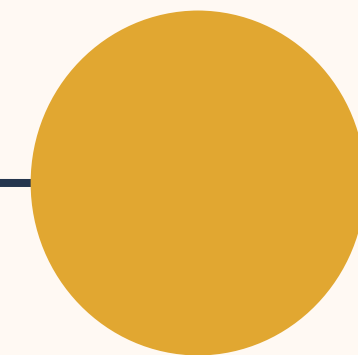
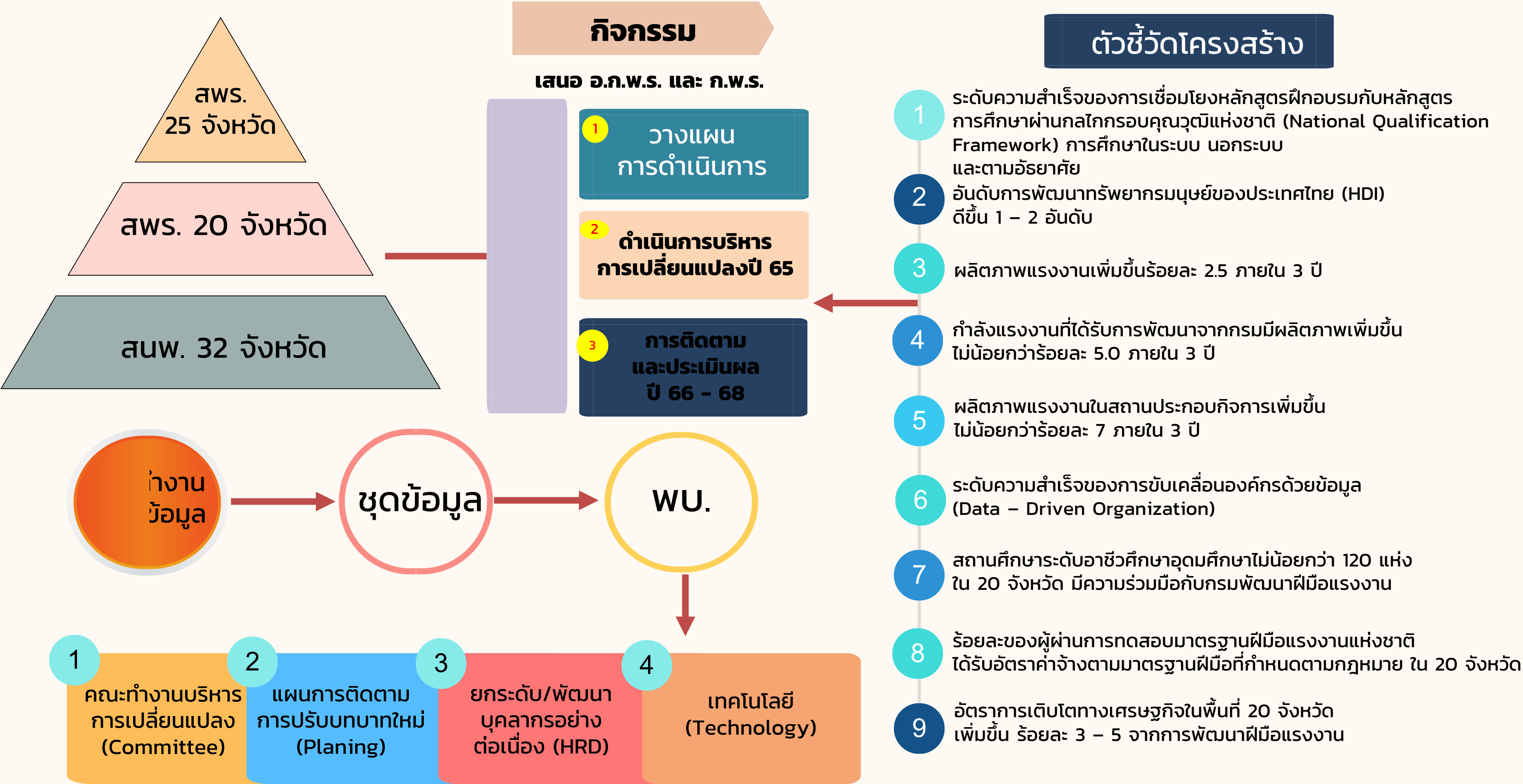


**การบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุง
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**



3.2 การจัดทำคู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภารกิจกรมตามกฎหมาย

พัฒนาฝีมือ
แรงงาน

มาตรฐานฝีมือ
แรงงาน

ส่งเสริมการ
พัฒนาฝีมือ
แรงงาน

รับรองความรู้
ความสามารถ

ดำเนินการเอง 143,592 คน ส่งเสริม 4 ล้านกว่าคน

ความคาดหวัง

ตลาดแรงงาน

38 ล้านกว่าคน

ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 3

อันดับ HDI เพิ่มขึ้น 2 อันดับ

เชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกรอบ

NQF

เข้าใจบริบทการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของตลาดแรงงาน

สะสม/ลด **งาน**ที่ไม่เกิดมูลค่า ——— **พัฒนา/ปรับปรุง**
กระบวนการใหม่

แนวคิดการปรับบทบาท

กระบวนการปรับบทบาท

- Re branding
- พัฒนาศักยภาพด้าน วิชาการ/เทคโนโลยี/
ดิจิทัล
- **ปรับบทบาทใหม่**

ความเห็นของบุคคลภายนอก

- สถานที่เก่า
- เจ้าหน้าที่เก่า ไม่มีวิศวกรใหม่ๆ
- องค์ความรู้ของหน่วยงานไม่เพียงพอ/การแบ่งปันแชร์ความรู้กับหน่วยงานภายนอก
- หลักสูตรที่มีต้องดีกว่ามาตรฐาน หรืออย่างน้อยต้องไม่น้อยกว่ามาตรฐาน
- อยากให้เปลี่ยนชื่อ สำนักงานจ้ายาก ชื่อสถาบันจ้าง่าย เช่น MARA AHRDA สั้น จ้าง่าย ฟังแล้วรู้ว่าทำอะไร

ความเห็นบางส่วนของกรมการ กปม.ปี 66

- กรมควรเข้าไปร่วมฝึกเด็กอาชีวะศึกษาเพื่อพัฒนา New skill ของประเทศ
- แรงงานมี 38 ล้านคน ทำอย่างไรกรมจะเพิ่มเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานได้มากกว่าปีละ 4-5 ล้านคน

ความคาดหวังของผู้รับบริการ

- สถานที่สะอาด น่าดึงดูด น่าสนใจ
- หลักสูตรทันสมัย
- เครื่องจักรที่เหมาะสมกับยุค
- ควรจะเป็นหน่วยฝึกที่ **ทันสมัย** ที่สุดของจังหวัด
- ถ้าเมืองหลวง/กรุงเทพ มีการฝึกอะไรที่ดีและทันสมัย
ที่ สพร.. สนพ.. ก็ควรจะมีเหมือนกัน

ความมุ่งหวัง

1.ตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด ปี 66-68

2.แผนการปรับบทบาทกรม 65-68

3.การขับเคลื่อนภารกิจของกรมให้ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์/แผน/เป้าหมายของประเทศ

4.Design Thinking เพื่อพัฒนาแนวคิดของบุคลากรและร่วมจัดทำ Group Projects (10 กลุ่ม) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์คือ แนวทาง กิจกรรม มาตรการ จากการระดมสมอง

5.Digital Transformation และการปรับตัวของกรมเพื่อเข้าสู่การเป็น Data Driven Organization

6.นำแนวทางและผลการระดมสมองไปสู่การปฏิบัติ/การจัดทำโครงการ/คำของบประมาณ

การสัมมนาครั้งนี้คือการปรับกระบวนการทำงานที่สำคัญของกรม

เพื่อให้การดำเนินงานตาม 9 ตัวชี้วัด และแผนการปรับบทบาทใหม่บรรลุผล

GROUP PROJECT

1. **Re branding ยกระดับภาพลักษณ์**
2. **ยกระดับการฝึกอบรม**
3. **ยกระดับการทำงาน**
4. **ยกระดับการเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบาย**
5. **ยกระดับการกำกับดูแล**
6. **นำสู่การเปลี่ยนแปลงผู้ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน**
7. **Data Driven Organization**
8. **มาตรฐานฝีมือแรงงาน**
9. **กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**
10. **รับรองความรู้ความสามารถ**

การดำเนินงานที่ผ่านมา และระยะต่อไป

1

คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 737/2565 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2565
เรื่อง คณะทำงานจัดทำข้อมูลประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงตาม
การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะทำงานฯ
จำนวน 51 คน

1. ประธานคณะทำงาน

นางสาวไพลิน จินตามณีพร รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. คณะทำงาน

นางจิรวรรณ สุตสุนทร ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ผู้อำนวยการ สพร. 1 สมุทรปราการ / สพร. 3 ชลบุรี / สพร. 6 ขอนแก่น
/ สพร. 8 นครสวรรค์ / สพร. 19 เชียงใหม่ / สพร. 22 นครศรีธรรมราช
/ ผู้อำนวยการ สนพ. 20 จังหวัด / ผู้อำนวยการ หรือเจ้าหน้าที่หน่วยงานส่วนกลาง

3. เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้อำนวยการ พบ. เป็นเลขานุการ และเจ้าหน้าที่ บค. และ พบ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

2.

ผลการประชุมคณะทำงานการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ 1/2565

โดยมีนายประทีป ทรงลำยอง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานในการประชุม ซึ่งที่ประชุมมีมติดังนี้



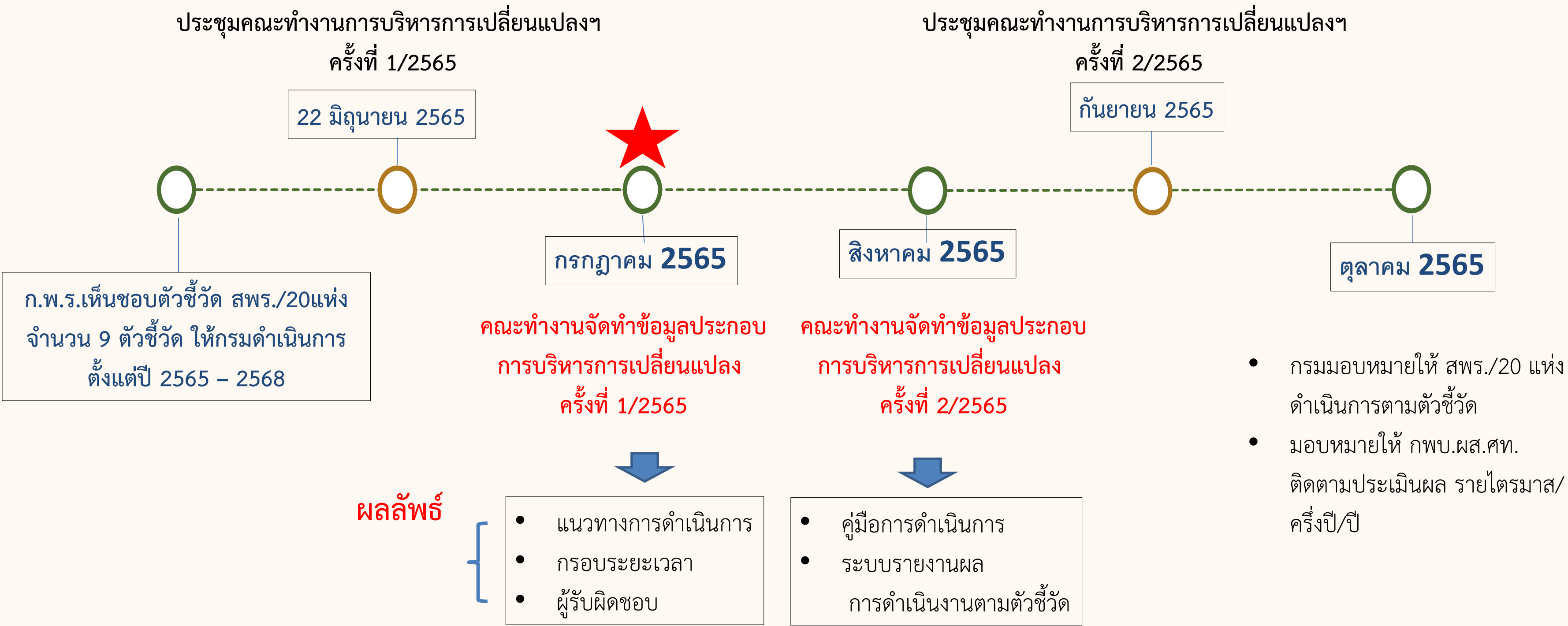
1. เห็นชอบการจัดทำแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



2. เห็นชอบแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำข้อมูลประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

TIMELINE

กรอบระยะเวลาดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



3.

ร่างกรอบการดำเนินงานตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการ
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

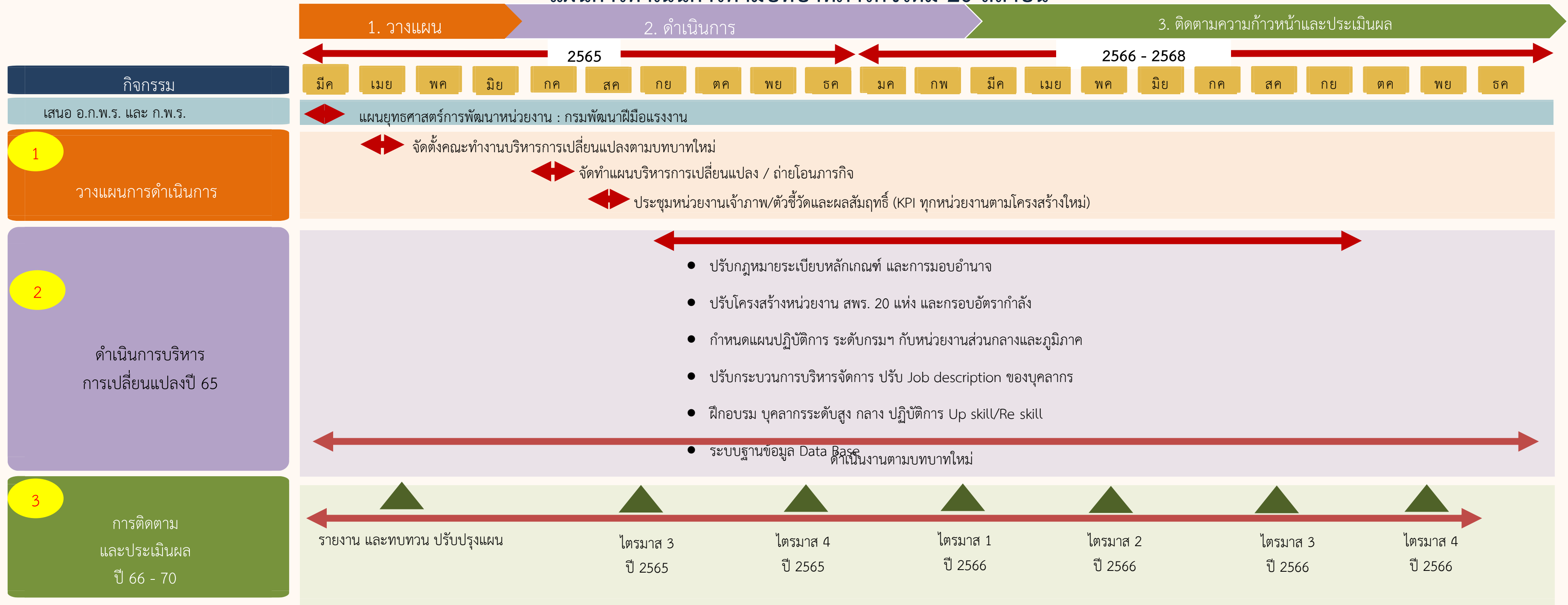
- 1. รายละเอียดของตารางตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการ
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 9 ตัวชี้วัด
- 2. รายละเอียดของการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุง
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย
 - 1) วางแผนการดำเนินการ
 - 2) การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - 3) การติดตามและประเมินผล

4.

การจัดทำคู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการ
แบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยมีรายละเอียดของตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
จำนวน 9 ตัวชี้วัด

แผนการดำเนินการตามบทบาทภารกิจใหม่ 20 สถาบัน



KEY SUCCESS FACTORS

- แผนฝึกอบรม ระดับสูง/หัวหน้าหน่วยงาน
- แผนฝึกอบรม ระดับกลาง/บุคลากรระดับกลาง/ปฏิบัติการ
- แผนฝึกอบรม เจ้าหน้าที่สนับสนุน
- กำหนดระยะเวลา กำหนดผู้รับผิดชอบหลัก/รอง
- ของหน่วยงานส่วนกลาง/ภูมิภาค

- กำหนดแผน
- ร่างแผน/ตัวชี้วัด
- ติดตามผล
- รายงานผล

1. คณะทำงานบริหารการเปลี่ยนแปลง (Committee)

2. แผนการติดตามการปรับบทบาทใหม่ (Planing)

3. ยกระดับ/พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (HRD)

4. เทคโนโลยี (Technology)

- กำหนดประเด็นติดตามผล
- ขับเคลื่อนนโยบาย
- กำกับดูแล
- ส่งเสริม
- ดำเนินการเอง
- ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด

- กำหนดกระบวนการ (Work Flow)
- กำหนดรูปแบบ/เทคโนโลยี/ระบบคอมพิวเตอร์
- กำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

แผนการดำเนินการตามบทบาทภารกิจใหม่ 20 สถาบัน

ผลลัพธ์จากการจัดตั้งสถาบัน 20 แห่ง ระยะ 3 ปี (2566 - 2568)

1. ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
2. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 อันดับ
3. ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ภายใน 3 ปี
4. กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรณีผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5.0 ภายใน 3 ปี
5. ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายใน 3 ปี
6. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data – Driven Organization)
7. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
8. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด
9. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

01

วางแผนการดำเนินการ

- จัดตั้งคณะทำงานบริหารการเปลี่ยนแปลงตามบทบาทใหม่
- จัดทำแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง / ถ่ายโอนภารกิจ
- ประชุมหน่วยงานเจ้าภาพ/ตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์ (KPI ทุกหน่วยงานตามโครงสร้างใหม่)

02

การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง

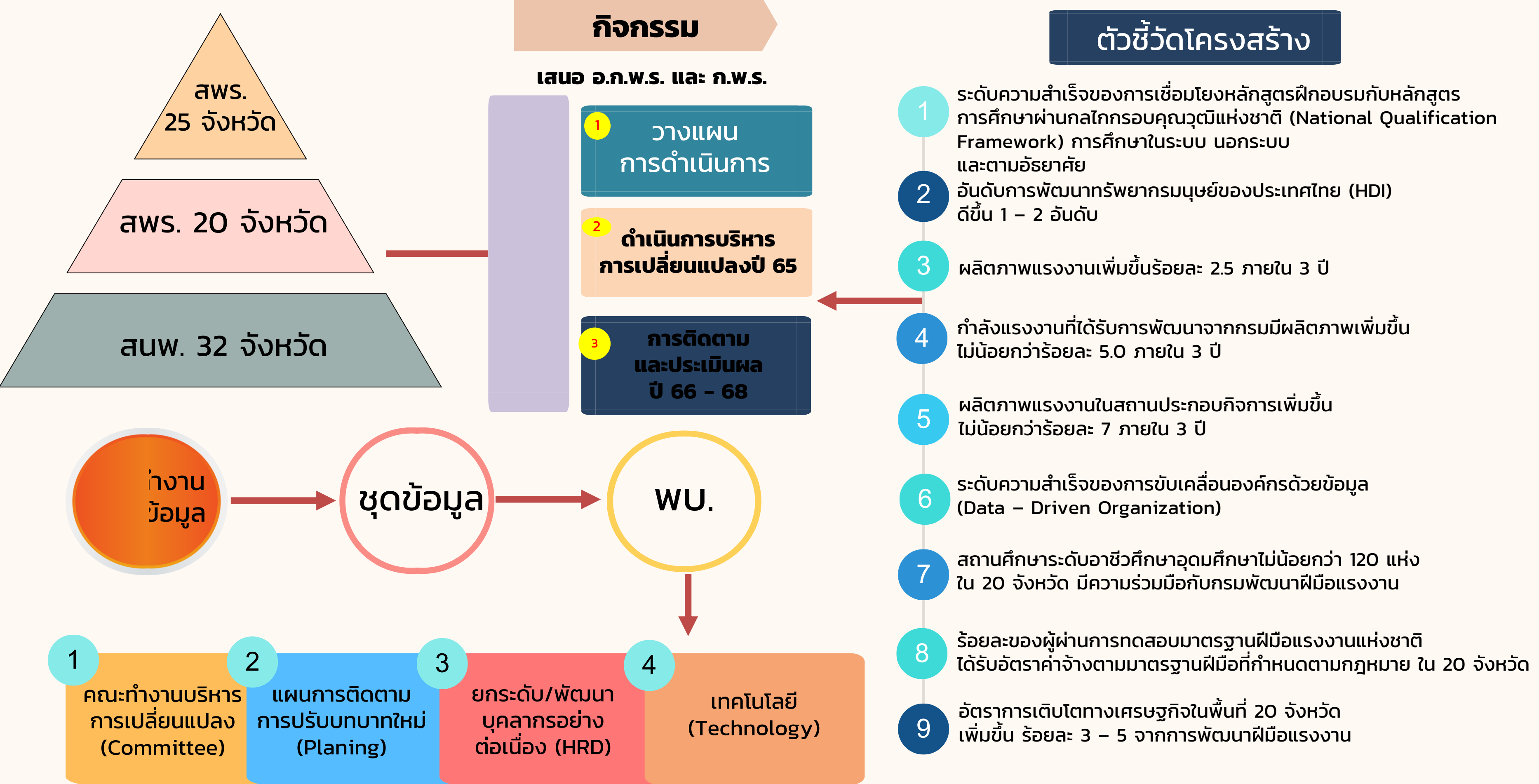
- ปรับกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์ และการมอบอำนาจ
- ปรับโครงสร้างหน่วยงาน สพร. 20 แห่ง และกรอบอัตรากำลัง
- กำหนดแผนปฏิบัติการ ระดับกรมฯ กับหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค
- ปรับกระบวนการบริหารจัดการ ปรับ Job description ของบุคลากร
- ฝึกอบรม บุคลากรระดับสูง กลาง ปฏิบัติการ Up skill/Re skill
- ระบบฐานข้อมูล Data Base
- ดำเนินงานตามบทบาทใหม่

03

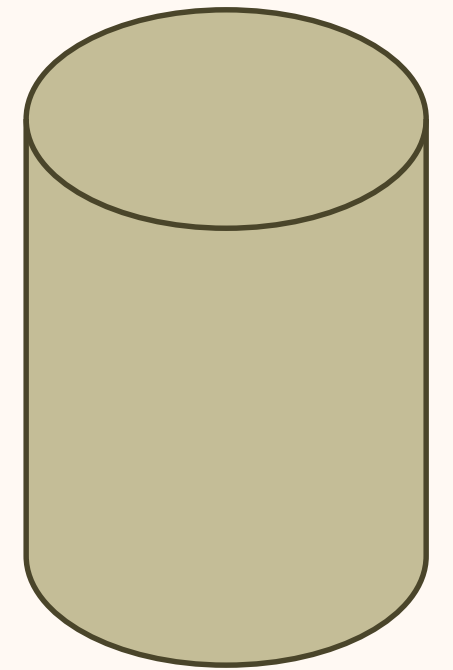
การติดตามและประเมินผล

- รายงาน และทบทวน ปรับปรุงแผน
- ติดตามความคืบหน้า ทุก 3 เดือน, 6 เดือน, 9 เดือน และ 12 เดือน

3.2 การจัดทำคู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ระบบรายงานผลตามตัวชี้วัด



DATABASE

01

ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

02

อันดับการพัฒนาดัชนีการพัฒนามนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 อันดับ

03

ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ภายใน 3 ปี

04

กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรมมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5.0 ภายใน 3 ปี

05

ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายใน 3 ปี

06

ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data – Driven Organization)

07

สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

08

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด

09

อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คู่มือการปฏิบัติงาน

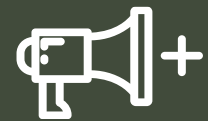
องค์ประกอบ



1. คำอธิบาย



2. ขั้นตอนการ
ดำเนินงาน/
วิธีการ



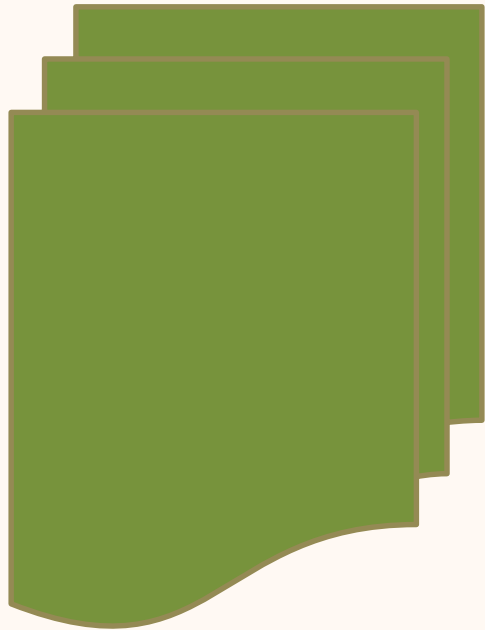
3. เป้าหมาย



4. ผลลัพธ์



5. การติดตาม
ประเมินผล



Handbook

Q&A