ลักษณะสำคัญขององค์การ

ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ :
การส่งมอบทักษะฝีมือแรงงาน เพิ่มผลิตภาพแรงงาน ตามบริบทความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สาขาแรงงานที่สำคัญ และ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้อย่างมีศักยภาพ โดยมีพันธมิตร ได้แก่ กรมภายใต้กระทรวงแรงงาน และกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และผู้ให้ความร่วมมือ ได้แก่ สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาแรงงาน มูลนิธิต่าง ๆ ภาคประชาสังคม สถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และองค์กรความร่วมมือต่าง ๆ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย :
1) สถานประกอบกิจการ / ลูกจ้าง / ประชาชนผู้ว่างงาน / แรงงานนอกระบบ / กลุ่มเป้าหมายหมายเฉพาะ เช่น ทหาร ผู้ทุพลภาพ ผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน
2) หน่วยงานภาครัฐ/องค์กรมปกครองส่วนท้องถิ่น
3) สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า สมาคม องค์กรวิชาชีพ
4) หน่วยงานภายในและบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกระทรวงแรงงาน

ความต้องการ :
1) ได้รับข้อมูลข่าวสารตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างทั่วถึง
2) ได้รับบริการที่ดี ในภารกิจของหน่วยงาน อย่างมีคุณภาพ
3) ใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อให้ขยายช่องทางการให้บริการได้อย่างครอบคลุมและทันสมัย

สมรรถนะหลักขององค์กร :
1) สมรรถนะหลักด้านองค์กร ได้แก่ เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน
2) สมรรถนะหลักด้านภารกิจ ได้แก่ การขับเคลื่อนนโยบาย การกำกับดูแลการส่งเสริมประสานภายใต้กฎหมาย (พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และในส่วนที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเองด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดทำและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประเมินเพื่อออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ การเป็นวิทยากร การให้คำปรึกษา การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ

แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ :
1) กระทรวงศึกษาธิการ
2) กระทรวงอุตสาหกรรม
3) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
4) กรมสรรพากร
5) กรมการจัดหางาน
6) สำนักงานสถิติแห่งชาติ
7) สำนักงาน ก.พ.ร.
8) สถาบันคุณวุฒิแห่งชาติ
9) สำนักงาน ปปท.
10) ดัชนีความสามารถในการแข่งขัน (IMD)

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน :
<u>ปัจจัยภายนอก</u> 1) แผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ภายใต้นโยบายของรัฐบาล และกระทรวงแรงงาน 2) การได้รับสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ 3) ความร่วมมือของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีและสารเทศ 5) การคุ้มครองสาธารณะ 6) ภัยพิบัติทางธรรมชาติ
<u>ปัจจัยภายใน</u> 1) วิสัยทัศน์ และความมุ่งมั่งของผู้บริหารองค์การ 2) ความชัดเจนในการมอบหมายงาน/หน่วยงานรับผิดอบ 3) ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การในการให้บริการประชาชน 4) ระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ 5) ความรู้ทักษะ ของบุคลากรที่มุ่งความเป็นมืออาชีพ 6) การถ่ายทอดความรู้ 7) การพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี 8) การมีเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการทำงานที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ 9) การมีระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พันธกิจ :
1) ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากลมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
2) พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก
3) ควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ

วิสัยทัศน์ :
พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูงสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานและก้าวทันเทคโนโลยี 4.0

ค่านิยม :
มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

วัฒนธรรมองค์กร : 1.บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน 2.ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 3.มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ 4.ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

งบประมาณ : 1,951,000,000 บาท

รายได้ : -

จำนวนบุคลากร : มีข้าราชการ 1,120 อัตรา มีลูกจ้างประจำ 643 อัตรา มีพนักงานราชการ 634 อัตรา รวม 2,397 อัตรา ณ 28 พ.ย. 62

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ :
1) พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2) พระราชกฤษฎีกาออกตามในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ.2548
3) ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฝึกเตรียมเข้าทำงาน/ฝึกยกระดับฝีมือ พ.ศ. 2547)
4) พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือและการทดสอบฝีมือ
5) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ โดยกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2546
6) พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
7) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 3)
8) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552
9) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดประชาชน พ.ศ.2552
10) พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
11) พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558
12) พ.ร.บ. การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562
13) พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
14) พ.ร.บ. แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558

ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ :
1) กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์การหรือดำเนินการปรับปรุงผลการำเนินการในด้านต่าง ๆ ให้มีความทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
2) กำหนดให้มีการนำเกณฑ์ PMQA มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการขององค์การ
3) กำหนดให้มีการจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของระดับหน่วยงานและระดับบุคคล
4) กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยการประชุมผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุกเดือน

1. ภารกิจ/บริการหลัก :
คุณลักษณะโดดเด่นของภารกิจ/บริการ
- การส่งมอบทักษะฝีมือแรงงาน ตามบริบทของตลาดแรงงาน และสาขาอาชีพของตลาดแรงงานให้กับแรงงานเพื่อประโยชน์ของสถานประกอบกิจการ
- พัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบกิจการเพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- การคุ้มครองต่อสาธารณะเกี่ยวกับอาชีพควบคุม ต้องผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ จึงจะสามารถประกอบอาชีพตามที่ประกาศได้

คุณลักษณะโดดเด่นของภารกิจ/บริการ
สามารถพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในแต่ละสาขา และสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้ทันทีตามตลาดแรงงานและการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแห่งอนาคต

ผู้รับบริการ :
แรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ

ความต้องการ :
การพัฒนาแรงงานให้มีทักษะฝีมือแรงงานที่สูงขึ้นตามความต้องการของตลาดแรงงาน และตามความคาดหวังของแต่ละบุคคล

สภาพแวดล้อมการแข่งขัน :
กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก เช่น ข้อตกลงการค้าเสรี การเป็นประชาคมอาเซียน การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการก้าวหน้าของเทคโนโลยี การขยายบทบาทของภาคเอกชนที่มีความสามารถมาดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน การมีแรงงานต่างด้าว การเชื่อมโยงการฝึกอบรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีตามความต้องการของตลาด

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ : (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม)
<u>ด้านพันธกิจ</u> กรมฯ เป็นหน่วยงานหลักของประเทศที่รับผิดชอบการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
<u>ด้านปฏิบัติการ</u> กรมฯ มีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในด้านการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันสมัย การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะฝีมือของบุคลากรในองค์กรของตนสู่มาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งการทบทวนและติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง ความปลอดภัยต่อสาธารณะ และภัยพิบัติที่เกิดขึ้น
<u>ด้านบุคลากร</u> กรมฯ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท รับผิดชอบ ใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมในองค์กร และการมีทักษะในการทำงานที่โดดเด่นในการประสานงาน ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน
<u>ด้านสังคม</u> กรมฯ มีความโดดเด่นในเรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน และประชาชนที่เป็นรูปธรรม โดยมีการบูรณาการความร่วมมือเป็นภาคีเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างความโปร่งใสในการทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอก

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ : (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม)
<u>ด้านพันธกิจ</u> 1) การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพสำคัญของประเทศ 2) การบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน 3) การสร้างความเข้มแข็งด้านการฝึกอบรม มาตรฐานและสมรรถนะของเครือข่ายที่เป็นหน่วยทดสอบและฝึกอบรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล 4) การให้ความร่วมมือของบุคลากรหรือองค์กรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการจัดทาหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามความสามารถ
<u>ด้านปฏิบัติการ</u> 1) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัด 2) การสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน 3) การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นธรรม 4) การสร้างประสบการณ์ ในการทำงานให้มีความหลากหลายและเป็นมืออาชีพ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้พัฒนาระบบการทำงาน และการให้บริการ 5) การพัฒนาและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมในทกด้านอย่างเพียงพอ
<u>ด้านบุคลากร</u> 1) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัด 2) การสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน 3) การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นธรรม 4) การสร้างประสบการณ์ ในการทำงานให้มีความหลากหลายและเป็นมืออาชีพ
<u>ด้านสังคม</u> 1) การเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย 2) การต้องปฏิบัติงานตาม Agenda เช่น การเสริมสร้างศักยภาพกำลังแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น ทหารปลดประจำการ ผู้ต้องโทษในเรือนจำ สตรี เยาวชน คนพิการ 3) การลดความเหลื่อมล้ำรายได้ของประชาชน 4) การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี 5) การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม