประกอบที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (150 คะแนน)

ด้วยภารกิจที่สำคัญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานคือการศึกษาวเคราะห์วางแผนการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการส่งเสริมให้มีผู้เข้ารับการทดสอบเพื่อรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

8.1 การวางแผนการพัฒนากำลังคน : (80 คะแนน)

ผู้เชี่ยวชาญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องศึกษาข้อมูลของจังหวัดในพื้นที่ความรับผิดชอบ ศึกษาข้อมูลทั้งภาคอุตสาหกรรม บริการ และภาคการเกษตร ตลอดจนวิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาประเทศ และพื้นที่เพื่อวางแผนการพัฒนากำลังคน

เกณฑ์การพิจารณา :

พิจารณาจากผลรวมของจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป โดยกำหนดอันตรภาคชั้น (Class Interval) 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอันตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) ÷ 5 = (3,886,275 – 491,433) ÷ 5 = 678,968.33 และใช้ค่า 678,968 เป็นช่วงคะแนนอันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ชั้นที่ 1	ผลรวมที่ได้	ไม่เกิน	678,968 คน	ได้คะแนน	16	คะแนน
ชั้นที่ 2	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	678,969 - 1,357,938 คน	ได้คะแนน	32	คะแนน
ชั้นที่ 3	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	1,357,939 - 2,036,907 คน	ได้คะแนน	48	คะแนน
ชั้นที่ 4	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	2,036,908 - 2,715,876 คน	ได้คะแนน	64	คะแนน
ชั้นที่ 5	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	2,715,877 คนขึ้นไป	ได้คะแนน	80	คะแนน



ตารางที่ 8.1 การวางแผนการพัฒนากำลังคน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (80 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป (คน)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	1,665,179	48	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 678,968 คน ได้คะแนน 16 คะแนน ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 678,969 - 1,357,938 คน ได้คะแนน 32 คะแนน ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 1,357,939 - 2,036,907 คน ได้คะแนน 48 คะแนน ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 2,036,908 - 2,715,876 คน ได้คะแนน 64 คะแนน ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 2,715,877 คนขึ้นไป ได้คะแนน 80 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	1,312,592	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	2,603,675	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	2,057,797	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	3,886,275	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	2,428,455	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	3,806,803	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	2,556,348	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	2,770,929	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	1,305,013	32	



หน่วยงาน	จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป (คน)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	1,181,336	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	2,077,152	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	1,751,292	48	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	1,976,528	48	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	491,433	16	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	1,141,655	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	3,245,807	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	1,547,437	48	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	929,325	32	

8.2 การส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการพัฒนาตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน : (70 คะแนน)

ผู้เชี่ยวชาญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องส่งเสริมแรงงานให้เข้ารับการพัฒนา และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เกณฑ์การพิจารณา :

พิจารณาจากจำนวนมาตรฐานที่มีผู้เข้ารับการทดสอบในปี 2560 – 2562 โดยกำหนด
อัตรภาคชั้น (Class Interval) 5 ช่วงชั้น กำหนดช่วงระหว่างอัตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด –
คะแนนต่ำสุด) $\div 5 = (200 - 58) \div 5 = 28.40$ และใช้ข้อมูล 28 เป็นช่วงคะแนนอัตร
ภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ขั้นที่ 1	ผลรวมที่ได้	ไม่เกิน	28 รายการ	ได้คะแนน	14	คะแนน
ขั้นที่ 2	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	29 - 58 รายการ	ได้คะแนน	28	คะแนน
ขั้นที่ 3	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	59 - 87 รายการ	ได้คะแนน	42	คะแนน
ขั้นที่ 4	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	88 - 117 รายการ	ได้คะแนน	56	คะแนน
ขั้นที่ 5	ผลรวมที่ได้	ตั้งแต่	118 รายการขึ้นไป	ได้คะแนน	70	คะแนน



ตารางที่ 8.2 การส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการพัฒนาตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (70 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวนมาตรฐานที่มี ผู้เข้ารับการทดสอบรวม (รายการ)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	124	56	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 28 รายการ ได้คะแนน 14 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	110	42	ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 29 - 58 รายการ ได้คะแนน 28 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	105	42	ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 59 - 87 รายการ ได้คะแนน 42 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	126	56	ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 88 - 117 รายการ ได้คะแนน 56 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	151	70	ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 118 รายการขึ้นไป ได้คะแนน 70 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	200	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	170	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	114	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	128	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	123	56	



หน่วยงาน	จำนวนมาตรฐานที่มี ผู้เข้ารับการทดสอบรวม (รายการ)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	98	42	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	58	28	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	139	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	131	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	87	28	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	70	28	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	156	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	89	42	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	81	42	

(ตามเอกสารประกอบการจัดทำข้อ 3 องค์ประกอบที่ 8.2)

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 ปรับเพิ่มเป็น 1



เอกสารประกอบการจัดทำ

ข้อที่ 1 องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (350 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 2.1 การบริหารและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงวิชาการ (50 คะแนน)



องค์ประกอบที่ 2.1 การบริหารและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงวิชาการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)

สถาบัน	ประชากรในวัย แรงงาน 15 - 60 ปี	ตัวคูณพื้นที่พิเศษตามนโยบายการพัฒนา				ค่าถ่วงน้ำหนัก ตัวคูณ
		เศรษฐกิจ พิเศษ	นิคม อุตสาหกรรม	ทั่วไป	ผลรวมตัวคูณ	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	1,376,494	3	2		5	6,882,470
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	1,046,347			1	1	1,046,347
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	2,366,294	3	2		5	11,831,468
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	1,837,771	3	2		5	9,188,853
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	3,195,535			1	1	3,195,535
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	2,035,224	3			3	6,105,672
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	3,135,235			1	1	3,135,235
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	2,120,109	3	2		5	10,600,547
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	1,797,120			1	1	1,797,120
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	997,762		2		2	1,995,524
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	1,023,357			1	1	1,023,357
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	1,924,304	3			3	5,772,912
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	1,449,648			1	1	1,449,648



สถาบัน	ประชากรในวัย แรงงาน 15 - 60 ปี	ตัวคูณพื้นที่พิเศษตามนโยบายการพัฒนา				ค่าถ่วงน้ำหนัก ตัวคูณ
		เศรษฐกิจ พิเศษ	นิคม อุตสาหกรรม	ทั่วไป	ผลรวมตัวคูณ	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	1,803,756		2		2	3,607,512
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	370,827		2		2	741,654
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	955,937	3	2		5	4,779,683
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	2,689,373	3			3	8,068,120
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	1,211,225			1	1	1,211,225
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	809,910			1	1	809,910



รายชื่อการนิคมอุตสาหกรรมที่ต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภาค	จังหวัด	การนิคมอุตสาหกรรม
ภาคเหนือ	จังหวัดลำพูน	นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน นิคมอุตสาหกรรมลำพูน 2
	จังหวัดพิจิตร	นิคมอุตสาหกรรมพิจิตร
ภาคกลางและภาคตะวันออก	จังหวัดสระบุรี	นิคมอุตสาหกรรมแก่งคอย นิคมอุตสาหกรรมหนองแค
	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค บ้านหว้า นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร นิคมอุตสาหกรรมฟาสแฟค นิคมอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ วังน้อย
	จังหวัดราชบุรี	นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี นิคมอุตสาหกรรมวีอาร์ เอ็ม
	จังหวัดสมุทรสาคร	นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร นิคมอุตสาหกรรมมหาธารนคร
	กรุงเทพมหานคร	นิคมอุตสาหกรรมบางชัน นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (โครงการ 2)



ภาค	จังหวัด	การนิคมอุตสาหกรรม
	จังหวัดฉะเชิงเทรา	นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ นิคมอุตสาหกรรมที เอฟ ดี นิคมอุตสาหกรรม 304 ปาร์ค2 ฉะเชิงเทรา นิคมอุตสาหกรรมที เอฟ ดี2 นิคมอุตสาหกรรม สวนอุตสาหกรรมวินโคสต์
	จังหวัดสมุทรปราการ	นิคมอุตสาหกรรมบางปู นิคมอุตสาหกรรมบางพลี นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย (สุวรรณภูมิ) นิคมอุตสาหกรรมบางปู (เหนือ)
	จังหวัดชลบุรี	นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (โครงการ 2) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 3) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 4) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 5) นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี (โครงการ 2) นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด แห่งที่ 2 นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด แห่งที่ 3 นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด แห่งที่ 4 นิคมอุตสาหกรรมยามาโตะ อินดัสตรีส์



ภาค	จังหวัด	การนิคมอุตสาหกรรม
	จังหวัดปราจีนบุรี	นิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค กบินทร์บุรี นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ ปราจีนบุรี นิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ กบินทร์บุรี นิคมอุตสาหกรรม 304
	จังหวัดระยอง	นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด นิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) นิคมอุตสาหกรรมผาแดง นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคมอุตสาหกรรมเอเซีย นิคมอุตสาหกรรมอาร์ ไอ แอล นิคมอุตสาหกรรมท่าเรือ เอเชีย เทอร์มินัล นิคมอุตสาหกรรมระยอง (บ้านค่าย) นิคมอุตสาหกรรมหลักชัยเมืองยาง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชระยอง 36
	จังหวัดเพชรบุรี	นิคมอุตสาหกรรมบริการ (Thai Diamond City)
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองคาย
ภาคใต้	จังหวัดสงขลา	นิคมอุตสาหกรรมภาคใต้
	จังหวัดปัตตานี	นิคมอุตสาหกรรมอาหารฮาลาล



เอกสารประกอบการจัดทำ

ข้อ 1 องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (350 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 2.2 การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (50 คะแนน)



องค์ประกอบที่ 2.2 การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2562 (50 คะแนน)

หน่วยงาน	งบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ.			งบประมาณเฉลี่ย (บาท)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	2560	2561	2562			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	49,005,490	79,796,970	57,236,350	62,012,937	50	ชั้นที่ 1 ค่าเฉลี่ยที่ได้ ไม่เกิน 13 ลบ. ได้คะแนน 10 คะแนน ชั้นที่ 2 ค่าเฉลี่ยที่ได้ ตั้งแต่ 14 - 26 ลบ. ได้คะแนน 20 คะแนน ชั้นที่ 3 ค่าเฉลี่ยที่ได้ ตั้งแต่ 27 - 40 ลบ. ได้คะแนน 30 คะแนน ชั้นที่ 4 ค่าเฉลี่ยที่ได้ ตั้งแต่ 41 - 53 ลบ. ได้คะแนน 40 คะแนน ชั้นที่ 5 ค่าเฉลี่ยที่ได้ ตั้งแต่ 54 ลบ. ขึ้นไป ได้คะแนน 50 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	22,648,088	33,001,520	19,757,398	25,135,669	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	46,800,720	126,033,987	39,181,615	70,672,107	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	47,663,886	61,287,792	48,466,133	52,472,604	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	35,128,697	84,177,179	26,020,053	48,441,976	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	51,760,564	81,932,966	89,024,965	74,239,498	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	56,254,467	145,535,986	42,563,252	81,451,235	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	31,073,467	35,067,795	30,123,425	32,088,229	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	42,250,411	72,089,624	41,153,873	51,831,303	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	29,704,260	70,988,010	23,673,110	41,455,127	40	



หน่วยงาน	งบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ.			งบประมาณ เฉลี่ย (บาท)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	2560	2561	2562			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	15,516,750	22,609,490	17,921,174	18,682,471	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	33,916,588	31,867,840	22,287,860	29,357,429	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	29,584,251	43,956,853	22,841,360	32,127,488	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	35,316,000	47,005,333	29,500,880	37,274,071	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	32,479,756	31,158,557	33,958,291	32,532,201	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	29,567,100	56,422,918	45,421,310	43,803,776	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	78,343,920	71,283,665	42,459,980	64,029,188	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	24,900,000	40,510,000	16,700,000	27,370,000	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	36,198,532	43,389,422	23,810,859	34,466,271	30	



เอกสารประกอบการจัดทำ

ข้อ 1 องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (350 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 3.1 การประชุมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วม
(50 คะแนน)



องค์ประกอบที่ 3.1 คะแนนการประชุมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวน จังหวัดที่ รับผิดชอบ	จำนวนครั้งใน การประชุม ในช่วง 3 ปี	จำนวน การประชุมรวม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	2	6	12	30	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 4 ครั้ง ได้คะแนน 10 คะแนน ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 5 - 9 ครั้ง ได้คะแนน 20 คะแนน ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 10 - 14 ครั้ง ได้คะแนน 30 คะแนน ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 15 - 19 ครั้ง ได้คะแนน 40 คะแนน ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 20 ครั้งขึ้นไป ได้คะแนน 50 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	4	6	24	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	3	6	18	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	4	6	24	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	4	6	24	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	5	6	30	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	5	6	30	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	4	6	24	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	5	6	30	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	3	6	18	40	



หน่วยงาน	จำนวน จังหวัดที่ รับผิดชอบ	จำนวนครั้งใน การประชุม ในช่วง 3 ปี	จำนวน การประชุมรวม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	3	6	18	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	2	6	12	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	3	6	18	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	4	6	24	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	3	6	18	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	3	6	18	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	5	6	30	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	2	6	12	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	3	6	18	40	

หมายเหตุ : กำหนดการประชุม กพร.ปจ. ปีละ 2 ครั้ง



เอกสารประกอบการจัดทำ

ข้อที่ 2 องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา (250 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 4.1 การนำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ยกระดับฝีมือแรงงาน
(50 คะแนน)



องค์ประกอบที่ 4.1 การนำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ยกระดับฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวน ผู้ได้รับการ พัฒนา 3 ปี	ผลรวมหลักสูตร ที่มีผู้เข้ารับ การพัฒนา	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	39,586	54	80	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 40 หลักสูตร ได้คะแนน 20 คะแนน ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 41 - 48 หลักสูตร ได้คะแนน 40 คะแนน ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 49 - 56 หลักสูตร ได้คะแนน 60 คะแนน ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 57 - 64 หลักสูตร ได้คะแนน 80 คะแนน ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 65 หลักสูตรขึ้นไป ได้คะแนน 100 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	36,810	60	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	47,397	58	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	46,608	54	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	68,476	66	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	52,368	70	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	65,729	58	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	16,075	62	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	31,724	82	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	55,898	76	100	



หน่วยงาน	จำนวน ผู้ได้รับการ พัฒนา 3 ปี	ผลรวมหลักสูตร ที่มีผู้เข้ารับ การพัฒนา	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	39,022	47	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	27,547	56	60	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	13,355	53	60	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	32,087	69	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	45,831	53	60	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	30,538	71	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	32,307	81	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	52,464	45	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	39,342	57	80	



เอกสารประกอบการจัดทำ

ข้อที่ 2 องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (250 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 5.1 ความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ (50 คะแนน)



องค์ประกอบที่ 5.1 ความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 (50 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวน ประชากรวัย แรงงาน	สัดส่วนความ ต้องการพัฒนา ขีด ความสามารถ	จำนวนผู้ ต้องการพัฒนา ขีด ความสามารถ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	1,665,179	3.05	50,770	10	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 258,846 คน ได้คะแนน 10 คะแนน ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 258,847 - 517,694 คน ได้คะแนน 20 คะแนน ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 517,695 - 776,541 คน ได้คะแนน 30 คะแนน ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 776,542 - 1,035,389 คน ได้คะแนน 40 คะแนน ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 1,035,390 คนขึ้นไป ได้คะแนน 50 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	1,312,592	2.19	28,697	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	2,603,675	4.28	111,527	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	2,057,797	3.83	78,844	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	3,886,275	4.05	157,435	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	2,428,455	32.19	781,654	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	3,806,803	34.30	1,305,785	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	2,556,348	6.69	170,979	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	2,770,929	2.95	81,623	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	1,305,013	5.19	67,756	10	



หน่วยงาน	จำนวน ประชากรวัย แรงงาน	สัดส่วนความ ต้องการพัฒนา ขีด ความสามารถ	จำนวนผู้ ต้องการพัฒนา ขีด ความสามารถ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	1,181,336	7.26	85,748	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	2,077,152	9.14	189,801	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	1,751,292	1.91	33,468	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	1,976,528	4.50	88,963	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	491,433	2.35	11,553	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	1,141,655	2.13	24,343	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	3,245,807	7.12	231,006	10	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	1,547,437	20.76	321,265	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	929,325	5.50	51,075	10	



เอกสารประกอบการจัดทำ

ข้อที่ 2 องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (250 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 5.2 ความท้าทายจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ
(100 คะแนน)



องค์ประกอบที่ 5.2 สรุปผลคะแนนรวมความท้าทายจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
(100 คะแนน)

หน่วยงาน	ปี 2560 - 2562			จำนวน ผู้ได้รับการ พัฒนาฝีมือ แรงงานรวม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	ฝึกเตรียม เข้า ทำงาน	ยกระดับ ฝีมือ	ฝึกอาชีพ เสริม			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	1,000	20,069	15,503	36,572	100	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 8,575 ราย ได้คะแนน 20 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	923	15,797	14,086	30,806	80	ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 10,856 - 17,151 ราย ได้คะแนน 40 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	5,953	26,780	15,202	47,935	100	ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 17,152 - 25,726 ราย ได้คะแนน 60 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	2,148	22,711	31,689	56,548	100	ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 25,727 - 34,302 ราย ได้คะแนน 80 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	3,422	21,752	36,931	62,105	100	ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 34,303 รายขึ้นไป ได้คะแนน 100 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	6,648	16,327	37,720	60,695	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	2,756	31,444	21,551	55,751	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	749	20,749	42,585	64,083	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	2,827	32,962	24,088	59,877	100	



หน่วยงาน	ปี 2560 - 2562			จำนวน ผู้ได้รับการ พัฒนาฝีมือ แรงงานรวม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	ฝึกเตรียม เข้า ทำงาน	ยกระดับ ฝีมือ	ฝึกอาชีพ เสริม			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	4,283	12,604	16,431	33,318	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	513	16,843	13,437	30,793	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	903	12,245	8,061	21,209	60	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	877	11,975	32,039	44,891	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	3,356	17,629	9,219	30,204	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	1,727	6,920	14,847	23,494	60	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	887	18,822	12,670	32,379	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	924	23,500	19,474	43,898	100	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	811	15,712	9,771	26,294	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	741	11,399	17,740	29,880	80	



เอกสารประกอบการจัดทำ

ข้อ 3 องค์ประกอบหลักด้านการรับผิดชอบ (400 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 6.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)



องค์ประกอบที่ 6.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ			รวม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	7,870	3,279	2,842	13,991	40	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 4,000 ราย ได้คะแนน 10 คะแนน ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 4,001 - 6,678 ราย ได้คะแนน 20 คะแนน ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 6,679 - 9,355 ราย ได้คะแนน 30 คะแนน ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 9,356 - 12,033 ราย ได้คะแนน 40 คะแนน ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 12,034 รายขึ้นไป ได้คะแนน 50 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	3,495	2,234	2,502	8,231	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	6,361	3,975	4,146	14,482	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	4,105	2,928	2,932	9,965	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	6,794	4,653	4,395	15,842	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	4,558	3,426	3,537	11,521	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	5,156	4,671	4,745	14,572	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	3,157	2,383	2,674	8,214	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	5,338	3,325	3,629	12,292	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	3,099	2,653	2,311	8,063	30	



หน่วยงาน	จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ			รวม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	3,472	1,416	1,773	6,661	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	2,263	1,490	1,052	4,805	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	7,334	5,904	4,950	18,188	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	7,995	3,367	3,351	14,713	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	5,052	2,484	2,345	9,881	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	4,928	2,433	2,684	10,045	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	4,744	3,734	5,094	13,572	40	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	4,059	2,546	2,307	8,912	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	3,061	2,025	2,318	7,404	20	



เอกสารประกอบการจัดทำ

ข้อที่ 3 องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ (400 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 6.2 การรับรองความรู้ความสามารถงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
(50 คะแนน)



องค์ประกอบที่ 6.2 การรับรองความรู้ความสามารถงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (50 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวนผู้ได้รับการรับรองฯ			จำนวนผู้ได้รับ การรับรองฯ รวม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	2,985	1,984	908	5,877	50	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 1,200 ราย ได้คะแนน 10 คะแนน ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 1,582 - 2,401 ราย ได้คะแนน 20 คะแนน ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 2,402 - 3,602 ราย ได้คะแนน 30 คะแนน ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 3,603 - 4,803 ราย ได้คะแนน 40 คะแนน ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 4,804 รายขึ้นไป ได้คะแนน 50 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	1,241	896	503	2,640	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	3,958	2,505	1,263	7,726	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	1,696	1,026	414	3,136	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	1,150	1,311	595	3,056	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	971	1,038	502	2,511	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	1,756	1,226	544	3,526	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	1,211	802	331	2,344	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	1,971	934	576	3,481	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	915	1,193	390	2,498	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	1,896	721	261	2,878	30	



หน่วยงาน	จำนวนผู้ได้รับการรับรองฯ			จำนวนผู้ได้รับการรับรองฯ รวม	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	1,115	754	239	2,108	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	3,879	2,404	1,504	7,787	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	5,054	1,676	1,379	8,109	50	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	2,106	1,044	415	3,565	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	760	1,112	435	2,307	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	925	846	410	2,181	20	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	1,794	710	354	2,858	30	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	1,185	942	339	2,466	30	



เอกสารประกอบการจัดทำ

ข้อ 3 องค์ประกอบหลักด้านการรับผิดชอบ (400 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 7.1 การขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด (80 คะแนน)



องค์ประกอบที่ 7.1 การขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (80 คะแนน)

หน่วยงาน	เกษตร	อุตสาหกรรม	บริการ	มูลค่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจในพื้นที่ (พันบาท)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	20.94%	8.26%	70.80%	816,372	80	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 162,904 พันบาท ได้คะแนน 16 คะแนน ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 162,905 – 325,809 พันบาท ได้คะแนน 32 คะแนน ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 325,810 – 488,714 พันบาท ได้คะแนน 48 คะแนน ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 488,715 – 651,619 พันบาท ได้คะแนน 64 คะแนน ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 651,620 พันบาท ขึ้นไป ได้คะแนน 80 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	15.66%	4.01%	80.32%	98,941	16	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	23.65%	19.41%	56.94%	876,279	80	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	47.70%	5.32%	46.98%	269,793	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	18.97%	17.39%	63.64%	305,386	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	26.23%	13.34%	60.43%	195,567	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	45.34%	10.59%	44.07%	184,956	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	13.42%	53.40%	33.18%	170,411	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	26.45%	14.80%	58.75%	165,775	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	24.62%	26.76%	48.63%	106,092	16	



หน่วยงาน	เกษตร	อุตสาหกรรม	บริการ	มูลค่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจในพื้นที่ (พันบาท)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	21.21%	8.20%	70.59%	179,986	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	15.02%	14.86%	70.12%	183,708	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	21.23%	25.19%	53.59%	521,461	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	4.40%	74.69%	20.91%	548,432	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	11.95%	14.78%	73.28%	525,557	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	18.99%	12.92%	68.09%	624,953	64	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	15.70%	6.08%	78.21%	184,484	32	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	16.68%	21.73%	61.58%	61,759	16	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	12.28%	56.86%	30.86%	240,589	32	



เอกสารประกอบการจัดทำ

ข้อที่ 3 องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ (400 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 7.2 มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(70 คะแนน)



องค์ประกอบที่ 7.2 มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (70 คะแนน)

หน่วยงาน	มูลค่าทางเศรษฐกิจ (ลบ.)			รวม (ลบ.)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	121.42	57.80	41.54	220.77	70	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 49 ล้านบาท ได้คะแนน 14 คะแนน ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 50 - 99 ล้านบาท ได้คะแนน 28 คะแนน ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 100 - 149 ล้านบาท ได้คะแนน 42 คะแนน ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 150 - 199 ล้านบาท ได้คะแนน 56 คะแนน ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 200 ล้านบาทขึ้นไป ได้คะแนน 70 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	57.80	46.63	47.91	152.34	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	122.07	81.95	81.97	285.99	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	65.08	52.88	50.12	168.08	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	121.30	79.62	71.93	272.85	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	91.17	67.92	68.35	227.44	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	108.64	91.80	97.23	297.67	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	18.26	12.49	12.35	43.10	14	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	45.55	37.24	37.02	119.81	42	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	92.93	61.12	59.03	213.08	70	



หน่วยงาน	มูลค่าทางเศรษฐกิจ (ลบ.)			รวม (ลบ.)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	64.07	55.35	47.98	167.41	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	65.97	25.06	30.99	122.02	42	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	306.15	172.36	161.90	640.41	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	98.07	93.39	83.70	275.16	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	145.14	61.41	59.08	265.62	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	92.02	46.90	38.51	177.42	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	62.73	47.52	51.94	162.19	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	92.62	67.99	94.11	254.71	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	47.91	42.26	34.79	124.95	42	



เอกสารประกอบการจัดทำ

ข้อที่ 3 องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ (400 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 8.2 การส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการพัฒนาตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
(70 คะแนน)



องค์ประกอบที่ 8.2 การส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการพัฒนาตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (80 คะแนน)

หน่วยงาน	จำนวนมาตรฐานที่มีผู้เข้ารับการทดสอบ			รวม (รายการ)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	48	32	44	124	56	ขั้นที่ 1 ผลรวมที่ได้ ไม่เกิน 28 รายการ ได้คะแนน 14 คะแนน ขั้นที่ 2 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 29 - 58 รายการ ได้คะแนน 28 คะแนน ขั้นที่ 3 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 59 - 87 รายการ ได้คะแนน 42 คะแนน ขั้นที่ 4 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 88 - 117 รายการ ได้คะแนน 56 คะแนน ขั้นที่ 5 ผลรวมที่ได้ ตั้งแต่ 118 รายการขึ้นไป ได้คะแนน 70 คะแนน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	31	37	42	110	42	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	33	32	40	105	42	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	42	40	44	126	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	50	48	53	151	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	68	66	66	200	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	53	61	56	170	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	33	37	44	114	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	34	44	50	128	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	42	41	40	123	56	



หน่วยงาน	จำนวนมาตรฐานที่มีผู้เข้ารับการทดสอบ			รวม (รายการ)	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	37	23	38	98	42	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	19	18	21	58	28	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	37	54	48	139	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	38	43	50	131	56	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	27	27	33	87	28	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	23	19	28	70	28	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	59	50	47	156	70	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	32	27	30	89	42	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	23	22	36	81	42	



		1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (350 คะแนน)					2. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา (250 คะแนน)			3. ด้านการรับผิดชอบ (400 คะแนน)							
ลำดับที่	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน	องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และความชำนาญ	องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ		องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์		องค์ประกอบที่ 4 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด	องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา		องค์ประกอบที่ 6 ความอิสระในการปฏิบัติงาน		องค์ประกอบที่ 7 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน		องค์ประกอบที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		คะแนนรวม	
		(150 คะแนน)	(100 คะแนน)		(100 คะแนน)		(100 คะแนน)	(150 คะแนน)		(100 คะแนน)		(150 คะแนน)		(150 คะแนน)			
		ความรู้และความชำนาญ	การบริหารและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงวิชาการ	การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วม	การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านวิชาการ	การนำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ยกระดับฝีมือแรงงาน	ความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ	ความท้าทายจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ	การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	การรับรองความรู้ความสามารถที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ	การขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด	มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	การวางแผนการพัฒนากำลังคน	การส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน		
		1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	7.2	8.1	8.2		
		150 คะแนน	50 คะแนน	50 คะแนน	50 คะแนน	50 คะแนน	100 คะแนน	50 คะแนน	100 คะแนน	50 คะแนน	50 คะแนน	80 คะแนน	70 คะแนน	80 คะแนน	70 คะแนน		1,000 คะแนน
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 (สมุทรปราการ)	150	40	50	30	40	80	10	100	40	50	80	70	48	56	844	
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 (สุพรรณบุรี)	150	10	20	50	30	80	10	80	30	30	16	56	32	42	636	
3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 (ชลบุรี)	150	50	50	40	40	80	10	100	40	50	80	70	64	42	866	
4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 (ราชบุรี)	150	50	40	50	40	80	10	100	30	30	32	56	64	56	788	
5	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 (นครราชสีมา)	150	20	40	50	40	100	10	100	40	30	32	70	80	70	832	
6	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 (ขอนแก่น)	150	30	50	50	50	100	40	100	30	30	32	70	64	70	866	
7	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 (อุบลราชธานี)	150	20	50	50	50	80	50	100	40	30	32	70	80	70	872	
8	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 (นครสวรรค์)	150	50	30	50	30	80	10	100	30	20	32	14	64	56	716	
9	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 (พิษณุโลก)	150	10	40	50	40	100	10	100	40	30	32	42	80	56	780	
10	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 (ลำปาง)	150	10	40	40	40	100	10	80	30	30	16	70	32	56	704	



		1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (350 คะแนน)					2. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา (250 คะแนน)			3. ด้านการรับผิดชอบ (400 คะแนน)							
ลำดับที่	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน	องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และความชำนาญ	องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ		องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์		องค์ประกอบที่ 4 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด	องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา		องค์ประกอบที่ 6 ความอิสระในการปฏิบัติงาน		องค์ประกอบที่ 7 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน		องค์ประกอบที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		คะแนนรวม	
		(150 คะแนน)	(100 คะแนน)		(100 คะแนน)		(100 คะแนน)	(150 คะแนน)		(100 คะแนน)		(150 คะแนน)		(150 คะแนน)			
		ความรู้และความชำนาญ	การบริหารและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงวิชาการ	การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วม	การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านวิชาการ	การนำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ยกระดับฝีมือแรงงาน	ความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ	ความท้าทายจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ	การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	การรับรองความรู้ความสามารถที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ	การขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด	มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	การวางแผนการพัฒนากำลังคน	การส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน		
		1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	7.2	8.1	8.2		
		150 คะแนน	50 คะแนน	50 คะแนน	50 คะแนน	50 คะแนน	100 คะแนน	50 คะแนน	100 คะแนน	50 คะแนน	50 คะแนน	80 คะแนน	70 คะแนน	80 คะแนน	70 คะแนน		1,000 คะแนน
11	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 (สุราษฎร์ธานี)	150	10	20	40	30	40	10	80	20	30	32	56	32	42	592	
12	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 (สงขลา)	150	30	30	30	20	60	10	60	20	20	32	42	64	28	596	
13	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 (ปทุมธานี)	150	10	30	40	50	60	10	100	50	50	64	70	48	56	788	
14	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 (พระนครศรีอยุธยา)	150	20	30	50	50	100	10	80	40	50	64	70	48	56	818	
15	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 (นครปฐม)	120	10	30	40	30	60	10	60	30	30	64	56	16	28	584	
16	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 (ระยอง)	150	30	40	40	20	100	10	80	30	20	64	56	32	28	700	
17	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 (อุดรธานี)	150	40	50	50	40	100	10	100	40	20	32	70	80	70	852	
18	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 (เชียงใหม่)	150	10	30	30	30	40	20	80	30	30	16	56	48	42	612	
19	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 (ภูเก็ต)	150	10	30	40	30	80	10	80	20	30	32	42	32	42	628	



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ถ.มิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ 0-2245-1707 เว็บไซต์ www.dsd.go.th