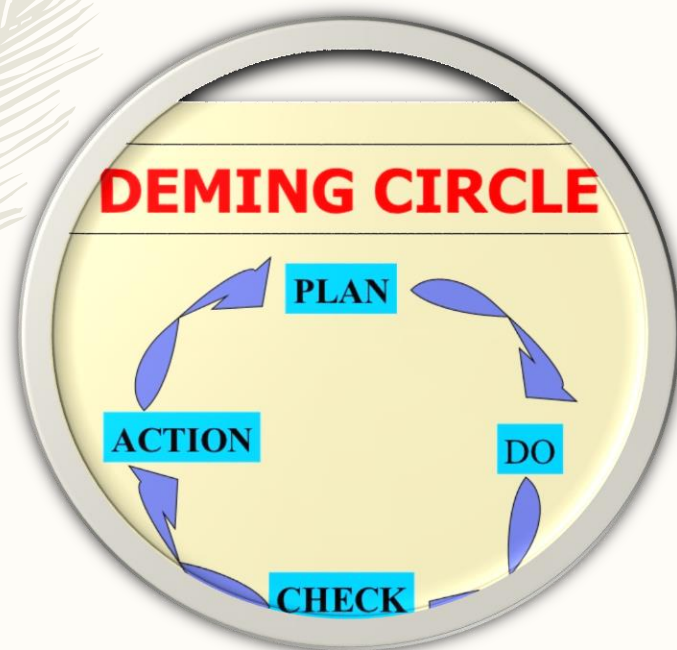


การปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2560-2564



ณ โรงแรม ปรี้นซ์ตัน ดินแดง

วันที่ 10 มกราคม 2562

โดย ดร. มารยาท สมุทรสาคร

- PDCA

- หลักการและกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ (SWOT)

- ผลการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560-2564

- การบริหารจัดการยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ

- ระดมความเห็นเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์กรมฯ

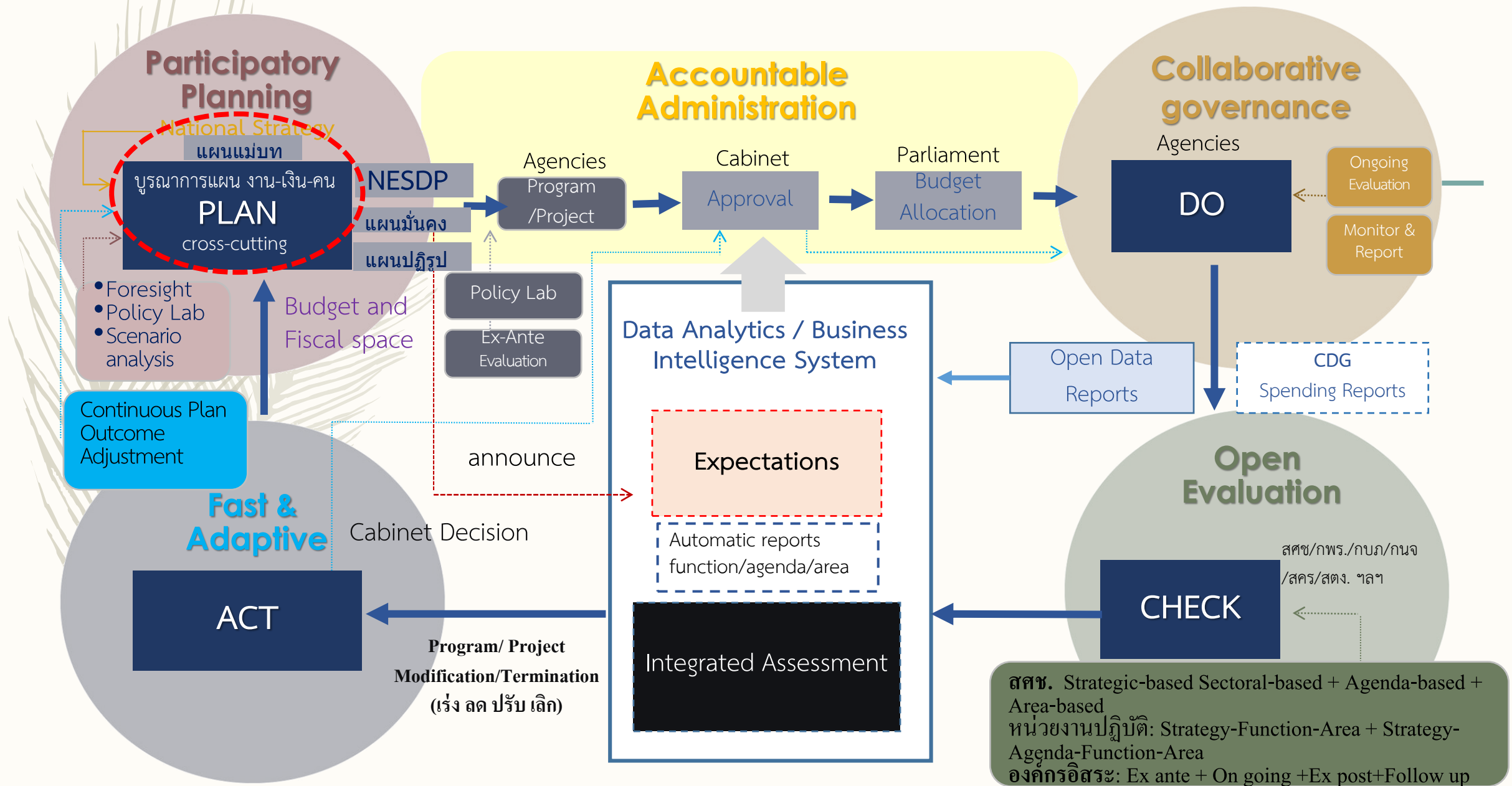
Φ SWOT

Φ วิสัยทัศน์

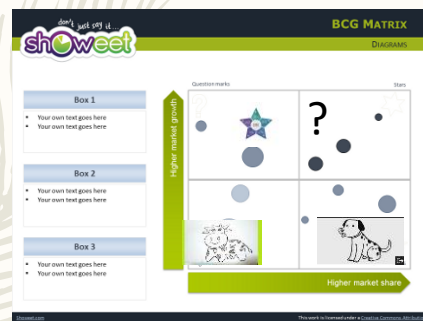
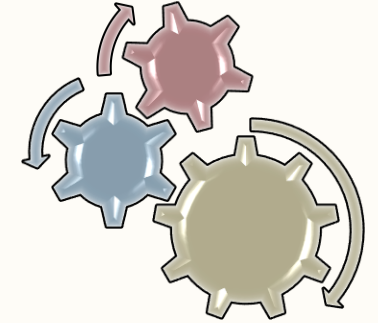
Φ พันธกิจ

Φ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ รวมถึงตัวชี้วัดและเป้าหมายตะและกลยุทธ์

PDCA ของประเทศไทย



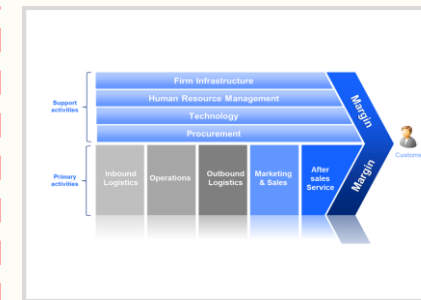
เครื่องมือในการจัดทำยุทธศาสตร์



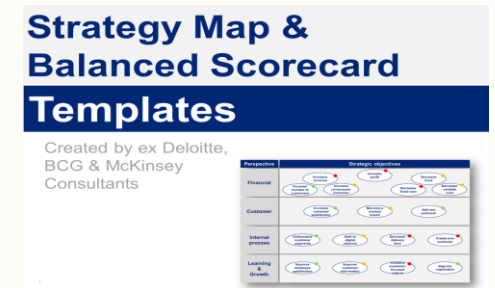
Boston Matrix



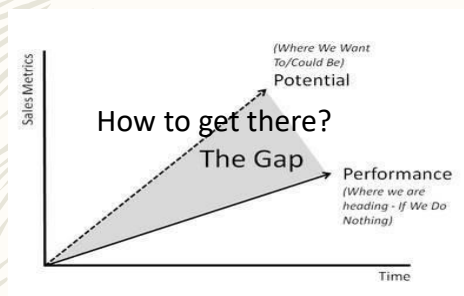
SWOT Matrix



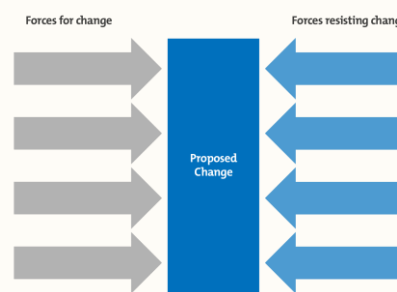
Value chain Analysis



Balanced Scorecard



Gap Analysis



Force Field Analysis

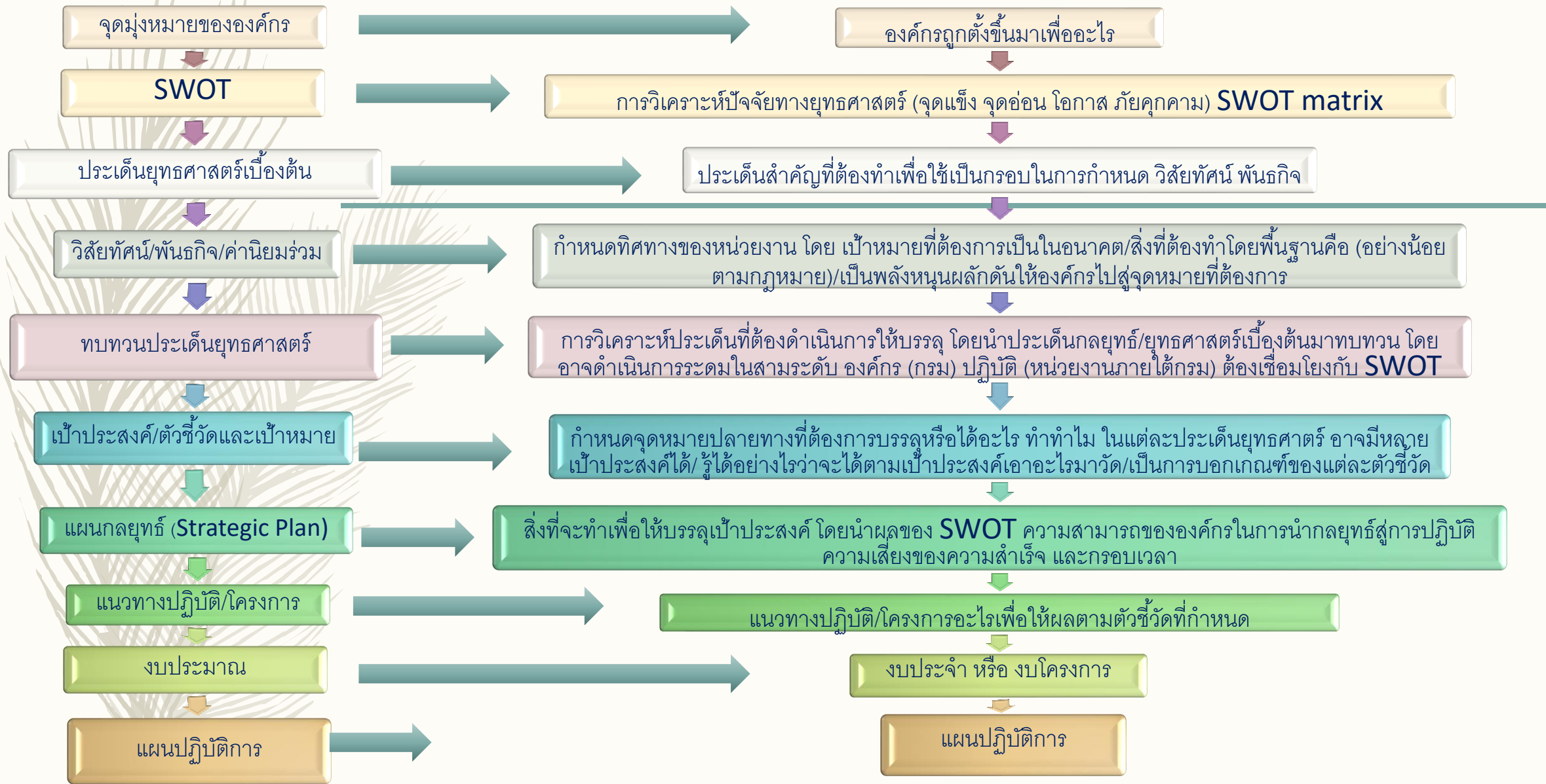


Porter's Generic Strategies



Core competency

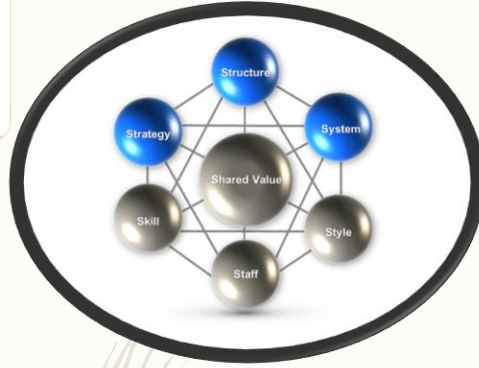
หลักการและกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วย SWOT



การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560-2564

จุดมุ่งหมายขององค์กร:

พัฒนาผลิตภาพแรงงานเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 โดย
เติมเต็มวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะความรู้
เพื่อเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความ
เชี่ยวชาญและทักษะสูง



SWOT Analysis (วิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน) 7S Model ของ Mckinsey เป็นการ
Scanning ที่ไม่ใช่มองปัญหาอดีตและปัจจุบัน แต่ต้องมองขั้นตอนให้ครบจนบรรลุวิสัยทัศน์

กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

โครงสร้างองค์กร (Structure)

ระบบปฏิบัติงาน (System)

บุคลากร (Staff)

ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)

รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)

ค่านิยมร่วม (Shared Value)

โครงสร้าง หมายถึง วิธีการสั่งการรูปแบบของการจัดแบ่งกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ
หรือสายบังคับบัญชา และมีการกำหนดการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของงานนั้นเข้า
ด้วยกัน จุดมุ่งหมายของการจัดโครงสร้างองค์กรก็เพื่อที่จะเป็นกลไกในการทำงานโดย
ที่เราพบเห็นได้จะอยู่ในรูปของ “แผนผังองค์กร มีการจัดกลุ่มงาน/หน่วยงาน และมีการ
กำหนดงานและความรับผิดชอบให้กับแต่ละบุคคลและแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งมี
การจัดบุคลากรให้เป็นหน่วยงาน (Unit) หลายหน่วยงานรวมกันเป็นฝ่ายรวมกันเป็น
ฝ่าย (Department) และเมื่อรวมกันก็จะกลายเป็นองค์กร(Organization) นอกจากนี้
มีการกำหนดความสัมพันธ์ในแนวนอน คือมีการกำหนดสายงานเป็นลำดับขั้นเพื่อ
ประโยชน์ต่อการรายงานให้ตรงตามสายงานและจะได้ทราบว่าใครมีขอบเขตอำนาจ
แค่ไหน และกำหนดความสัมพันธ์ในแนวนอน คือมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง
กันของหน่วยงานในระดับเดียวกันหรือในหน่วยเดียวกันเพื่อประโยชน์ต่อการ
ประสานงานและการทำงานให้สอดคล้องกัน

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ หมายถึง แผนที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างความในการปฏิบัติงาน การ
ดำเนินมาตรการแบบหลากหลาย (Diversification) และการบูรณาการกับ
หน่วยงานทั้งในองค์กรและระหว่างองค์กร มักจะมีอิทธิพลกับโครงสร้างตามตึกทรีของ
ความสัมพันธ์ และระบบการทำงาน เป็นต้น

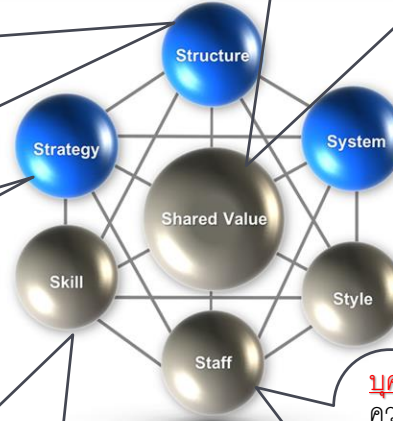
ทักษะ หมายถึง ความรู้ความชำนาญของพนักงาน ลูกจ้าง ที่มีต่องาน ต้องพิจารณา
ทักษะอะไรที่มีความจำเป็นมากที่สุดขององค์กร ทักษะประจำ การใช้เครื่องมือ มี
ระบบวัดและเฝ้าติดตาม

ค่านิยมร่วม หมายถึง ความรู้สึกร่วมกันขององค์กรหรือทีมงานที่อยู่บนพื้นฐาน
ของงาน/กิจกรรม ที่ตนกำลังดำเนินอยู่ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการ
ทำงานและความมุ่งมั่นร่วมกันในการทำสิ่งหนึ่งให้บรรลุผล จึงเป็นระบบที่วางอยู่
ตรงกลาง และฝังรากลึกเข้าไปที่ส่วนวัฒนธรรมขององค์กรนั่นเอง

ระบบการทำงาน หมายถึง กิจกรรมหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่บุคลากร
ต้องดำเนินการกิจการงานให้บรรลุ เช่น ระบบพัฒนาในระบบพัฒนาศักยภาพ
ระบบการสื่อสารและสั่งการ เป็นต้น

รูปแบบและลักษณะการทำงาน หมายถึง ภาวะผู้นำ ความเอาใจใส่ ความตั้งใจ
หรือความ กระตือรือร้นต่อหน้าที่ การทำงานเป็นทีม รูปแบบการทำงาน เป็นต้น

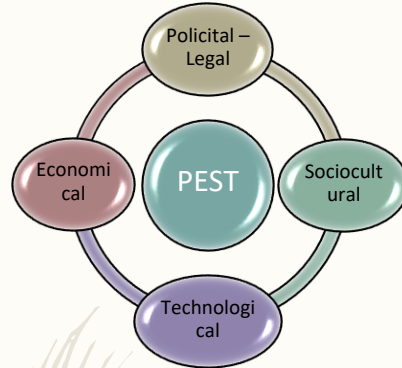
บุคลากร หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้าง ความสามารถและสมรรถนะ ความรู้
ความสามารถ และรวมไปถึงระบบที่เกี่ยวข้องกับ บุคลากร เช่น ระบบการวัดประเมินผล
การจ่ายผลตอบแทน การเตรียมบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งงานในอนาคต ความพร้อม
ในหน้าที่พื้นฐานของตนเอง ความพร้อมด้านทักษะการปฏิบัติงานและความเข้าใจในสาระ
ขององค์กรได้พัฒนาทรัพยากรบุคคลไปในทิศทางที่ตนต้องการนำขีดความสามารถของ
บุคลากรมาใช้ อันจะเป็นผลให้องค์กรไม่สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น
การปรับปรุงบุคลากรเจ้าอาจต้องการทักษะ/ความสามารถใหม่ๆที่บุคลากรไม่เคยมา
ก่อน เช่น ความรู้ทางสารสนเทศ ความรู้ในระบบการจัดจำหน่ายผ่านอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
และมีลักษณะตาม **core competency**



การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560-2564

จุดมุ่งหมายขององค์กร:

พัฒนาผลผลิตภาพแรงงานเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 โดยเติมเต็มวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะความรู้ เพื่อเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะสูง



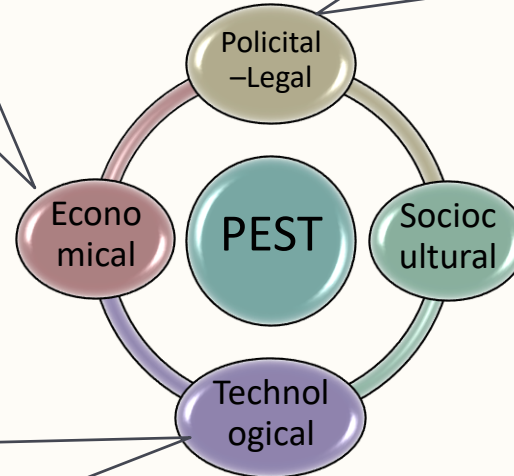
PEST Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกในระดับมหภาค ภาพรวม (ใช้ Forecasting, Fore sighting เช่นกัน มองอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

- **P: Political-Legal factors** ปัจจัยทางการเมืองและกฎหมาย
- **E: Economic Factors** ปัจจัยทางเศรษฐกิจ
- **S: Sociocultural Factors** ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม
- **T: Technological Factors** ปัจจัยทางเทคโนโลยี

ปัจจัยทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ ทั้งจุลภาคและมหภาค เช่น ขั้นตอนของวัฏจักรธุรกิจ, สถานการณ์ปัจจุบันและการคาดการณ์การขยายตัวทางเศรษฐกิจของอัตราเงินเฟ้อและอัตราดอกเบี้ย, การว่างงานและอุปทานของแรงงาน, ต้นทุนค่าแรงงาน (ทั้งแรงงานขั้นต่ำ และ ค่าแรงพนักงานระดับฝีมือแรงงาน) และระดับรายได้และการกระจายระดับชั้นของรายได้ของคนทำงาน ผลกระทบของการค้าแบบโลกาภิวัตน์แนวโน้มผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรืออื่นๆ ที่มีผลต่อเศรษฐกิจเป็นต้น

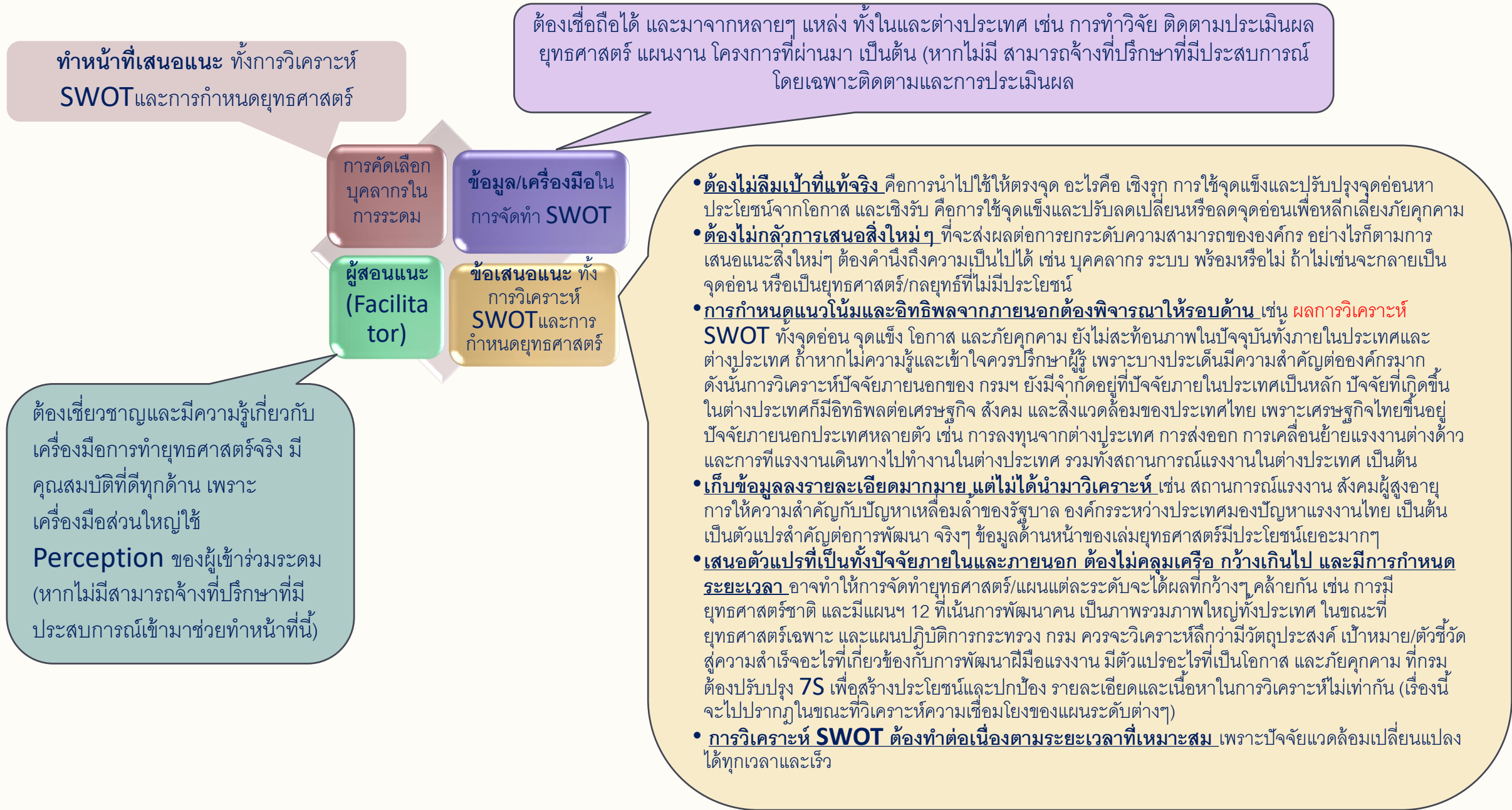
รูปแบบทางการเมืองการออกกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กร เช่น ระบบการปกครอง สถานะทางการเมือง การเมือง มั่นคงของรัฐบาล และรูปแบบของรัฐบาล, เสรีภาพของสื่อสารตามหลักนิติธรรม และระบบการดำเนินการของราชการในแต่ละท้องถิ่น, แนวโน้มของนโยบายของรัฐบาล ทั้งที่เป็นกฎระเบียบข้อบังคับและมีใช้กฎระเบียบที่จะออกมาใหม่ และนโยบายที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน, ลักษณะของสังคมและกฎหมาย, การจ้างงานของท้องถิ่น ความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และการก่อการร้าย เป็นต้น

เทคโนโลยีและนวัตกรรม เทคโนโลยีเป็นส่วนความสำคัญมากในปัจจุบันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้เปรียบเสียเปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นต้องพิจารณา เช่น ผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ๆ ผลกระทบของระบบอินเทอร์เน็ต และระบบการติดต่อสื่อสารแบบมีสายและแบบไร้สายและระยะทางที่ไกลจากสำนักงานใหญ่ และกิจกรรมการวิจัยและพัฒนา และผลกระทบของการถ่ายทอดด้านเทคโนโลยี ความก้าวหน้า



ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ วัฒนธรรม ความเชื่อสังคม วิถีชีวิตของสังคมเมือง และสังคมชนบท ภาษา อัตราการเติบโตของจำนวนประชากรและอายุเฉลี่ย การกระจายตัวของช่วงอายุ และการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของประชากร ระดับการศึกษาเฉลี่ย สถานการณ์แรงงานประชากรที่ใช้แรงงานในตลาดแรงงาน ทักษะคนในการทำงาน การรักความอิสระ ทักษะคนต่อการทำงานกับบริษัทต่างชาติ ความคิดเห็นหรือทัศนคติของประชาชนทางสังคม และข้อห้ามทางสังคมต่างๆ รูปแบบของประเพณีวัฒนธรรม วิถีชีวิตท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่

ผลการวิเคราะห์ SWOT พบว่า เลือกใช้ **Model** ได้เหมาะสม โดยใช้ 7S Framework of Mckinsey ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ในขณะที่เลือกใช้ **PEST Analysis** ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (Assessing การ Scanning and Foresighting) (**Future Lap**)



หลักการวิเคราะห์ SWOT Matrix เพื่อจัดทำ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแต่ละยุทธศาสตร์ (Policy lab)

การตรวจสอบยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ โดย SWOT matrix

- ตรวจสอบผลกระทบของอุปสรรค
- ตรวจสอบความเป็นไปได้ของโอกาส
- ตรวจสอบสภาพแวดล้อมของจุดแข็ง (ต่อยอด / ตั้งรับ)
- ตรวจสอบสภาพแวดล้อมของจุดอ่อน (ทู่เม / ปรับเปลี่ยน)

Internal Strengths (S)

เงื่อนไขภายในที่จะส่งผลกระทบให้กับองค์กรในทางที่ดี และเป็นประโยชน์หากได้มีการทำกิจกรรมใดๆ ที่สามารถนำเงื่อนไขเหล่านั้นมาใช้ตามช่วงเวลาที่เงื่อนไขนั้นยังมีผลอยู่ หรือกล่าวอีกนัยคือการนำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่มีอยู่มาทำให้เกิดประโยชน์ รักษาไว้ และเสริมสร้างและยกระดับให้มากขึ้นอย่างไร

Internal Weaknesses (W)

เงื่อนไขภายในที่จะส่งผลกระทบให้กับองค์กรในทางที่ไม่ดี ไม่เป็นประโยชน์ และเกิดความเสียเปรียบ หรือเป็นการลดจุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ กำจัดมันออกไปได้อย่างไร

External Opportunity (O)

เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

(SO) เน้น เชิงรุก ใช้จุดแข็งหาประโยชน์จากโอกาส

เป็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์เชิงรุก “ฉกฉวย” ที่เน้นการใช้จุดแข็งเพื่อเปิดโอกาสใหม่การแข่งขันขององค์กร

Keyword ขยายงาน ส่งเสริม กระจายงาน สนับสนุน เพิ่มเครือข่าย เพิ่มเป้าหมาย พัฒนา

(WO) ปรับปรุง” จุดอ่อน โดยใช้ประโยชน์จากโอกาส

เป็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ “ทดแทน” แก้ไขจุดอ่อน เพื่อใช้โอกาสที่มีอยู่ขององค์กร

Keyword ปรับปรุง เพิ่มช่องทาง พัฒนาสร้างเครือข่าย ร่วมทุน เร่งรัด หาแนวร่วม ร่วมมือ

External Threats (T)

เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งองค์กร จะต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญ แรงกระแทกดังกล่าวได้

(ST) เน้น “ป้องกัน” ใช้จุดแข็ง หลบภัยคุกคาม

เป็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ “บรรเทา” หาทางผ่านพ้นจุดอ่อน และเลี่ยงภาวะคุกคามที่ปดบังวัตถุประสงค์องค์กร

Keyword ทบทวน ลดกิจกรรม ชะลอการดำเนินการ ถ่ายโอนปรับเปลี่ยนกิจกรรม

(WT) “รับ/เปลี่ยน” ลด จุดอ่อน หลีกเลี่ยงภัยคุกคาม

เป็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ “โอบล้อม”อาศัยจุดแข็งด้าน และตริง ภาวะคุกคามที่มีต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

Keyword ขยายงานที่เป็นจุดแข็ง ควบคุม รักษา หลีกเลี่ยงอุปสรรค ป้องกัน

(SO) เน้น เชิงรุก ใช้จุดแข็งหาประโยชน์จากโอกาส เป็นยุทธศาสตร์เชิงรุก “ผนึกพลัง” ที่เน้นการใช้จุดแข็งเพื่อเปิดโอกาสใหม่การแข่งขันขององค์กร Keyword ขยายงาน ส่งเสริม กระจายงาน สนับสนุนเพิ่มเครือข่าย เพิ่มเป้าหมายพัฒนา

กำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์เบื้องต้น

Internal Strengths (S)

- เข้าใจบทบาทและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน
- สนองข้อสั่งการและนโยบายของภาครัฐเป็นอย่างดี
- หน่วยงานกระจายอยู่ทุกจังหวัดของประเทศ
- ได้รับการยอมรับในด้านการผลิตบุคลากรสาขาต่างๆ
- กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์อย่างชัดเจน



7S Model

Staff (เข้าใจบทบาทและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน)

- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการบริการให้สามารถเข้าถึงได้ทุกกลุ่มเป้าหมายและสะดวกมากขึ้น
- ทบทวนบทบาทหน้าที่และจัดระบบการบริหารบุคคลากรโดยอาศัยหลักการปรับโครงสร้างของกรม
- พัฒนาบุคลากรของกรมให้รองรับการใช้ระบบ ICT และสามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกรม

Style (สนองข้อสั่งการและนโยบายของรัฐได้เป็นอย่างดี)

- กำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 และนโยบายอื่นๆ
- กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
- กำหนดยุทธศาสตร์การฝึกอบรมแรงงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมมาปรับใช้
- กำหนดยุทธศาสตร์การบริการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง



Structure (หน่วยงานกระจายอยู่ทุกจังหวัด)

- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าถึงความต้องการแรงงานในแต่ละพื้นที่
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสามารถพัฒนาทักษะของแรงงานในแต่ละพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม และตรงความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบการ
- แรงงานในแต่ละพื้นที่สามารถเข้าถึงการรับบริการจากหน่วยงานได้เร็วขึ้นและสะดวกมากขึ้น
- หน่วยปฏิบัติมีอิสระในการบริหารและมีสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรเอกชนและหน่วยราชการในท้องถิ่น

ไม่มีใน SWOT

Skill (ได้รับการยอมรับในด้านการผลิตบุคลากร สาขาช่าง)

- พัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- สร้างเครือข่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาช่าง
- สร้างเครือข่ายผู้ประกอบการอาชีพสาขาช่างที่ได้รับรองจากมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- สร้างเครือข่ายผู้ประกอบการอาชีพสาขาช่างที่ได้รับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
- ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

Strategy

(กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ชัดเจน)

- จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ 5 ปี ระยะ 20 ปี โดยยึดหลักแนวทางกรอบยุทธศาสตร์ชาติ
- จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาฝีมือแรงงานจากแผนงานสู่การปฏิบัติ

External Opportunity (O)

- รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของประเทศ
- มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน
- ขยายการลงทุนเพิ่มจากนโยบายส่งเสริมการลงทุน
- กำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษและส่งเสริมการลงทุน
- เคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เกิดการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้
- มีการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มขึ้น
- การเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายขึ้น
- มีนวัตกรรมสมัยใหม่เกิดขึ้นมาก กระตุ้นความต้องการการพัฒนา

(ST) เน้น “ป้องกัน” ใช้จุดแข็ง หลบภัยคุกคาม เป็นยุทธศาสตร์ “บรรเทา” หากทางผ่านพ้นจุดอ่อนและเสี่ยงภาวะคุกคามที่ปิดบังวัตถุประสงค์

Keyword ทบทวน ลดกิจกรรม ชะลอการดำเนินการ ถ่ายโอน ปรับเปลี่ยนกิจกรรม

กำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์เบื้องต้น

Internal Strengths (S)

- เข้าใจบทบาทและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน
- สนองข้อสั่งการและนโยบายของภาครัฐเป็นอย่างดี
- หน่วยงานกระจายอยู่ทุกจังหวัดของประเทศ
- ได้รับการยอมรับในด้านการผลิตบุคลากรสาขาต่างๆ
- กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์อย่างชัดเจน



External Threats (T)

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ขาดการมุ่งเน้นการบูรณาการที่ชัดเจนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลด้านแรงงาน
- จำกัดขอบเขตการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ

Decent work

- ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนยังไม่เพียงพอ
- การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- ปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น เพราะนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน
- เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงเร็วไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

Staff (เข้าใจบทบาทและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน)

- ร่วมบูรณาการเครือข่ายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- พัฒนาบุคลากรให้มี **Multi-skill** ในด้านการทำงานที่หลากหลาย

Style (สนองข้อสั่งการและนโยบายของรัฐได้เป็นอย่างดี)

- กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน คนพิการ

Structure (หน่วยงานกระจายอยู่ทุกจังหวัด)

- สร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน
- สร้างระบบการสำรวจความจำเป็นของการพัฒนาทักษะของแรงงานในแต่ละพื้นที่เชื่อมโยงกับความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

ไม่มีใน SWOT

Skill (ได้รับการยอมรับในด้านการผลิตบุคลากร สาขาช่าง)

- เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
- จัดทำมาตรฐานฝีมือในสาขาช่างและดำเนินการทดสอบมาตรฐาน
- จัดทำค่าจ้างเพื่อรองรับ **Decent work**

Strategy (กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ชัดเจน)

- จัดทำระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานประจำปี
- จัดทำสถิติการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์เบื้องต้น

Internal Weaknesses (W)

- ไม่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ
- ไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน
- มีการจัดทำยุทธศาสตร์ที่หลากหลาย แต่ไม่มีการนำมาบูรณาการหรือนำไปปฏิบัติ
- ขาดการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน
- บางหน่วยงานไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
- การพัฒนาศักยภาพบุคคลากรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ต้องการ **(Competency)**



External Opportunity (O)

- รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของประเทศ
- มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน
- ขยายการลงทุนเพิ่มจากนโยบายส่งเสริมการลงทุน
- กำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษและส่งเสริมการลงทุน
- เคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เกิดการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้
- มีการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มขึ้น
- การเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายขึ้น
- มีนวัตกรรมสมัยใหม่เกิดขึ้นมาก กระตุ้นความต้องการการพัฒนา

(WO) ปรับปรุง” จุดอ่อน โดยใช้ประโยชน์จากโอกาส เป็นยุทธศาสตร์ “ทดแทน” แก้ไขจุดอ่อน เพื่อใช้โอกาสที่มีอยู่ขององค์กร

Keyword ปรับปรุง เพิ่มช่องทาง พัฒนาสร้างเครือข่าย ร่วมทุน เร่งรัด หาแนวร่วม ร่วมมือ

Staff (ไม่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ)

- พัฒนารูปแบบและรูปแบบการฝึก เทคนิคการสอนสมัยใหม่ให้แก่บุคลากรของกรม
- สร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

System(ไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน)

- พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ **PMQA**
- พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
- พัฒนาระบบประกันคุณภาพให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน

System(การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะขอตำแหน่งงานที่ต้องการ)

- ปรับปรุงบทบาทหน้าที่และจัดระบบการบริหารบุคลากรโดยอาศัยยุทธศาสตร์นโยบาย
- กำหนดสมรรถนะ ประเมินสมรรถนะบุคลากร โดย อาศัยประสบการณ์การทำงานวุฒิการศึกษา การเข้าร่วมฝึกอบรม

Strategy (มีการจัดทำยุทธศาสตร์ที่หลากหลายแต่ไม่มีการนำมาบูรณาการหรือนำไปปฏิบัติ)

- เผยแพร่แผนยุทธศาสตร์กรม 5 ปี และ 20 ปี ให้ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายรับทราบ
- จัดทำคู่มือการแปลงแผนยุทธศาสตร์กรมสู่การปฏิบัติ
- พัฒนาระบบติดตามประเมินผลในแผนยุทธศาสตร์ในแต่ละด้าน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

Strategy (ขาดการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน)

- พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน
- จัดทำการวิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละ โครงการ เพื่อให้สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในด้านผลประโยชน์ ความคุ้มค่า ปัญหาและวิธีการแก้ไข
- นำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้ามาปรับใช้ในการประมวลผลระบบติดตามและประเมินผล
- มีการเชื่อมโยงผลการประเมินผลกับข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวิเคราะห์และประเมินผลในมิติที่กว้างขึ้น

Structure

(บางหน่วยงานไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

- ปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานของกรมฯ ให้สอดคล้องกับภารกิจรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์กระทรวง
- ปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารงานให้เป็นผู้กำกับ ดูแล แทนการลงมือดำเนินการเอง

กำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์เบื้องต้น

Internal Weaknesses (W)

- ไม่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ
- ไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน
- มีการจัดทำยุทธศาสตร์ที่หลากหลาย แต่ไม่มีการนำมาบูรณาการหรือนำไปปฏิบัติ
- ขาดการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน
- บางหน่วยงานไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ต้องการ **(Competency)**



External Threats (T)

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ มีการกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ขาดการมุ่งเน้นการบูรณาการที่ชัดเจนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลด้านแรงงาน
- จำกัดขอบเขตการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ **Decent work**
- ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนยังไม่เพียงพอ
- การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- ปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น เพราะนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน
- เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงเร็วไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(WT) “รับ/เปลี่ยน” ลด จุดอ่อน หลีกเลี่ยงภัยคุกคามเป็นยุทธศาสตร์ “โอบล้อม” อาศัยจุดแข็งต้านและตรึง ภาวะคุกคามที่มีต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

Keyword ขยายงานที่เป็นจุดแข็ง ควบคุม รักษา หลีกเลี่ยงอุปสรรค ป้องกัน

Staff (ไม่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ)

- กำหนดสมรรถนะ **(Competency)** ให้ตรงกับตำแหน่ง
- จัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน **(IDP, Succession Planning, Training road map)**

System (ไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน)

- ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- พัฒนากลไกความร่วมมือภาคีรัฐและภาคเอกชน

System (การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะขอตำแหน่งงานที่ต้องการ)

- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศผลักดันให้มีการเรียนรู้ใหม่ นำมากำหนดสมรรถนะ ประเมินสมรรถนะบุคลากรและจัดสรรให้เหมาะสมกับสมรรถนะรายบุคคล

Strategy (มีการจัดทำยุทธศาสตร์ที่หลากหลายแต่ไม่มีการนำมาบูรณาการหรือนำไปปฏิบัติ)

- ทบทวนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และกรอบยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน
- พัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องและเพียงพอต่อโครงการในแต่ละโครงการ พร้อมสร้างความต่อเนื่องโครงการในแต่ละปี เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการเชื่อมโยงในแต่ละปี

Strategy (ขาดการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน)

- จัดตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โดยให้มีบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก อาทิ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล
- มีแผนและรายละเอียดการติดตามและประเมินผลในทุกกระยะการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบความสำเร็จและปัญหาในแต่ละช่วงการปฏิบัติงาน

Structure (บางหน่วยงานไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

- พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูง โดยนำหลักการ **PMQA** และระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้
- มุ่งเน้นการบูรณาการระบบเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สร้างระบบจูงใจการทำงานให้กับบุคลากรหน่วยปฏิบัติ

คำถามจาก คณะกรรมการวิสามัญ
พิจารณาร่าง พรบ. งบประมาณรายจ่าย
ประจำปี 2562 สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

- กรมใช้เป้าหมายของประเทศ หรือจาก
แผนใด มาเป็นตัวตั้งนำไปสู่ ไทยแลนด์ 4.0
- มีการตั้งระยะเวลาในการบรรลุผลสำเร็จ
ตามวิสัยทัศน์หรือไม่ (บรรลุในปีใด)
- Thailand 4.0 ????? ต้องชัดเจน
โดย เสนอให้ใช้แผนฯ 12 มาเป็นกรอบในการ
กำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดช่วงเวลาที่จะ
บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ด้วย

คำตอบ การจัดทำ วิสัยทัศน์ ต้องพิจารณา จาก SWOT ซึ่งในการวิเคราะห์ SWOT ได้นำ
ยุทธศาสตร์ชาติ แผนฯ 12 แผนปฏิบัติการกระทรวง เป็นกรอบในการวิเคราะห์อยู่แล้ว ดังนั้น
กำหนดวิสัยทัศน์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงมีความเชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และ
แผนฯ 12 อย่างไรก็ตาม มีข้อควรดำเนินการ มิเช่นนั้นจะเป็นข้อจำกัดในการชี้แจง

- ในการจัดทำ SWOT ไม่แน่ว่า ได้พิจารณารายละเอียดของยุทธศาสตร์ชาติ แผนฯ
12 และอื่นๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงาน กรม หรือไม่ และที่สำคัญข้อมูลสำคัญหลาย
เรื่องไม่ได้นำมาวิเคราะห์
- ต้องจำกัดความ คำว่า แรงงานคุณภาพ จะเป็น Super worker หรือ Smart
worker หรือ Productive manpower เอาให้ชัดเจน และที่สำคัญ เราจะ
เน้นคุณภาพเป็นหลัก หรือจะดูเชิงปริมาณด้วย ต้องมีเหตุผลชัดเจน โดยเฉพาะ ถ้า
เชื่อมโยงไปที่ labor productivity ในยุทธศาสตร์ชาติ และแผนฯ 12 รวมทั้งต้อง
ศึกษาและจัดทำ Milestone เพื่อกำหนดระยะของวิสัยทัศน์
- ถ้ายังคงไว้ Thailand 4.0 ก็ต้องดึงประเด็นแรงงานที่อยู่ใน Thailand 4.0 ที่
กรมสามารถดำเนินการให้เสร็จภายใน 5 ปี หรือไม่ แต่ Thailand 4.0 อาจเป็น
กรอบคล้ายกับแผนฯ 12 เพราะ Thailand 4.0 ก็คือนโยบายของรัฐบาล คสช.

SWOT/วิสัยทัศน์:

พัฒนาเป็นองค์กรชั้นนำด้านการเสริมสร้างทักษะ
คนทำงาน **แรงงาน**ทุกระดับ และผู้ประกอบการให้มี
ผลิตภาพสูง **คุณภาพสูง** ตรงความต้องการตลาดในปี
ในปี ????? **สู่ไทยแลนด์ 4.0**



ผังความเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ ปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) กับยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
(พ.ศ.2561-2580)

ระดับที่ 1

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน **เป็นประเทศพัฒนา**แล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ระดับที่ 2

แผนฯ 12 **ไม่จัดทำ** วิสัยทัศน์ เพราะบทบาทเปลี่ยนแปลง เป็นกึ่งแผนปฏิบัติการ เป็นการ Cascade จากยุทธศาสตร์ชาติ ให้สามารถเป็นแผนระยะปานกลางสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการระดับที่สาม ดังนั้นได้ดำเนินการจัดทำ **milestones** แบ่งเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี โดย 5 ปีแรก เป็นช่วงแผนฯ 12 ซึ่งเราเป็นช่วงของการเริ่มต้นรถไฟ ขบวนที่ 12 เป็นช่วงเวลาแห่งการวางฐานราก ดังนั้นใน 5 ปีแรก มีทิศทางที่เกี่ยวข้อง **คุณสมบัติพื้นฐานคนไทย** มีวินัย ตีน้ำรู้/เรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง จิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวม สุขภาพกายใจดี **ความรู้และทักษะ** ครุธรรมิคุณภาพ ทักษะหลากหลาย คิดวิเคราะห์ แยกแยะ พูดได้อย่างน้อย 2 ภาษา จัดการดิจิทัลเป็น เต็มพัฒนาการสมวัย ทักษะการคิดเชิงบริหารและทางสังคมดี (STEM สมบูรณ์แบบ) ผู้สูงอายุมีทักษะอาชีพ ดูแลตัวเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี **เหลื่อมล้ำ** : GINI 0.4

เป้าหมาย (ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน) **ควรเป็นเป้าประสงค์**

- คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย (ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน) **ควรเป็นเป้าประสงค์**

- เพิ่มผลผลิตภาพการผลิต

ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม เป็น “สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (Inclusive Society) ด้วยการเติมเต็มศักยภาพของผู้คน ในสังคม • เปลี่ยนเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer จำนวน 20,000 ครัวเรือน ภายใน 5 ปี และ 100,000 ครัวเรือน ภายใน 10 ปี • ยกระดับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้เป็น Smart SME จำนวน 100,000 สถานประกอบการ ภายใน 5 ปี และเพิ่มเป็น 500,000 ราย ภายใน 10 ปี • พัฒนาวิสาหกิจชุมชนและต่อยอดด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และสามารถเข้าสู่ตลาดได้ตาม แนวทางประชารัฐจำนวน 20,000 ราย ภายใน 5 ปี และเพิ่มเป็น 100,000 ราย ภายใน 10 ปี การยกระดับคุณภาพมนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” ควบคู่ไปกับการเป็น “คนไทย 4.0 ในโลกที่หนึ่ง” • PISA score จากลำดับที่ 47 จาก 76 ประเทศ เป็น 1 ใน 20 ประเทศแรก ภายใน 20 ปี • ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (HDI) จาก 0.722 (ในปี พ.ศ. 2556) หรืออันดับที่ 89 เป็น 0.80 (กลุ่ม Very High Human Development) หรือ 50 อันดับแรก ภายใน 10 ปี • ยกระดับคุณภาพฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการพัฒนาของประเทศ จำนวน 500,000 คน ภายใน 5 ปี • มหาวิทยาลัยไทยติด 100 อันดับแรกของโลก จำนวน 5 สถาบัน ภายใน 20 ปี • นักวิทยาศาสตร์ไทยได้รับรางวัล Noble Prize อย่างน้อย 1 ท่านภายใน 20 ปี

เป้าหมาย **ควรเป็นเป้าประสงค์**

- แรงงานสามารถเพิ่ม/ปรับทักษะได้ตรงตามความต้องการของตลาด
- มีแรงงานทักษะในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- มีศูนย์การฝึกอบรมแรงงานร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในทุกอุตสาหกรรม

เป้าหมาย **ควรเป็นเป้าประสงค์**

- เพิ่มความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเศรษฐกิจชีวภาพ, ยานยนต์ไฟฟ้า, เครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ, เศรษฐกิจดิจิทัล

แผนปฏิรูป 11 ประเด็น

ปฏิรูปเศรษฐกิจ

กรอบยุทธศาสตร์การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ระยะ 20 ปี (2560-2579)

ระดับที่ 3

ยุค Productive Manpower (2560-64)

ยุค Innovative Workforce 2565-69

ยุค Creative Workforce 2570-75

ยุค Innovative Workforce 2565-69

เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อน แผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและ คุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะ ที่หลากหลาย (multi-skilled) เดิมทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านใน โลกของการทำงานที่ราบรื่น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็น แรงงานในยุค Thailand 4.0 ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ มิติคน : แรงงานไทยมีผลผลิตที่สูง มีทักษะที่หลากหลาย มีทักษะใหม่ มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ 8 ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

แผนปฏิบัติการกระทรวง

(แผนแม่บทด้านแรงงาน 2560-2564)

แผนปฏิบัติการกรม
พัฒนาแรงงาน

(ยุทธศาสตร์กรม 2560-2564)

วิสัยทัศน์ “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

วิสัยทัศน์: **พัฒนา**เป็นองค์กรชั้นนำด้านการเสริมสร้างทักษะคนทำงาน **แรงงาน**ทุกระดับ และผู้ประกอบการให้มีผลผลิตสูง **คุณภาพสูง** ตรงความต้องการ

ตลาดในปี ในปี ????? สัปดาห์ 4.0

SWOT พันธกิจ: (สิ่งที่องค์กรมีพันธะผูกพันที่คนในองค์กรจะต้องทำ รู้และเข้าใจ) (หมายถึง การกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องพยายามให้เกิดหรืออะไรคือสิ่งยึดมั่นและผูกพันต้องทำให้สำเร็จ)

- พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่มาตรฐานสากลและแข่งขันได้
(ทำให้แรงงานไทยมีมาตรฐานสากล แข่งขันได้)
- พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
(มีระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง)
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(มีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบมีส่วนร่วม)
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
(มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ)

ตัวอย่าง:

- ทำให้ทุกคนมีความสุข (ธุรกิจบริการ)
- มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าของมนุษย์ โดยใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์เคมี)
- สร้างความบันเทิงและนวัตกรรมให้กับนักกีฬาทั่วโลก (ผลิตภัณฑ์กีฬา)

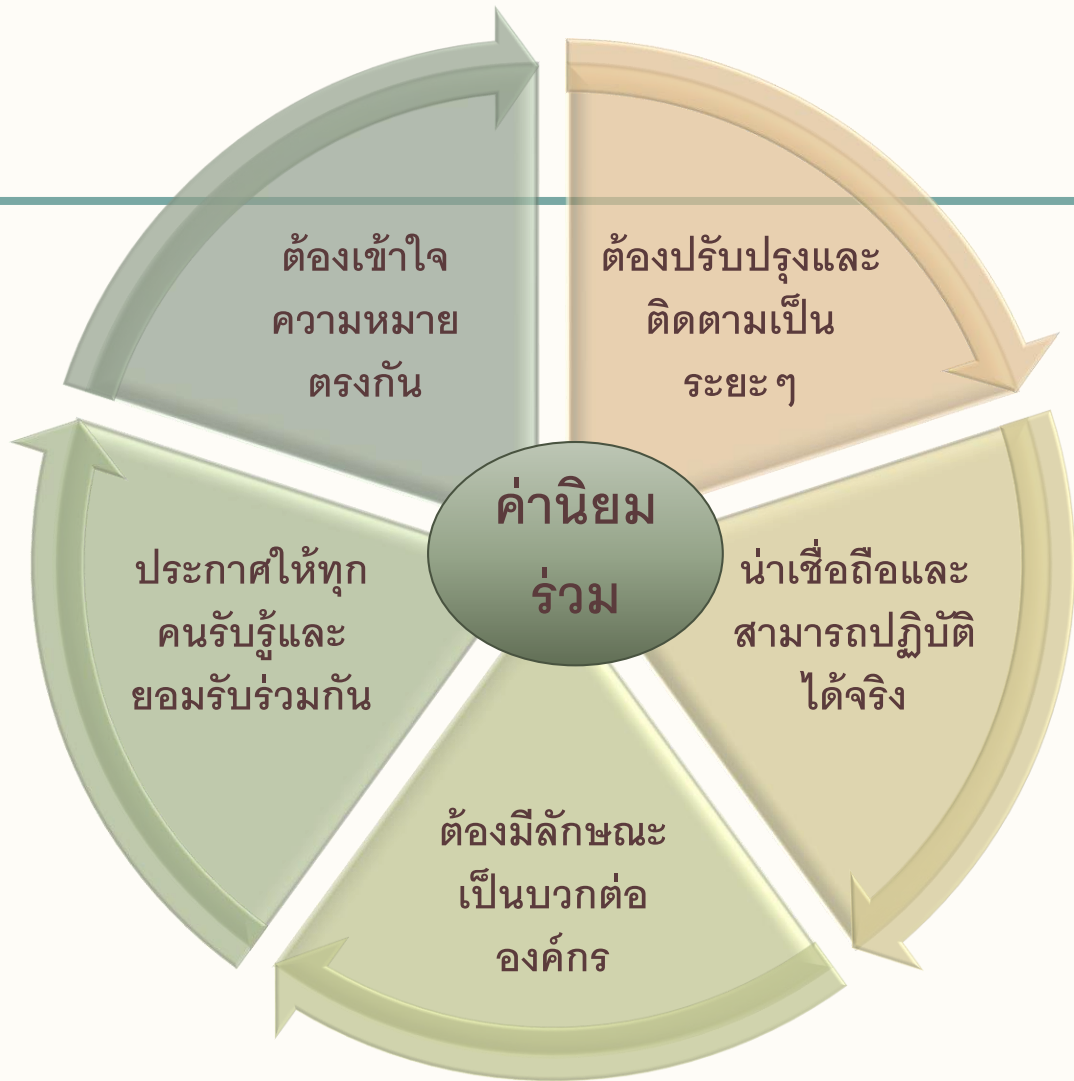


เป้าหมาย/ตัวชี้วัดร่วม
ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ต่อปี
คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี

ไม่มี

ตัวอย่าง:

- ความดีงาม
- ความเป็นเลิศ
- บริการที่เน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง
- เรียนรู้ตลอดชีวิต
- มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม
- มีความยืดหยุ่น
- สนุกสนาน



หลักการวิเคราะห์ SWOT Matrix เพื่อจัดทำ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแต่ละยุทธศาสตร์ (Policy lab)

การตรวจสอบยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ โดย SWOT matrix

- ตรวจสอบผลกระทบของอุปสรรค
- ตรวจสอบความเป็นไปได้ของโอกาส
- ตรวจสอบสภาพแวดล้อมของจุดแข็ง (ต่อยอด / ตั้งรับ)
- ตรวจสอบสภาพแวดล้อมของจุดอ่อน (ทู่เม / ปรับเปลี่ยน)

Internal Strengths (S)

เงื่อนไขภายในที่จะส่งผลกระทบให้กับองค์กรในทางที่ดี และเป็นประโยชน์หากได้มีการทำกิจกรรมใดๆ ที่สามารถนำเงื่อนไขเหล่านั้นมาใช้ตามช่วงเวลาที่เงื่อนไขนั้นยังมีผลอยู่ หรือกล่าวอีกนัยคือการนำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่มีอยู่มาทำให้เกิดประโยชน์ รักษาไว้ และเสริมสร้างและยกระดับให้มากขึ้นอย่างไร

Internal Weaknesses (W)

เงื่อนไขภายในที่จะส่งผลกระทบให้กับองค์กรในทางที่ไม่ดี ไม่เป็นประโยชน์ และเกิดความเสียเปรียบ หรือเป็นการลดจุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ กำจัดมันออกไปได้อย่างไร

External Opportunity (O)

เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

(SO) เน้น เชิงรุก ใช้จุดแข็งหาประโยชน์จากโอกาส

เป็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์เชิงรุก “ฉกฉวย” ที่เน้นการใช้จุดแข็งเพื่อเปิดโอกาสใหม่การแข่งขันขององค์กร

Keyword ขยายงาน ส่งเสริม กระจายงาน สนับสนุน เพิ่มเครือข่าย เพิ่มเป้าหมาย พัฒนา

(WO) ปรับปรุง” จุดอ่อน โดยใช้ประโยชน์จากโอกาส

เป็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ “ทดแทน” แก้ไขจุดอ่อน เพื่อใช้โอกาสที่มีอยู่ขององค์กร

Keyword ปรับปรุง เพิ่มช่องทาง พัฒนาสร้างเครือข่าย ร่วมทุน เร่งรัด หาแนวร่วม ร่วมมือ

External Threats (T)

เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งองค์กร จะต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญ แรงกระแทกดังกล่าวได้

(ST) เน้น “ป้องกัน” ใช้จุดแข็ง หลบภัยคุกคาม

เป็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ “บรรเทา” หาทางผ่านพ้นจุดอ่อน และเลี่ยงภาวะคุกคามที่ปดบังวัตถุประสงค์องค์กร

Keyword ทบทวน ลดกิจกรรม ชะลอการดำเนินการ ถ้ายโอนปรับเปลี่ยนกิจกรรม

(WT) “รับ/เปลี่ยน” ลด จุดอ่อน หลีกเลี่ยงภัยคุกคาม

เป็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ “โอบล้อม”อาศัยจุดแข็งด้าน และตริง ภาวะคุกคามที่มีต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

Keyword ขยายงานที่เป็นจุดแข็ง ควบคุม รักษา หลีกเลี่ยงอุปสรรค ป้องกัน

- (SO) เชิงรุก ใช้จุดแข็งหาประโยชน์จากโอกาส** **Keyword** ขยายงาน ส่งเสริม กระจายงาน สนับสนุน เพิ่มเครือข่าย เพิ่มเป้าหมาย พัฒนา
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถให้บริการได้ทุกกลุ่มเป้าหมายและสะดวกมากขึ้น
 - ทบทวนบทบาทหน้าที่และจัดระบบการบริหารบุคคลากรโดยอาศัยหลักการปรับโครงสร้างของกรม
 - พัฒนาบุคคลากร**ให้รองรับการใช้ระบบ **ICT** และสามารถปรับใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกรม
 - กำหนดยุทธศาสตร์**และแผนงานการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 และนโยบายอื่นๆ
 - กำหนดยุทธศาสตร์**การพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล (1)
- (2)**กำหนดยุทธศาสตร์**การฝึกอบรมแรงงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมมาปรับใช้
- กำหนดยุทธศาสตร์**การบริการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง
 - เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ**สามารถเข้าถึงความต้องการแรงงานในแต่ละพื้นที่
 - เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ**สามารถพัฒนาทักษะของแรงงานในแต่ละพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม และตรงความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบการ (2)
 - แรงงานในแต่ละพื้นที่สามารถเข้าถึงการรับบริการจากหน่วยงานได้เร็วขึ้นและสะดวกมากขึ้น
 - หน่วยปฏิบัติมีอิสระในการบริหารและมีสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรเอกชนและหน่วยราชการในท้องที่ (2)
 - พัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม (2)
 - สร้างเครือข่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาช่าง (4)
- (4) **สร้างเครือข่าย**ผู้ประกอบการอาชีพสาขาช่างที่ได้รับรองจากมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (1)
- (4) **สร้างเครือข่าย**ผู้ประกอบการอาชีพสาขาช่างที่ได้รับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็น (1)
- อันตรายต่อสาธารณะ
- ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ
 - จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 ปี และ 20 ปีโดยยึดหลักแนวทางกรอบยุทธศาสตร์ชาติ
 - จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาฝีมือแรงงานจากแผนงานสู่การปฏิบัติ (5)

- (ST) เน้น “ป้องกัน” ใช้จุดแข็ง หลบภัยคุกคาม** **Keyword** ทบทวน ลดกิจกรรม ชะลอการดำเนินการ ถ่ายโอน ปรับเปลี่ยนกิจกรรม (4)
- ร่วมบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - พัฒนาบุคคลากร**ให้มี **Multi-skill** ในด้านการทำงานที่หลากหลาย (5)
 - กำหนดยุทธศาสตร์**ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนา**เครือข่ายการพัฒนา**ฝีมือแรงงาน (4)
 - กำหนดยุทธศาสตร์**การพัฒนาศักยภาพแรงงานตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน คนพิการ (3)
 - สร้างเครือข่ายการพัฒนา**ฝีมือแรงงานระดับอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน
 - สร้างระบบการสำรวจความจำเป็นของการพัฒนาทักษะของแรงงานในแต่ละพื้นที่เชื่อมโยงกับความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบการ (2)
 - เชื่อมโยงมาตรฐาน**ฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (1)
 - จัดทำมาตรฐาน**ฝีมือในสาขาช่างและดำเนินการทดสอบมาตรฐาน (1)
 - จัดทำค่างานเพื่อรองรับ **Decent work** (1)
 - จัดทำระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานประจำปี
 - จัดทำสถิติการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- (WO) ปรับปรุง” จุดอ่อน โดยใช้ประโยชน์จากโอกาส****Keyword** ปรับปรุง เพิ่มช่องทาง พัฒนาสร้างเครือข่าย ร่วมทุน เร่งรัด หาแนวร่วม ร่วมมือ
- พัฒนารูปแบบและรูปแบบการฝึก เทคนิคการสอนสมัยใหม่ให้แก่บุคลากรของกรม (5)
 - สร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคคลากร (5)
 - ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ (2)
 - พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ **PMQA** (5)
 - พัฒนาบุคคลากร**ตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (5)
 - พัฒนาระบบประกันคุณภาพให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (5)
 - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน**ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน (5)
 - ปรับปรุงบทบาทหน้าที่และจัดระบบการบริหารบุคคลากร**โดยอาศัยยุทธศาสตร์นโยบาย
 - กำหนด/ประเมินสมรรถนะบุคคลากร** โดย อาศัยประสบการณ์การทำงานวุฒิการศึกษา/การเข้าร่วมฝึกอบรม
 - เผยแพร่แผนยุทธศาสตร์กรม 5 ปี และ 20 ปี ให้ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายรับทราบ
 - จัดทำคู่มือการแปลงแผนยุทธศาสตร์กรมสู่การปฏิบัติ** (5)
 - พัฒนาระบบติดตามประเมินผล**แผนยุทธศาสตร์แต่ละด้าน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
 - พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล**สัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน (5)
 - จัดทำการวิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละ โครงการ เพื่อให้สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในด้านผลประโยชน์ ความคุ้มค่า ปัญหาและวิธีการแก้ไข
 - นำ**ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ** เข้ามาปรับใช้ในการประมวลผลระบบติดตามและประเมินผล (5)
 - มีการเชื่อมโยงผลการประเมินผลกับข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวิเคราะห์และประเมินผลในมิติที่กว้างขึ้น
 - ปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานของกรมฯ ให้สอดคล้องกับภารกิจรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์กระทรวง
 - ปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารงานให้เป็นผู้กำกับ ดูแล แทนการลงมือดำเนินการเอง

- (WT) “รับ/เปลี่ยน” ลด จุดอ่อน หลีกเลี่ยงภัยคุกคาม** **Keyword** ขยายงานที่เป็นจุดแข็ง ควบคุมรักษา หลีกเลี่ยงอุปสรรค ป้องกัน
- กำหนดสมรรถนะ (Competency)** ให้ตรงกับตำแหน่ง
 - จัดทำระบบการพัฒนาบุคคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน IDP, Succession Planning , Training road map
 - ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 - พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ (4)
 - พัฒนา**กลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน** (4)
 - ความก้าวหน้า**ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ**ผลักดันให้มีการเรียนรู้ใหม่ นำมากำหนด/ประเมินสมรรถนะบุคคลากรและจัดสรรให้เหมาะสมกับสมรรถนะรายบุคคล
 - ทบทวนยุทธศาสตร์**ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ปี และกรอบยุทธศาสตร์กระทรวง
 - พัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องและเพียงพอต่อโครงการในแต่ละโครงการ พร้อมสร้างความต่อเนื่องโครงการในแต่ละปี เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการเชื่อมโยงในแต่ละปี
 - จัดตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานในการติดตามและประเมินผล**การดำเนินงาน โดยให้มีบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก อาทิ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล
 - มีแผน/รายละเอียดการติดตามประเมินผล**ทุกระยะการดำเนินงาน เพื่อทราบความสำเร็จและปัญหา
 - พัฒนาบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูง โดยนำ **PMQA** และระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้
 - มุ่งเน้นการบูรณาการระบบเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - สร้างระบบจูงใจการทำงานให้กับบุคลากรหน่วยปฏิบัติ

SWOT ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์

- กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล (SO)
- สร้างเครือข่ายผู้ประกอบการอาชีพสาขาช่างที่ได้รับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ(SO)
- สร้างเครือข่ายผู้ประกอบการอาชีพสาขาช่างที่ได้รับรองจากมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (SO)
- เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (ST)
- จัดทำมาตรฐานฝีมือในสาขาช่างและดำเนินการทดสอบมาตรฐาน (ST)
- จัดทำค่างานเพื่อรองรับ Decent work (ST)

ยุทธศาสตร์หลัก 1

การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด

- จำนวนแรงงานได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น
- จำนวนแรงงานได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย (ไม่มี)

เป้าประสงค์ 1 เพื่อให้แรงงานไทยมีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสู่สากล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบมาตรฐานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ

- โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต (2560-2564) งบประมาณ 2562
- โครงการพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากลของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและเครือข่าย
- โครงการพัฒนาระบบ E-testing
- โครงการขยายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- โครงการจัดจ้างสำนักงานทดสอบมาตรฐานทักษะด้านภาษาเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับแรงงานไทย
- โครงการกำหนดมาตรฐานสู่หลักสูตรการฝึกอบรมรายสาขาอาชีพ

เป้าประสงค์ 2 เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

กลยุทธ์ รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย

- โครงการควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถ Safety at work (2560-2564)
- โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะที่ประกอบอาชีพผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ
- โครงการประกันคุณภาพของสำนักรับรองความรู้ความสามารถ

เป้าประสงค์ 3 เพื่อให้แรงงานไทยมีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ

กลยุทธ์ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน

- โครงการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน โดยให้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย
- โครงการประชาสัมพันธ์ค่าจ้างมาตรฐานฝีมือ
- ส่งเสริมให้มีการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เป้าประสงค์ 4 เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

กลยุทธ์ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

- โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน(2560-2564)
- โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ
- โครงการยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ยก-ทดสอบ)

เป้าประสงค์ 5 เพื่อพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO

กลยุทธ์ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

- โครงการวิจัยแนวทางการเทียบโอนประสบการณ์มาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ

SWOT ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์

- กำหนดยุทธศาสตร์การฝึกอบรมแรงงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมมาปรับใช้ (SO)
- แรงงานในแต่ละพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงการรับบริการจากหน่วยงานได้เร็วขึ้นและสะดวกมากขึ้น(SO)
- หน่วยปฏิบัติมีอิสระในการบริหารและมีสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรเอกชนและหน่วยราชการในท้องถิ่น(SO)
- พัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม(SO)
- สร้างระบบการสำรวจความจำเป็นของการพัฒนาทักษะของแรงงานในแต่ละพื้นที่เชื่อมโยงกับความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบการ (ST)
- ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ (WO)

ยุทธศาสตร์หลัก 2
การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0

ตัวชี้วัด

- จำนวนแรงงานใหม่มีงานทำ
- จำนวนแรงงานมีรายได้เพิ่ม
- จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเทคโนโลยีขั้นสูง

เป้าหมาย (ไม่มี)

เป้าประสงค์ 1 เตรียมความพร้อมแรงงานใหม่ ผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักยภาพ
กลยุทธ์ 1 พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

- โครงการพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึกอบรมไทยแลนด์ 4.0 (2560-2564)
- โครงการฝึกอบรมเพิ่มขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทย
- โครงการฝึกอบรมผู้ประกอบการอาหารรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก
- โครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่แรงงานไทย
- โครงการพัฒนา competency เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการ
- โครงการสำรวจทิศทางการต้องการกำลังแรงงานใน 32 ตำแหน่งงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ

- โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่ 10 จังหวัด ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (2560-2564)

เป้าประสงค์ 2 ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

กลยุทธ์ ยกระดับฝีมือแรงงานจาก 1.0 2.0 และ 3.0 สู่แรงงาน 4.0

- โครงการพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน
- โครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- โครงการจัดตั้งสถาบัน MARA
- โครงการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมดิจิทัล
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับพื้นที่เศรษฐกิจ สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน(2560-2564) งบประมาณ 2562
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแห่งอนาคตและอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลาง 19 จังหวัด
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ 17 จังหวัด
- โครงการขับเคลื่อน 12 สถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง (2560-2564)
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคตในระยะเบี่ยงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา) (2560-2564)

เป้าประสงค์ 3 พัฒนาระบบฝึกอบรมใหม่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย

กลยุทธ์ พัฒนาระบบ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

- โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย
- โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์
- โครงการพัฒนาและเพิ่มผลิตภาพระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ
- โครงการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการจัดตั้งหน่วยรื้อฟื้นพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการพัฒนาระบบ E-Training (CBT)
- โครงการฝึกอบรมผ่าน Mobile Application
- โครงการพัฒนาระบบฝึกอบรม It is your choice

SWOT ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์

• กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน คนพิการ (ST)

• ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ (WO)

ยุทธศาสตร์หลัก 3

การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ

ตัวชี้วัด

- จำนวนแรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบและวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา
- จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- ผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย (ไม่มี)

เป้าประสงค์ 1 พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเฉพาะ ผู้ประกอบกิจการใหม่ (Start-ups) และวิสาหกิจชุมชน

กลยุทธ์ 1 พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการจากระดับ 1.0 2.0 และ 3.0 สู่มุ่งแรงงาน 4.0

- โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำสถิติผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ
- โครงการวิทยากรอาสา
- โครงการพัฒนาระบบ E-learning สำหรับแรงงานนอกระบบ
- โครงการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะการใช้ภาษาและวัฒนธรรมที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบ
- โครงการจัดทำหลักสูตรทักษะการเป็นผู้ประกอบกิจการเพื่อส่งเสริมวิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs)
- โครงการศูนย์ช่างประจำชุมชนเกิดใหม่
- โครงการสร้างผู้รับเหมาด้านช่าง
- โครงการพัฒนาระบบ E-Service

กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ

- โครงการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- โครงการพัฒนาทักษะการขายผ่านสื่อออนไลน์
- โครงการพัฒนาฝีมือให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และผู้มีรายได้น้อย (2560-2564)
- โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระด้านอาหาร เครื่องดื่มและบริการ
- โครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม (2560-2564)
- โครงการฝึกอบรมอื่นเนื่องมาจากพระราชดำริ

เป้าประสงค์ 2 เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ

กลยุทธ์ 1 สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ

- โครงการ STEM Workforce
- โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน SME 4.0 (2560-2564)

กลยุทธ์ 3.2.2 ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

- โครงการเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม

SWOT ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์

- สร้างเครือข่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาช่าง(SO)
- สร้างเครือข่ายผู้ประกอบการอาชีพสาขาช่างที่ได้รับรองจากมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (SO)
- สร้างเครือข่ายผู้ประกอบการอาชีพสาขาช่างที่ได้รับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ(SO)
- เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (ST)
- ร่วมบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง(ST)
- กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน(ST)
- พัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ(WT)
- พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน(WT)

ยุทธศาสตร์หลัก 4

การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด

- สถานประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายครบทุกแห่ง
- จำนวนหน่วยงานเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น
- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาในหลักสูตรเทคโนโลยีขั้นสูงผ่านเครือข่ายภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย (ไม่มี)

เป้าประสงค์ 1 สถานประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง

กลยุทธ์ 1 ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

- โครงการศึกษาความเป็นไปได้และผลกระทบต่อการขยายการบังคับใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ให้ครอบคลุมสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป
- โครงการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับการขยายบังคับใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545

กลยุทธ์ 2 บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

- โครงการประเมินความพึงพอใจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ศึกษาและประมวลคำถามที่พบบ่อยเกี่ยวกับระเบียบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อจัดทำเป็น FQA

กลยุทธ์ 3 สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม

- โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการวิจัยศึกษาความคุ้มค่าของสิทธิประโยชน์ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545

เป้าประสงค์ 2 สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง

กลยุทธ์ 1 พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน

- โครงการวิจัยศึกษารูปแบบ แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- โครงการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน(2560-2564)
- โครงการความร่วมมือด้านเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากร
- โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งหน่วยงานกลางพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาและวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาคมอาเซียน
- โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ
- โครงการวิจัยศึกษารูปแบบ แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ 2 สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ

- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขงและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (GMS-ASEAN) (2560-2564)
- โครงการพัฒนาความร่วมมือบุคลากรด้านโลจิสติกส์ต่างชาติ

เป้าประสงค์ 3 ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้กรอบ กพร.ปช.

กลยุทธ์ 1 ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ

- โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพของประเทศด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
- โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอาชีพและอุตสาหกรรมให้เป็นสากล

SWOT ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์

- จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาฝีมือแรงงานจากแผนงานสู่การปฏิบัติ (SO)
- พัฒนาบุคลากรให้มี **Multi-skill** ในด้านการทำงานที่หลากหลาย (ST)
- พัฒนารูปแบบและรูปแบบการฝึกเทคนิคการสอนสมัยใหม่ให้แก่บุคลากรของกรม (WO)
- สร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (WO)
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ **PMQA (WO)**
- พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (WO)
- พัฒนาระบบประกันคุณภาพให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (WO)
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน (WO)
- จัดทำคู่มือการแปลงแผนยุทธศาสตร์กรมสู่การปฏิบัติ (WO)
- พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน (WO)
- นำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเข้ามาปรับใช้ในการประมวลผลระบบติดตามและประเมินผล (WO)

ยุทธศาสตร์หลัก 1

การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐครบทุกหมวด

เป้าหมาย (ไม่มี)

เป้าประสงค์ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ **PMQA**

- โครงการวางระบบวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง
- โครงการบูรณาการยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการงานของ สมส.
- โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ **PMQA**

เป้าประสงค์ 2 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม

กลยุทธ์ 1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว
- โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ
- โครงการพัฒนาระบบสมรรถนะด้านการปฏิบัติ
- โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่
- โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับต้น-กลาง-สูง
- โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (การอบรมหลักสูตรการพัฒนาทีมงาน)
- โครงการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง
- โครงการสร้างระบบ **Talent**
- โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรในการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์
- โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- โครงการฝึกอบรมการดูแลระบบสารสนเทศ
- โครงการฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่รัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์ 1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบบริการ

- โครงการพัฒนาระบบสื่อสารข้อมูลการปฏิบัติและการติดต่อระหว่างภูมิภาค
- โครงการสำรวจเพื่อการปรับปรุงระบบสารสนเทศ
- โครงการสำรวจและพัฒนาอุปกรณ์เครื่องใช้ด้านฮาร์ดแวร์
- โครงการบุคลากรดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ **Thailand 4.0**

กลยุทธ์ 2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ

- โครงการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยเครือข่ายและข้อมูล
- โครงการบูรณาการข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการปรับปรุงระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคน
- โครงการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร (**Big data**)

เป้าประสงค์ 4 องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี

กลยุทธ์ 1 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน

- โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ (**2560-2564**)

- โครงการปรับปรุงคู่มือและมาตรฐานการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษางานส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานแก่บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

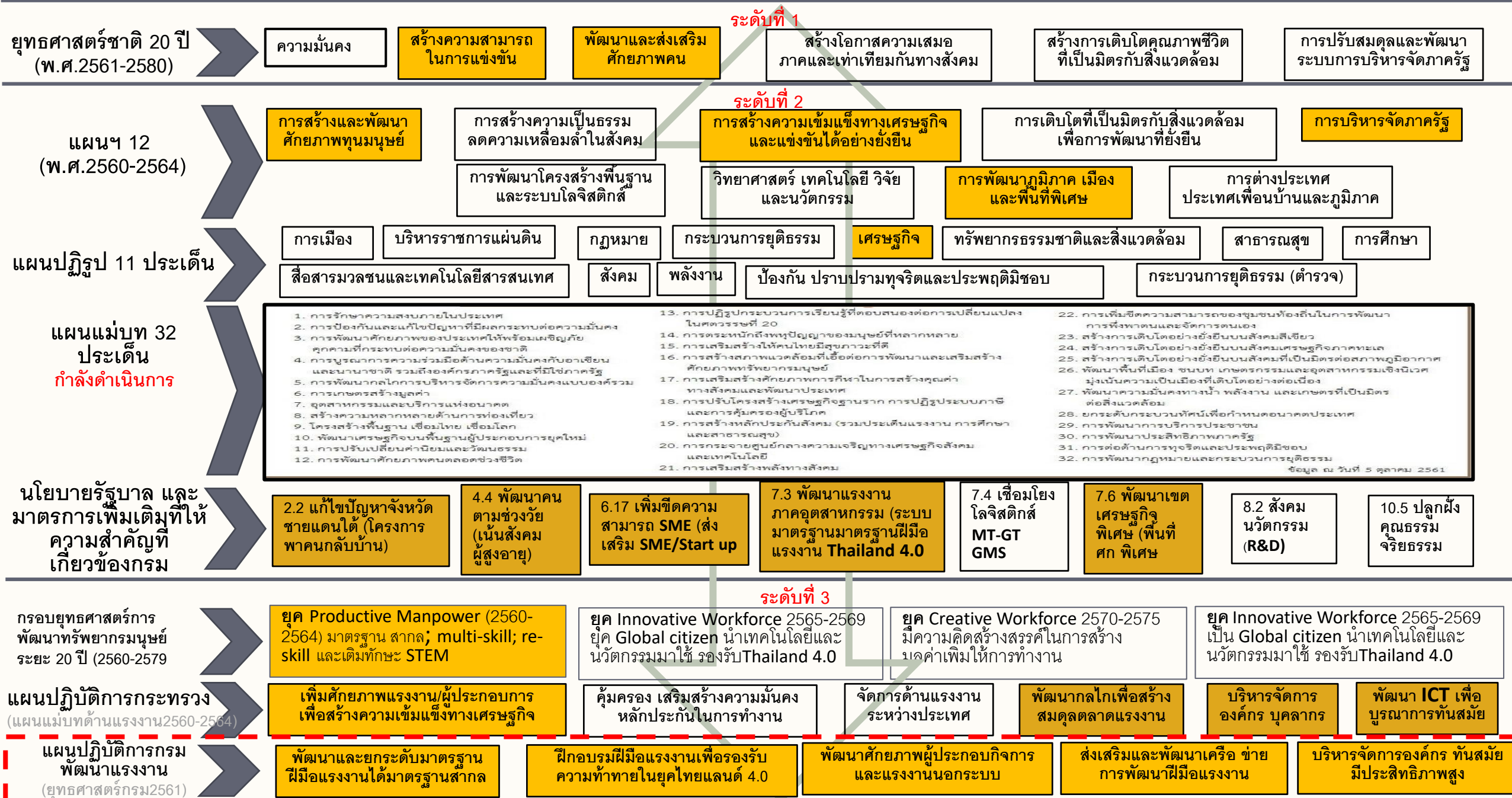
- โครงการยกระดับหน่วยงานและปรากฏในกฎกระทรวง

เป้าประสงค์ 5 ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน

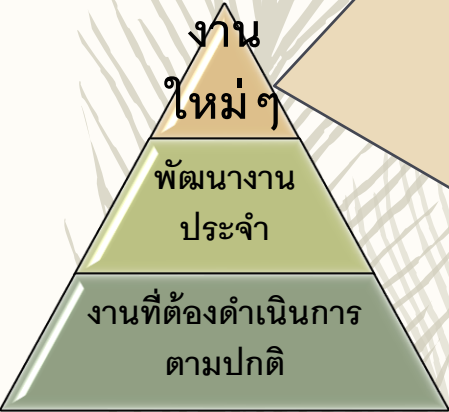
กลยุทธ์ 1 มีระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน

- โครงการสร้างฐานข้อมูลงานวิจัย

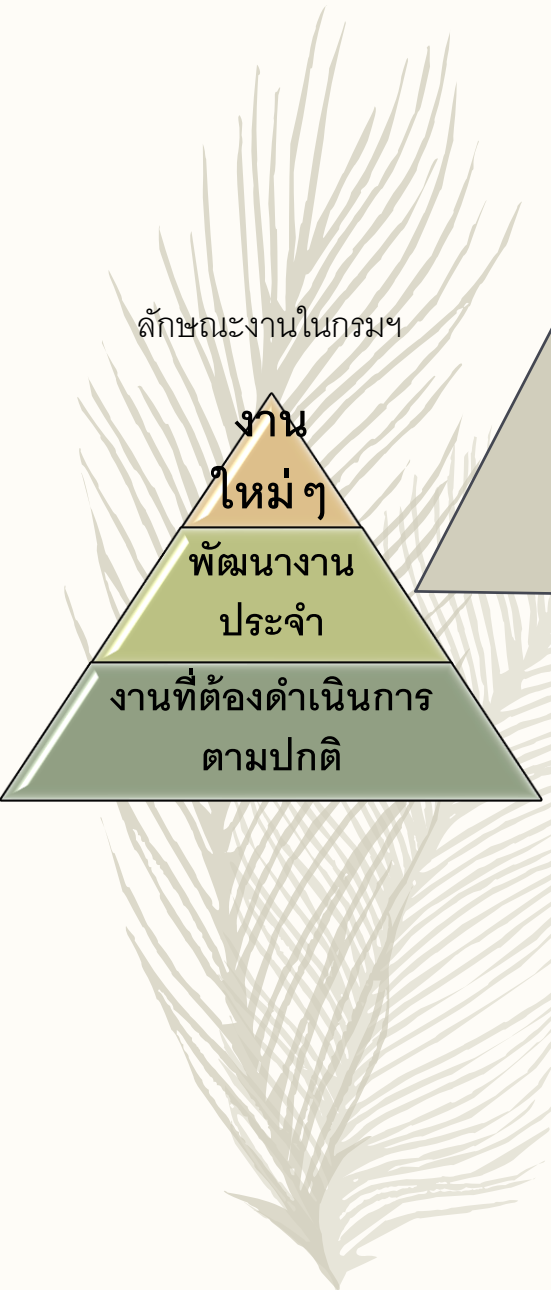
ผังความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์ ใน แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) กับยุทธศาสตร์ระดับต่างๆ



ลักษณะงานในกรมฯ



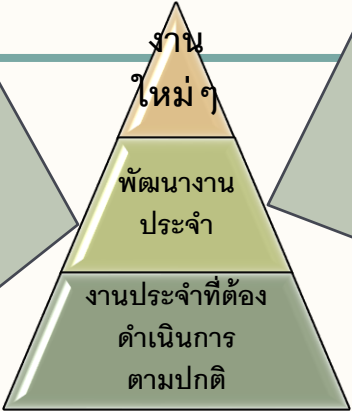
- โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน **10** มาตรฐานแห่งอนาคต
- โครงการจัดจ้างสำนักงานทดสอบมาตรฐานทักษะด้านภาษาเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับแรงงานไทย
- โครงการกำหนดมาตรฐานสู่หลักสูตรการฝึกอบรมรายสาขาอาชีพ
- โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ
- โครงการวิจัยแนวทางการเทียบโอนประสบการณ์มาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ
- โครงการพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึกอบรมไทยแลนด์ **4.0**
- โครงการฝึกอบรมเพิ่มขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทย
- โครงการฝึกอบรมผู้ประกอบการอาหารรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก
- โครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่แรงงานไทย
- โครงการพัฒนา **competency** เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการ
- โครงการสำรวจทิศทางความต้องการกำลังแรงงานใน **32** ตำแหน่งงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่ **10** จังหวัด ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- โครงการพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน
- โครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
- โครงการจัดตั้งสถาบัน **MARA**
- โครงการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมดิจิทัล
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับพื้นที่เศรษฐกิจ สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแห่งอนาคตและอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลาง **19** จังหวัด
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ **20** จังหวัด
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ **17** จังหวัด
- โครงการขับเคลื่อน **12** สถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคตในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา)
- โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย
- โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์
- โครงการพัฒนาระบบ E-Training (CBT)
- โครงการฝึกอบรมผ่าน Mobile Application
- โครงการพัฒนาระบบฝึกอบรม It is your choice
- โครงการ STEM Workforce
- โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ **SME 4.0**
- โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งหน่วยงานกลางพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาและวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาคมอาเซียน
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (GMS-ASEAN)
- โครงการพัฒนาความร่วมมือบุคลากรด้านโลจิสติกส์ต่างชาติ
- โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพของประเทศด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน



- โครงการพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากลของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและเครือข่าย
- โครงการพัฒนาระบบ **E-testing**
- โครงการขยายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- โครงการควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง **Safety at work**
- โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะที่ประกอบอาชีพผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ
- โครงการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน โดยให้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย
- โครงการประชาสัมพันธ์ค่าจ้างมาตรฐานฝีมือ
- ส่งเสริมให้มีการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
- โครงการยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ยก-ทดสอบ)
- โครงการพัฒนาและเพิ่มผลิตภาพระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ
- โครงการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการจัดตั้งหน้าร้านกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำสถิติผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการโครงการพัฒนาระบบ **E-learning** สำหรับแรงงานนอกระบบ
- โครงการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะการใช้ภาษาและวัฒนธรรมที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบโครงการศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชัน
- โครงการสร้างผู้รับเหมาด้านช่าง
- โครงการพัฒนาระบบ **E-Service**
- โครงการศึกษาความเป็นไปได้และผลกระทบต่อการขยายการบังคับใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. **2545** ให้ครอบคลุมสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ **50** คนขึ้นไป
- โครงการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับการขยายบังคับใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. **2545**
- โครงการวิจัยศึกษารูปแบบ แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- โครงการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการความร่วมมือด้านเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากร
- โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งหน่วยงานกลางพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาและวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาคมอาเซียน
- โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ
- โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอาชีพและอุตสาหกรรมให้เป็นสากลโครงการบูรณาการยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

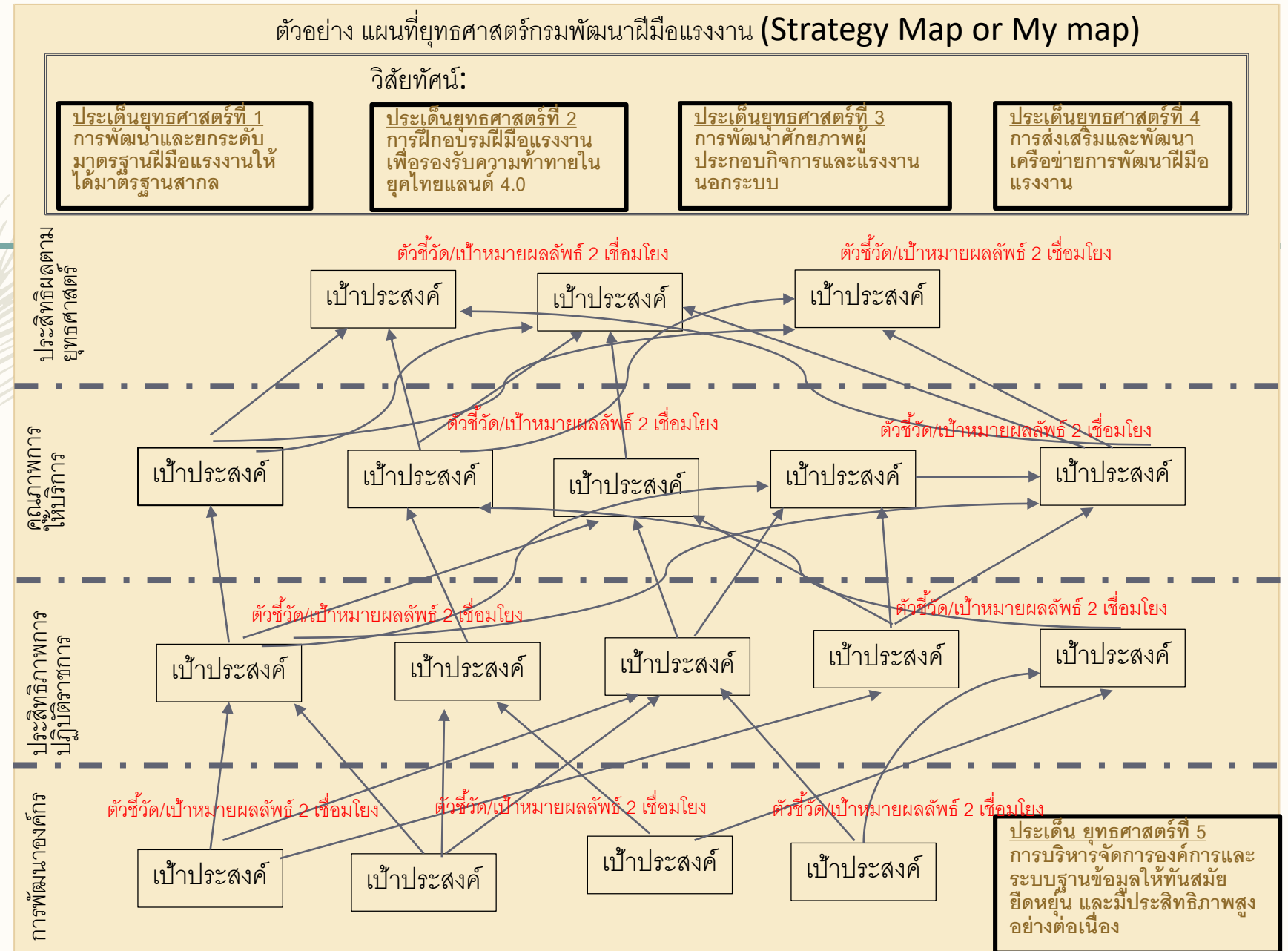
- โครงการประกันคุณภาพของสำนักรับรองความรู้ความสามารถ
- โครงการวิทยาการอาสาโครงการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- โครงการพัฒนาทักษะการขายผ่านสื่อออนไลน์
- โครงการพัฒนาฝีมือให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และผู้มีรายได้น้อย
- โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระด้านอาหาร เครื่องดื่มและบริการ
- โครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม
- โครงการฝึกอบรมอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- โครงการประเมินความพึงพอใจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ศึกษาและประมวลคำถามที่พบบ่อยเกี่ยวกับระเบียบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อจัดทำเป็น **FQA**
- โครงการวางระบบวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง
- โครงการบูรณาการยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการของ สมอ.
- โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ **PMQA**
- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว
- โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ
- โครงการพัฒนาระบบสมรรถนะด้านการปฏิบัติ
- โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่
- โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับต้น-กลาง-สูง
- โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (การอบรมหลักสูตรการพัฒนาทีมงาน)
- โครงการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง

ลักษณะงานในกรมฯ



- โครงการสร้างระบบ **Talent**
- โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรในการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์
- โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- โครงการฝึกอบรมการดูแลระบบสารสนเทศ
- โครงการฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน
- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว
- โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ
- โครงการพัฒนาระบบสมรรถนะด้านการปฏิบัติ
- โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่
- โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับต้น-กลาง-สูง
- โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (การอบรมหลักสูตรการพัฒนาทีมงาน)
- โครงการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง
- โครงการสร้างระบบ **Talent**
- โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรในการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์
- โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- โครงการฝึกอบรมการดูแลระบบสารสนเทศ
- โครงการฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยเครือข่ายและข้อมูล
- โครงการบูรณาการข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการปรับปรุงระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคน
- โครงการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร (**Big data**) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- โครงการปรับปรุงคู่มือและมาตรฐานการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษางานส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานแก่บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการยกระดับหน่วยงานและปรากฏในกฎกระทรวง**กฤษฎีกา 1** ระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการสร้างฐานข้อมูลงานวิจัย

- ระดับประเทศ (มี my map) จะเป็นการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ต่างๆ ระหว่างกระทรวงในประเทศ
นำไปสู่การกำหนด **Agenda-based** และ **Area-based, Sectoral-based Strategic-based**
- ระดับกระทรวง (มีแล้วแต่ไม่สมบูรณ์) จะเป็นการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของเป้าประสงค์ของกลยุทธต่างๆ ระหว่างกรมในกระทรวง นำไปสู่การกำหนด **Program** เชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงการทำงานระหว่างกรม
- ระดับกรม (ยังไม่มี) จะเป็นการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ความเชื่อมโยงเป้าประสงค์ของกลยุทธต่างๆ ระหว่างองค์กรในกรม



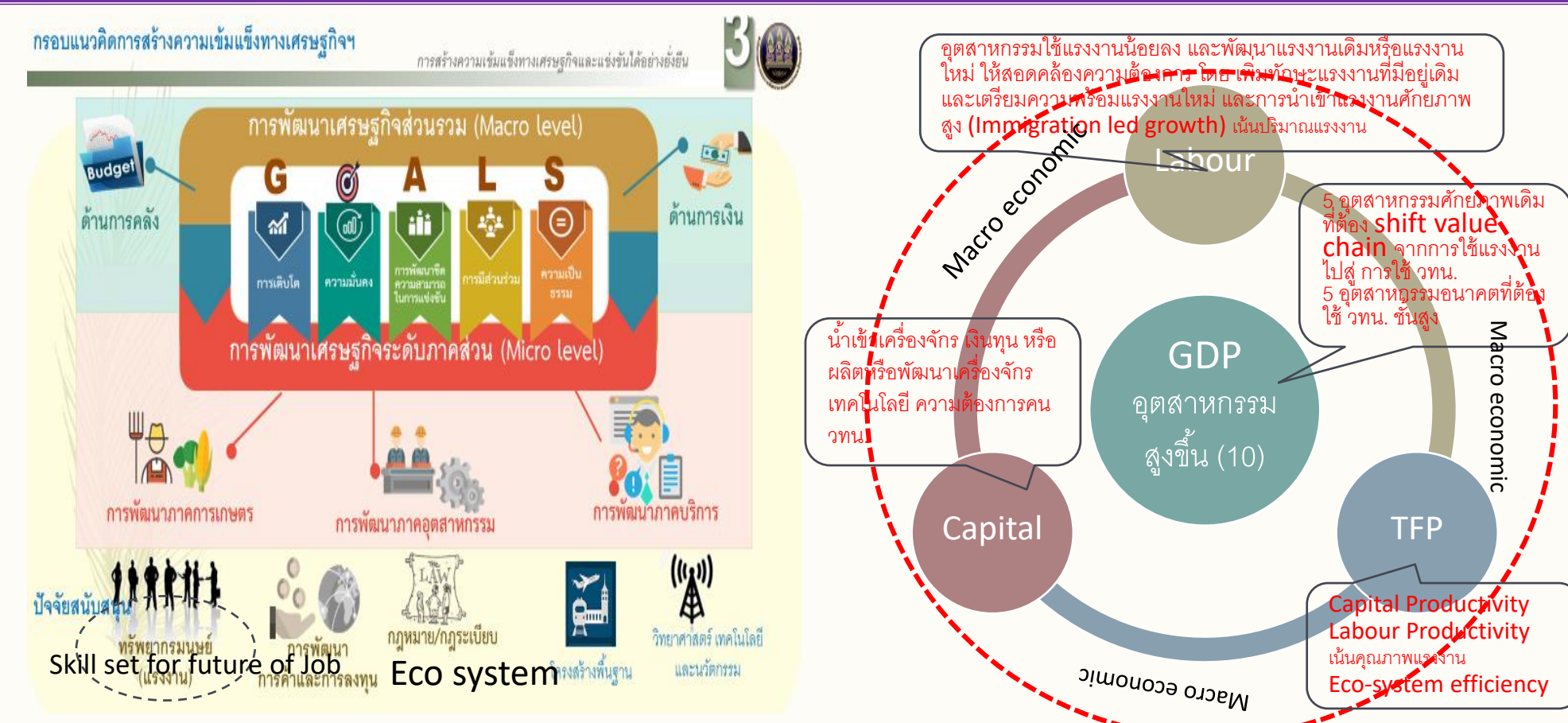
คำถาม จากกก. ในประเด็นบูรณาการ/ความซ้ำซ้อน (Top down)

- งบประมาณเท่าเดิม ขอให้บทบาทภารกิจให้เป็นด้านเศรษฐกิจรองรับอุตสาหกรรมที่สำคัญ ต้องบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงแรงงานต้องตั้งเป้าหมายว่าใน 3-5 ปี ข้างหน้า มีเป้าประสงค์ที่จะบรรลุผลสำเร็จอะไรบ้าง เช่น ศักยภาพในการแข่งขัน โดยการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้แข่งขันได้ เป็นต้น (บูรณาการระหว่างกระทรวง)
- ทำไม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอโครงการรองรับภาคอุตสาหกรรมที่คล้ายกัน หลายโครงการ จัดทำเป็นโครงการเดียวกันได้หรือไม่ (บูรณาการระหว่างกระทรวง)
- โครงการรองรับภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ กับโครงการตามแผนบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพมีความซ้ำซ้อนประเภทอุตสาหกรรม กลุ่มเป้าหมาย และจังหวัดใหม่ (บูรณาการระหว่างกระทรวง)
- เขตพัฒนาพิเศษยังไม่มีอุตสาหกรรมไปลงในพื้นที่ที่ชัดเจน จึงขอทราบว่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่ออะไร (บูรณาการระหว่างกระทรวง)

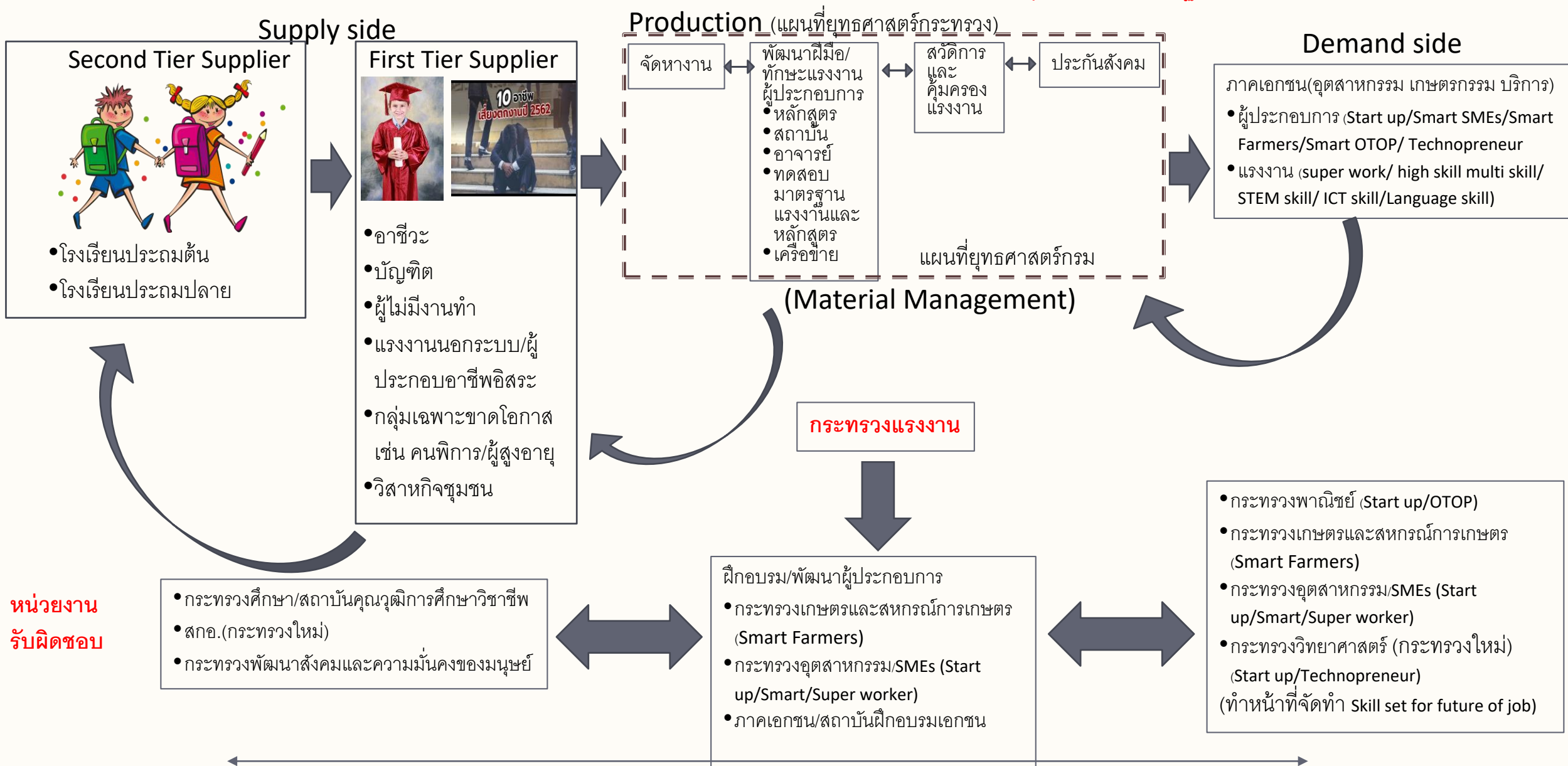
ข้อค้นพบ

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ นี้ มีโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม สู่การปฏิบัติ ประมาณร้อยละ 14 (พิจารณาเฉพาะโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ) และ ร้อยละ 70 ของโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ เป็นโครงการที่ผูกพันกับแผนบูรณาการของกระทรวงอื่น ๆ มีสาเหตุมาจาก

- ข้อเสนอแผนงานโครงการกระจาย
- ลักษณะงานของกระทรวง นอกจากจะแบ่งตามหลักการของความเป็นองค์กร คือ งานใหม่ งานพัฒนางานประจำ และงานประจำที่ดำเนินการปกติแล้ว ยังต้องพิจารณาลักษณะงานที่ตอบโจทย์ประเทศในลักษณะบูรณาการที่แบ่งเป็น **Agenda-based** และ **Area-based** เป็นการทำงานร่วมกับกระทรวงอื่นๆ โดย **Agenda-based** เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ก็ต้องมีการกำหนด theme กระทรวงแรงงานจะทำหน้าที่เป็นปัจจัยสนับสนุนหรือ เป็น **Eco system** เพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เช่น **แผนบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ กระทรวงอุตสาหกรรมเป็นเจ้าภาพหลัก และ**แผนพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนและ SMEs สู่สากล



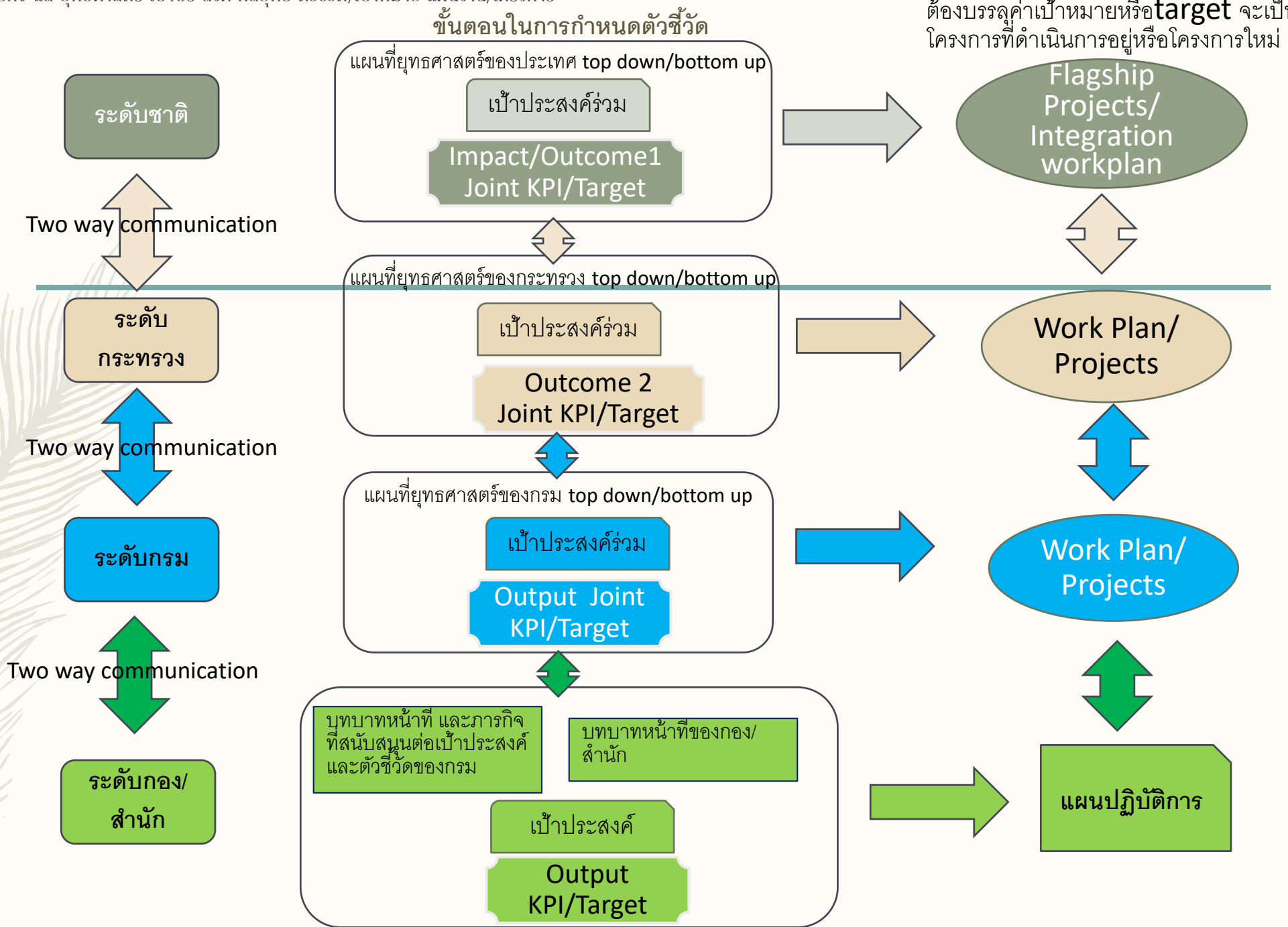
Supply chain management (SCM) ของ การผลิตแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในเชิงเศรษฐกิจ และสังคม

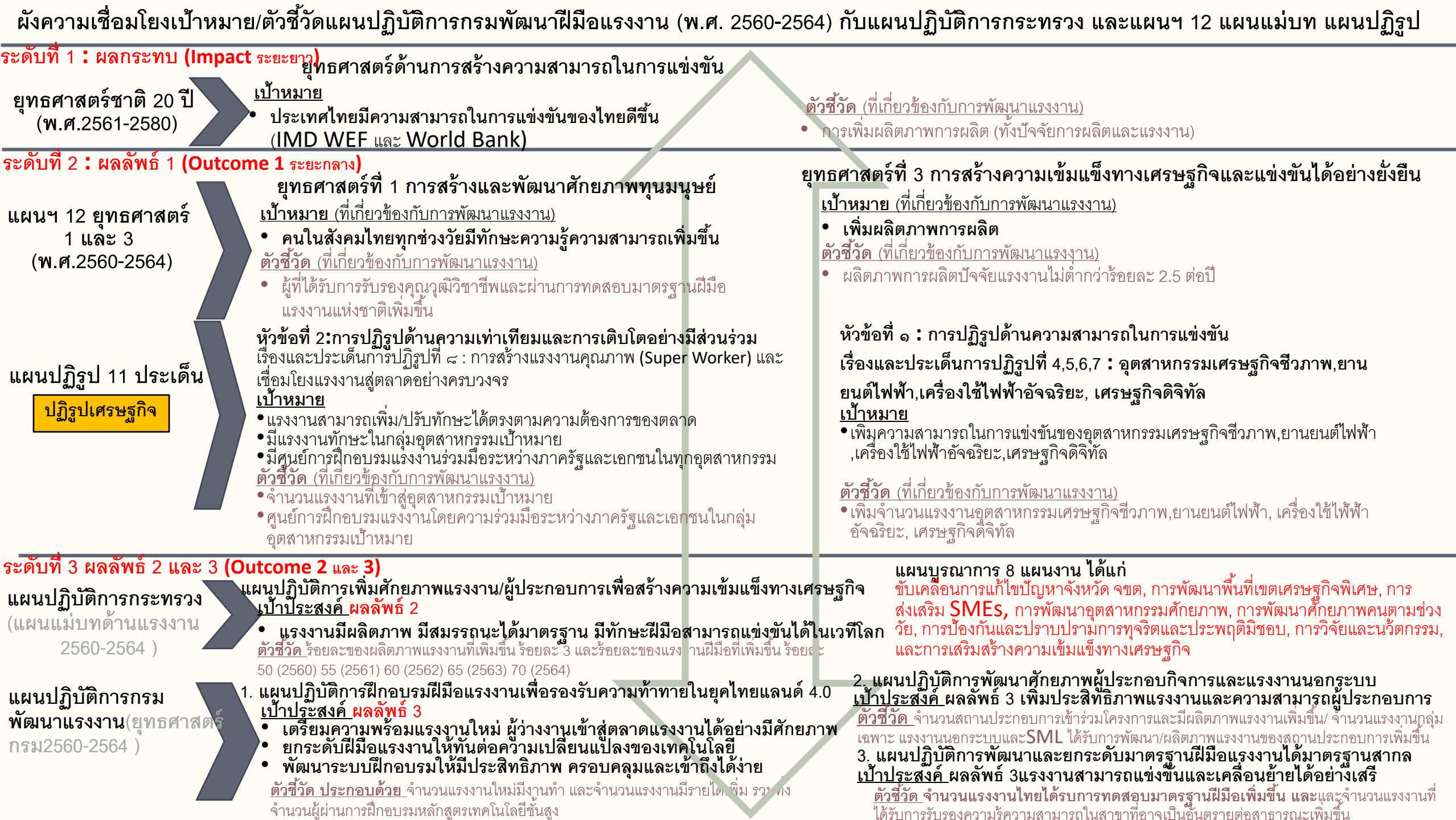


คำถาม การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย

- การกำหนดตัวชี้วัดยังวัดภารกิจด้านเดียวไม่สามารถสะท้อนเป้าประสงค์ได้ครอบคลุม
- ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ไม่ชัดเจน
- ความเชื่อมโยงตัวชี้วัดและเป้าหมาย โครงการ เช่น การวัดการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานมีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน หรือผลด้านอื่นๆ หรือไม่

คำตอบ การจัดทำนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ





โครงการที่ได้รับ
งบประมาณปี 60

โครงการที่ได้รับ
งบประมาณปี 61

2,331,869,600 บาท

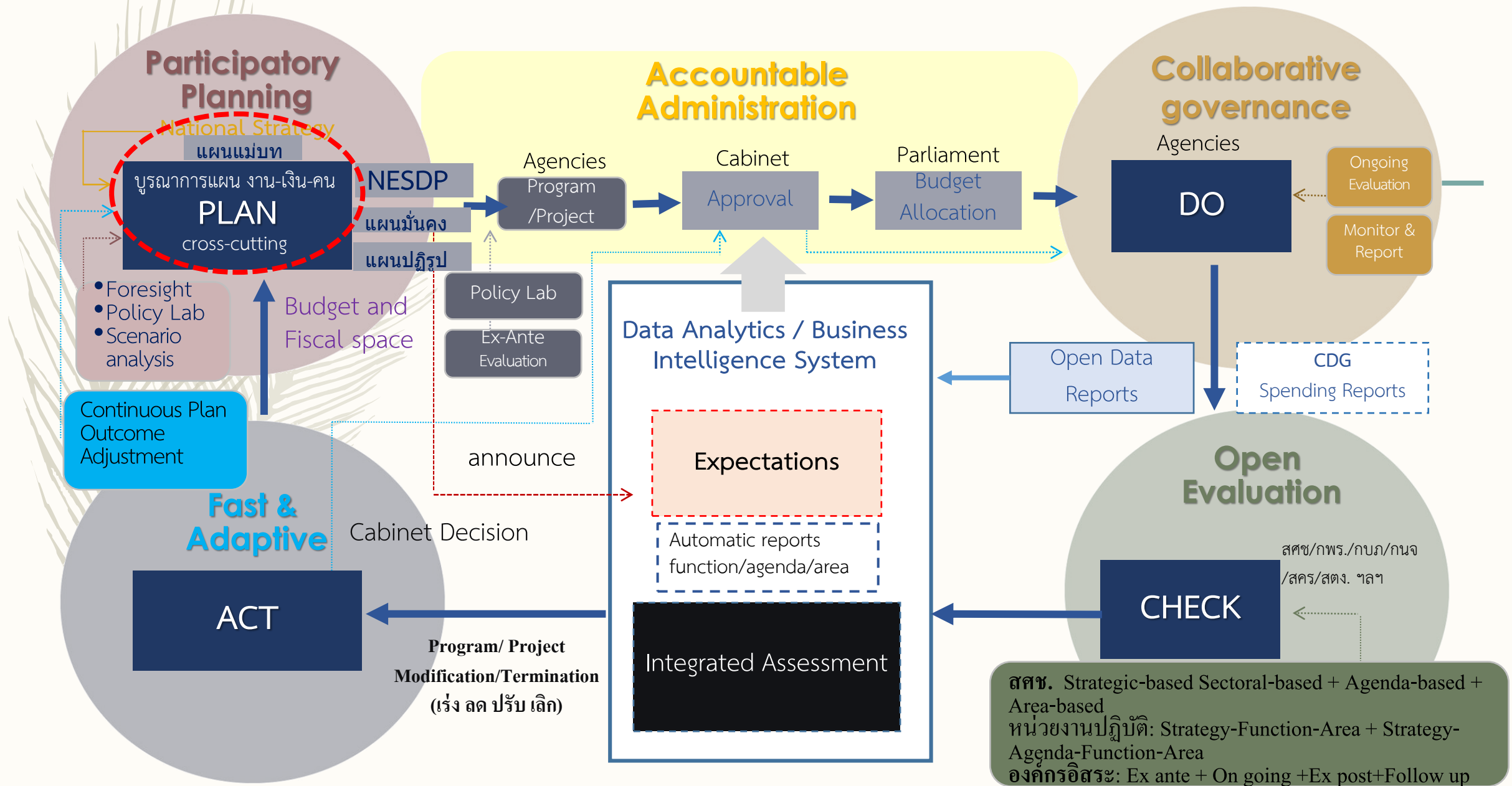
- ฝึกอบรมในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ (พื้นที่ 10 จังหวัด) (แผนบูรณาการการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ)
- **การเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand 4.0 (แผนบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ)**
- โครงการบูรณาการจัดทำมาตรฐานและพัฒนาหลักสูตรรองรับไทยแลนด์ 4.0 10 สาขา 35 หลักสูตร (แผนบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ)
- ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (แผนบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ)
- โครงการยกระดับไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
- โครงการเพื่อผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0 (แผนพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนและ SMEs สู่สากล)
- ฝึกอบรมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคตรองรับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (แผนบูรณาส่งเสริมความเข้มแข็งฯ)
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขงและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (GMS-ASEAN)
- โครงการควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถ สู่ Safety at work
- ผลิต พัฒนา ขยายเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (แผนงานพื้นฐาน)
- วิสาหกิจชุมชน/ผู้มีรายได้น้อย
- ฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (แผนบูรณาการการพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย) ฝึกอบรมร่วมกับมูลนิธิฯเทียม
- ฝึกอบรมผู้สูงอายุ (แผนบูรณาการการพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย)
- ฝึกอบรมชายแดนภาคใต้ (แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัด จชต.)
- โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- โครงการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0 (แผนบูรณาการวิจัย)

โครงการที่ได้รับ
งบประมาณปี 62

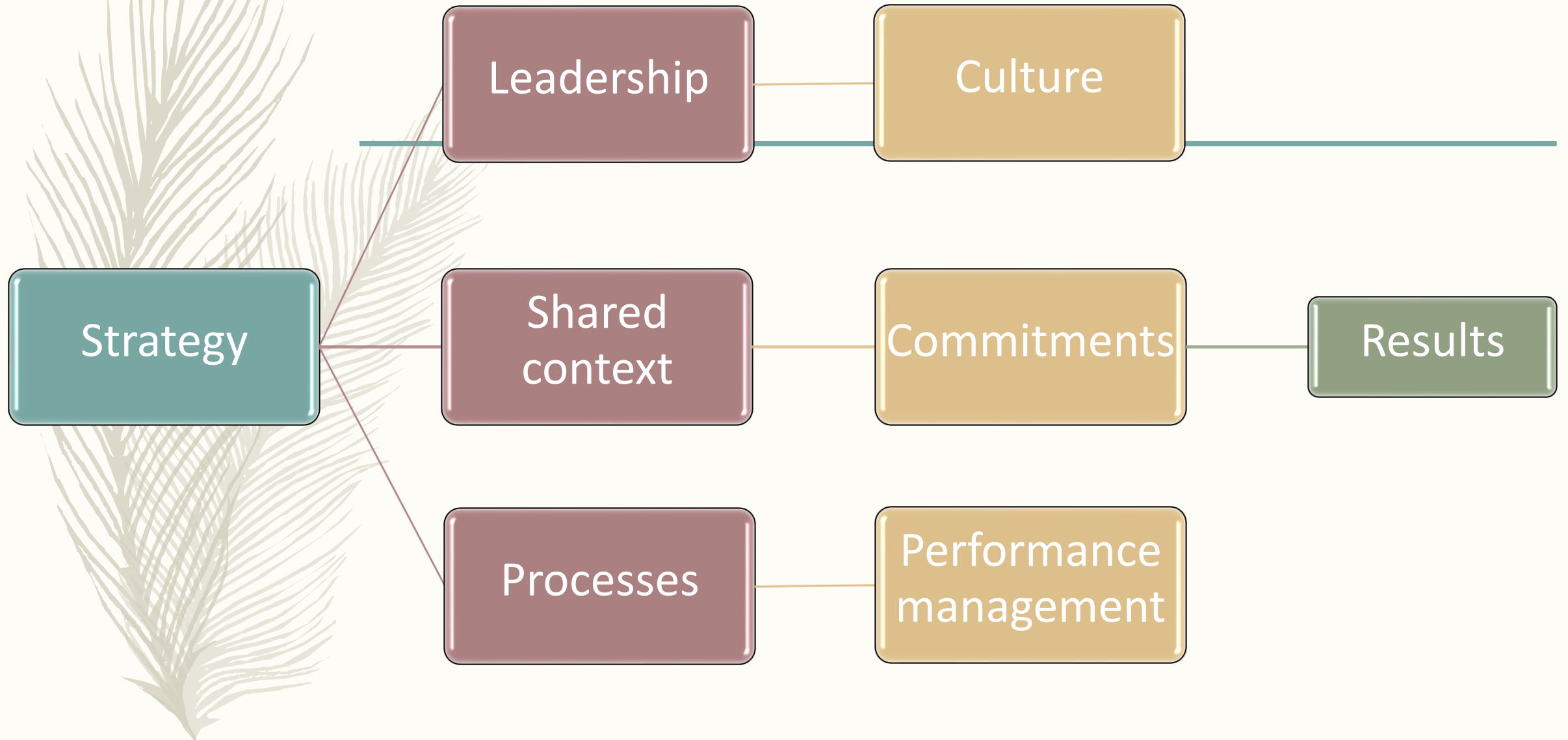
1,911,092,600 บาท

- ฝึกอบรมในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ (พื้นที่ 10 จังหวัด) (แผนบูรณาการการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ)
- **การเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand 4.0 (แผนบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ)**
- โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมอนาคต (เดิมชื่อการจัดทำมาตรฐานหลักสูตรรองรับไทยแลนด์ 4.0 10 สาขา 35 หลักสูตร (แผนบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ)
- ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (แผนบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ)
- โครงการยกระดับไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
- โครงการ พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมและบริการ
- โครงการเพื่อผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0 (แผนพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนและ SMEs สู่สากล)
- ฝึกอบรมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคตรองรับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (แผนบูรณาการขับเคลื่อนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก)
- โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (แผนบูรณาการขับเคลื่อนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก)
- โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขงและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (GMS-ASEAN)
- ผลิต พัฒนา ขยายเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (แผนงานพื้นฐาน)
- ฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (แผนบูรณาการการพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย)
- ฝึกอบรมผู้สูงอายุ (แผนบูรณาการการพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย)
- ฝึกอบรมชายแดนภาคใต้ (แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัด จชต.)
- โครงการ สร้างแรงงานสู่เมืองต้นแบบ สามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน (แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัด จชต.)

PDCA ของประเทศไทย



Execution Capacity





การระดมเพื่อปรับปรุงยุทธศาสตร์

กติกา

ช่วงเช้า

พิจารณา SWOT

ช่วงบ่าย

- วิสัยทัศน์
- พันธกิจ
- ค่านิยม
- ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด
เป้าหมาย กลยุทธ์
- แผนงาน/โครงการปี 2563

- ให้เวลาระดมในกลุ่ม
(เวลาขึ้นอยู่กับหัวข้อ)
- นำเสนอ 5 นาที โดยเน้น
เฉพาะ ที่คิดว่าจะ
ปรับเปลี่ยน เอาออก
หรือเพิ่มเติมพร้อม
เหตุผลแบบสั้นๆ

ขอขอบคุณค่ะ

