

ข้อเสนอแนวคิดการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง

จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางให้สอดคล้องกับความต้องการ
ทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่และเทคโนโลยีสมัยใหม่รองรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และยานยนต์ไฟฟ้า



โดย

นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร (นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานเชี่ยวชาญ)
ตำแหน่งเลขที่ ๑๖
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางให้สอดคล้องกับความต้องการทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่และเทคโนโลยีสมัยใหม่รองรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และยานยนต์ไฟฟ้า มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลที่ผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในรูปแบบการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอยู่เดิมในประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายผลิตซึ่งจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะสั้นและระยะกลาง และรูปแบบการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยี โดยอุตสาหกรรมใหม่จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Engines of Growth) ของประเทศ โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง ๖ แห่งเดิม ได้แก่ ๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (IISD) ตั้งอยู่ที่ อ.เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) ตั้งอยู่ที่ อ.บางเสาธง จ.สมุทรปราการ ๓. สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการ (DSD Wellness Center) ตั้งอยู่ที่ อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ ๔. สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) ตั้งอยู่ที่ อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี ๕. สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DISDA) ตั้งอยู่ที่ อาคาร ๒๕ ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถ.มิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร และ ๖. สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (AMA) ตั้งอยู่ที่ อ.เมือง จ.ขอนแก่น ซึ่งทั้ง ๖ แห่งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานรองรับความต้องการของตลาดแรงงานและกลุ่มเป้าหมายในสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จำเป็นต่อการเข้าสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ ของประเทศ นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางยังมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเพื่อตอบสนองความต้องการเชิงพื้นที่ นอกจากนี้พบว่าบทบาทในปัจจุบันของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจุดเน้นการดำเนินงาน คือ ๑. การเป็นผู้ดำเนินงานฝึกฝีมือและทดสอบฝีมือแรงงาน (Operator) โดยใช้กลไกสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถดำเนินการฝึกฝีมือแรงงานได้ปีละประมาณ ๓ - ๔ แสนคนต่อปี ๒. การเป็นผู้ส่งเสริม (Facilitator/Coordinator) ให้ผู้ประกอบการฝึกฝีมือแรงงานของตนเองพร้อมให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่ผู้ประกอบการตามมาตรา ๓๓ - ๓๗ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งในปัจจุบันมีแรงงานที่ได้รับการฝึกฝีมือตามกลไกการส่งเสริมนี้ประมาณ ๔ - ๕ ล้านคนต่อปี และ ๓. การเป็นผู้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจด้านการกำกับดูแล

โดยข้อเสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เรื่อง จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางให้สอดคล้องกับความต้องการทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่และเทคโนโลยีสมัยใหม่รองรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และยานยนต์ไฟฟ้า เป็นการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางเป็นการปรับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) การกำกับดูแล (Regulator) การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Facilitator) และผู้ดำเนินการ (Operator) โดยกำหนดแนวคิดและขั้นตอนการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างหน่วยงาน บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดความชัดเจนและเป็นไปตามหลักวิชาการที่เชื่อถือได้ โดยผู้ขอรับการประเมินกำหนดข้อเสนอในการดำเนินการ คือ ขั้นตอน ๑ จัดทำแผนและโครงการจัดตั้งสถาบันเฉพาะทาง ๓ แห่งในพื้นที่จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานทักษะสูง หรือแรงงานคุณภาพ รวมถึงจังหวัดที่มีพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พื้นที่ความมั่นคงและจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่ง ขั้นตอน ๒ นำรูปแบบการดำเนินงานของสถาบันเฉพาะทาง ๖ แห่งเดิม

เป็นต้นแบบในการจัดตั้งสถาบันเฉพาะทางในพื้นที่จังหวัดอื่นที่มีความเหมาะสม ขั้นตอนที่ ๓ จัดทำโซนนิ่งพื้นที่จังหวัด และภูมิภาค (Zoning) แรงงานฝีมือ หน่วยงานฝีมือ สถาบันการศึกษาเพื่อกำหนดพื้นที่เป้าหมายที่สำคัญและใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ ขั้นตอนที่ ๔ จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาวิเคราะห์รูปแบบองค์กร ขั้นตอนที่ ๕ เสนอการจัดตั้งหน่วยงาน ขั้นตอนที่ ๖ เสนอองค์ประกอบคณะกรรมการบริหารสถาบัน ขั้นตอนที่ ๗ กำหนดอัตรากำลังของหน่วยงาน ขั้นตอนที่ ๘ จัดทำแผนปฏิบัติการ และขั้นตอนที่ ๙ กำหนดความต้องการ ฝึกอบรมและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งเมื่อดำเนินการตามข้อเสนอแล้ว ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ ๑. กรมมีแผนจัดตั้ง สถาบันเฉพาะทางที่มีเป้าหมายพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วยแผนงาน ตัวชี้วัด หน่วยงานเจ้าภาพ แผนที่นำทาง (Road Map) และกรอบระยะเวลา (Time Frame) โดยกำหนด ให้มีการดำเนินงาน ๓ ระยะ ประกอบด้วย ระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว ๒. กรมสามารถจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง จำนวน ๓ แห่ง ในพื้นที่ ๓ จังหวัดที่มีการจ้างงาน มีกำลังแรงงานที่ต้องการพัฒนาทักษะ และมีสถานประกอบกิจการในพื้นที่ ๓. กรมสามารถ ปรับบทบาทภารกิจ ลดการดำเนินการเอง เพิ่มการขับเคลื่อนนโยบาย การกำกับดูแลและการส่งเสริมในระดับพื้นที่ได้ อย่างแท้จริง ๔. กรมมีรูปแบบความร่วมมือในการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา ท้องถิ่นและประชาสังคม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ และ ๕. การพัฒนาฝีมือแรงงาน เกิดความคุ้มค่าทั้งด้านทรัพยากร งบประมาณ การพัฒนาอาชีพให้ประชาชน ส่งเสริมการมีรายได้ มีงานทำ เพิ่มผลิตภาพ แรงงาน พัฒนาอุตสาหกรรมและสร้างทักษะ ในศตวรรษที่ ๒๑ ให้แรงงานพื้นที่อย่างแท้จริง โดยกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จ คือ ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนจัดตั้งสถาบันเฉพาะทาง ๓ แห่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ๒. ระดับความสำเร็จของการปรับบทบาท โครงสร้างหน่วยงาน และค่าเป้าหมาย ๓. จำนวนหลักสูตรและมาตรฐานฝีมือ แรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่และแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีในอนาคต ๔. ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งสถาบันเฉพาะทาง ๓ แห่ง ในระหว่างปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ๕. ระดับความสำเร็จ การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๖. ค่าเป้าหมายพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันเฉพาะทาง แห่งละ ๓,๐๐๐ คน ต่อปี เชิงปริมาณ (จำนวนแรงงาน) และคุณภาพ (อาชีพ/ตำแหน่งงาน) และ ๗. มูลค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่ จังหวัดเพิ่มขึ้นมากกว่า ๒.๕ เท่าของงบประมาณของหน่วยงานเฉพาะทาง

คำนำ

รัฐบาลได้นโยบายผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในรูปแบบการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอยู่เดิมในประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายผลิตซึ่งจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะสั้นและระยะกลาง และรูปแบบการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยี โดยอุตสาหกรรมใหม่จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Engines of Growth) ของประเทศ ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตอบสนองต่อนโยบายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางให้สอดคล้องกับความต้องการทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่และเทคโนโลยีสมัยใหม่รองรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และยานยนต์ไฟฟ้า

เนื่องจากความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีสมรรถนะและทักษะที่หลากหลายสามารถทำงานกับเทคโนโลยีขั้นสูง นวัตกรรม และอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีความจำเป็นต้องพัฒนาผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของภาคอุตสาหกรรมได้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องศึกษาการปรับบทบาทภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาแปรรูปอาหาร อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และยานยนต์ไฟฟ้า รองรับนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (S-curve) และการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ โดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อรองรับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และการขยายตัวของอุตสาหกรรมเป้าหมายข้างต้น รวมถึงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ มีรายได้ และเป็นทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนประเทศต่อไป

จิตรพงศ์ พุ่มสอาด

กันยายน ๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

สารบัญ

บทคัดย่อ	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ค
	ง
ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางให้สอดคล้องกับความต้องการ ทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่และเทคโนโลยีสมัยใหม่รองรับ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และยานยนต์ไฟฟ้า	๑
๒. หลักการและเหตุผล	๑
๓. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๕
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๑
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๑๑
บรรณานุกรม	๑๒



ข้อเสนอแนวความคิดการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางให้สอดคล้องกับความต้องการทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่และเทคโนโลยีสมัยใหม่รองรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อีเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และยานยนต์ไฟฟ้า

๒. **หลักการและเหตุผล** รัฐบาลมีนโยบายผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในรูปแบบการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอยู่เดิมในประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายผลิตซึ่งจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะสั้นและระยะกลาง และรูปแบบการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยี โดยอุตสาหกรรมใหม่จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Engines of Growth) ของประเทศ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ในหลักการข้อเสนอ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) จำนวน ๑๐ คลัสเตอร์ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๖๒)

๑. การต่อยอด ๕ อุตสาหกรรมเดิม ประกอบด้วย

- ๑.๑ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
- ๑.๒ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
- ๑.๓ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
- ๑.๔ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
- ๑.๕ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

๒. การเติม ๕ อุตสาหกรรมอนาคต ประกอบด้วย

- ๒.๑ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม
- ๒.๒ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์
- ๒.๓ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ
- ๒.๔ อุตสาหกรรมดิจิทัล
- ๒.๕ อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน ดังนี้

นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน

ข้อ ๘ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย

๘.๓ พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐

โดยการจัดระบบและกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ชัดเจนเป็นระบบในการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะขั้นสูงให้สามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมซึ่งต้องครอบคลุมการพัฒนากำลังคนที่อยู่ในอุตสาหกรรมแล้ว กำลังคนที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรม และเตรียมการสำหรับผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีในอนาคต รวมทั้งเร่งรัด และขยายผลระบบคุณวุฒิวิชาชีพ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

๘.๖ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทุกช่วงวัย

๘.๖.๓ พัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย โดยกำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพของทุกช่วงวัย อาทิการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดให้มีระบบที่สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่อาจจะเปลี่ยนไปตามแนวโน้มความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในอนาคต

นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง

ข้อ ๕. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะและเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อุตสาหกรรมเป้าหมายและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ข้อ ๖. การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต โดยต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมายและวางรากฐานการพัฒนาภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียนและเศรษฐกิจสีเขียว ดึงดูดการลงทุนของภาคเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษ เมืองอัจฉริยะ และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย พร้อมทั้งส่งเสริมใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อเป็นฐานในการขับเคลื่อนประเทศด้วยปัญญาประดิษฐ์ในอนาคต

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศจึงได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบเฉพาะทางภายใต้ความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา ท้องถิ่น และประชาสังคม เพื่อสร้างทักษะฝีมือแรงงานคุณภาพสูง เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงคุณภาพในพื้นที่ และสร้างความมั่นใจให้ผู้ประกอบการและนักลงทุน รวมถึงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ ซึ่งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางที่จัดตั้งขึ้นดังกล่าวนี้ ได้แบ่งกลุ่มเป้าหมายตามความต้องการแรงงานเฉพาะของแต่ละพื้นที่ จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (IISD) ตั้งอยู่ที่ อ.เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ โดยมีภารกิจ ดังนี้

๑.๑ ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาขีดความสามารถฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติภายใต้กรอบโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เขตเศรษฐกิจประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและข้อตกลงระหว่างประเทศ

๑.๒ ดำเนินการส่งเสริมให้คำปรึกษาและประสานความร่วมมือการมีส่วนร่วมภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อจัดวางระบบบริหารและระบบการฝึกอบรมจัดการฝึกอบรมหลักสูตรนานาชาติการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการทดสอบและรับรองฝีมือแรงงานตามมาตรฐานสากลและมาตรฐานนานาชาติ

๑.๓ บริหารแผนงานโครงการฝึกอบรมประชุมสัมมนาเชิงวิชาการระหว่างประเทศบริหารงบประมาณและบุคลากรภายใต้ความร่วมมือที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลองค์กรหรือมูลนิธิต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๑.๔ สร้างเครือข่ายแรงงานนานาชาติและเป็นศูนย์กลางการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างหน่วยงานฝึกอบรมในอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) ตั้งอยู่ที่ อ.บางเสาธง จ.สมุทรปราการ โดยมีภารกิจ ดังนี้

๒.๑ เสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์/ชิ้นส่วนยานยนต์

๒.๒ ยกระดับให้มีทักษะทางด้านเทคนิคและการบริหารจัดการโดยผ่านการรับรองตามมาตรฐานในแต่ละสายอาชีพ

๒.๓ พัฒนาครูในอาชีวศึกษาให้มีทักษะเชิงเทคนิคและบริหารจัดการเพื่อสร้างช่างเทคนิคและวิศวกรที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ

๒.๔ สร้างและพัฒนาครูฝึกในโรงงาน (Train the Trainer) เพื่อถ่ายทอดทักษะและการบริหารจัดการให้กับบุคลากรหลักในแต่ละสถานประกอบการ

๒.๕ สนับสนุนคำปรึกษาในการสร้าง “โรงเรียนในโรงงาน” เพื่อพัฒนาบุคลากรหลักภายในสถานประกอบการของผู้ประกอบการเอง

๓. สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการ (DSD Wellness Center) ตั้งอยู่ที่ อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ โดยมีภารกิจ ดังนี้

๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผล และจัดทำข้อมูลทางวิชาการ ข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ และหัตถกรรมภูมิปัญญาไทย รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์ รูปแบบระบบบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ กำหนดกรอบดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรด้านบริการสุขภาพ (Wellness Academy) และการบริหารจัดการศูนย์สุขภาพ (Wellness Center) ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และต่อเนื่อง

๓.๓ ผลิตและพัฒนาบุคลากรคุณภาพสูงสำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ โดยการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม สปาตะวันตก ไทยสปาไทย ไทยสปา (หัตถบำบัด, โภชนบำบัด, สุคนธบำบัด และวาริบำบัด) และสาขาอาชีพพนักงานนวดไทย รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรด้านหัตถกรรมภูมิปัญญาไทย

๓.๔ พัฒนาหลักสูตรการฝึกในสาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม สปาตะวันตก ไทยสปาไทย สปาและสาขาหัตถกรรมภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการพัฒนารูปแบบการบริการสุขภาพแบบครบวงจรในรูปแบบ Work -Integrated Training ตลอดจนสร้างต้นแบบการบริหารจัดการธุรกิจบริการแบบองค์รวม

๓.๕ พัฒนาบุคลากรฝึก และพัฒนาผู้ทดสอบและพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม สปาตะวันตก ไทยสปาไทย และสาขาอาชีพพนักงานนวดไทย

๓.๖ ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ และจัดทำหลักสูตรการฝึกและการพัฒนาองค์ความรู้แบบไทยร่วมกับผู้ประกอบการและสถาบันฝึกอบรมอื่น รวมทั้งให้คำปรึกษาในการพัฒนาธุรกิจบริการสุขภาพ

๓.๗ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพและด้านหัตถกรรมภูมิปัญญาไทย

๓.๘ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

๔. สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) ตั้งอยู่ที่ อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี โดยมีภารกิจ ดังนี้

๔.๑ ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผล และจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ และแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๔.๓ จัดฝึกอบรมบุคลากร วิทยากร และกำลังแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ทั้งในสถานที่ตั้งและสถานประกอบการ

๔.๔ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๔.๕ ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมสถานประกอบการสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๔.๖ ประสานความร่วมมือเครือข่ายในการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๕. สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DISDA) ตั้งอยู่ที่ อาคาร ๒๕ ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถ.มิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยมีภารกิจ ดังนี้

๕.๑ พัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังคนดิจิทัล

๕.๒ จัดทำข้อเสนอด้านนโยบายเป้าหมายและงบประมาณฝึกอบรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเชื่อมโยงฐานข้อมูลกำลังคนด้านดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอก

๖. สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและแมคคาทรอนิกส์ (AMA) ตั้งอยู่ที่ อ.เมือง จ.ขอนแก่น โดยมีภารกิจ ดังนี้

๖.๑ พัฒนาระดับกำลังแรงงานรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

๖.๒ เตรียมความพร้อมรองรับการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่จะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๖.๓ พัฒนากำลังแรงงานให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีอัตโนมัติและแมคคาทรอนิกส์

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓.๑ บทวิเคราะห์

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมหลักที่ทำรายได้ให้กับประเทศไทยและมีการจ้างงานที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่องรวมถึงการใช้แรงงานฝีมือที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอันส่งผลต่อแนวโน้มของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศประกอบด้วยอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ จากการศึกษาข้อมูลพบว่าอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมีมูลค่าการเติบโตเศรษฐกิจ (GDP) อยู่ที่ ๙๒๒,๘๓๕ ล้านบาท หรือคิดเป็นสัดส่วนมูลค่าต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) อยู่ที่ร้อยละ ๕.๕ ในขณะที่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์สัดส่วนมูลค่าต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) อยู่ที่ร้อยละ ๙ ซึ่งอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในไทยจะเป็นการผลิตเพื่อส่งออกเป็นหลัก มีสัดส่วน ๙๐ - ๙๕% ของปริมาณการผลิตทั้งหมด โดยเป็นการส่งออก HDD สัดส่วน ๒๙.๓% ของมูลค่าส่งออกอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมด (ข้อมูลปี ๒๕๖๓) รองลงมา ได้แก่ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ และส่วนประกอบอื่นๆ ๒๑.๙% IC ๑๙.๖% อุปกรณ์กึ่งตัวนำ Transistors และ Diodes ๗.๐% PCB ๓.๖% และอิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ ๑๘.๗% สำหรับการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศ มีสัดส่วน ๕ - ๑๐% นำไปประกอบกับชิ้นส่วนอื่นและนำไปผลิตต่อเป็นสินค้าขั้นสุดท้าย เช่น อุปกรณ์สื่อสาร อุปกรณ์ในรถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและสำนักงาน เครื่องมือทางการแพทย์ และอุปกรณ์เพื่อใช้ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นต้น ในขณะที่อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าเป็นอุตสาหกรรมที่เพิ่งเข้าสู่ระยะเริ่มต้นยังมีสัดส่วนมูลค่าน้อยและเป็นอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มเติบโตสูงมากในอนาคตเนื่องจากยานยนต์ไฟฟ้าเป็นยานยนต์ที่มีความปลอดภัย ประหยัดพลังงาน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ดังนั้นอุตสาหกรรมหลักทั้ง ๓ อุตสาหกรรมจึงเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และจำเป็นจะต้องพึ่งพานวัตกรรมการผลิตสมัยใหม่เพื่อรองรับความต้องการของผู้บริโภคและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและนโยบายของรัฐบาล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง ทั้ง ๖ แห่งเดิม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานรองรับความต้องการของตลาดแรงงานและกลุ่มเป้าหมายในสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จำเป็นต่อการเข้าสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ ของประเทศ นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางยังมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเพื่อตอบสนองความต้องการเชิงพื้นที่ ตัวอย่างเช่น พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีความต้องการแรงงานฝีมือเทคโนโลยีขั้นสูง เทคโนโลยีอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ เทคโนโลยียานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ แบตเตอรี่สำหรับยานยนต์ไฟฟ้า อุตสาหกรรมดิจิทัล การบินและโลจิสติกส์ ท่องเที่ยวรายได้ดี หรือกรณีสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับกลุ่มเป้าหมายในภาคบริการ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวรายได้ดี อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ และการแพทย์แผนไทย ซึ่งครอบคลุมถึงอาชีพที่มีความต้องการในพื้นที่ เช่น การนวดเพื่อสุขภาพและผ่อนคลาย การรักษาสุขภาพ ในรูปแบบหัตถบำบัด วารีบำบัด สุคนธบำบัด และโภชนบำบัด หรือในกรณีสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) ซึ่งมุ่งเน้นการผลิตและประกอบรถยนต์ การผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ ๑ (TIER 1) ชิ้นส่วนลำดับที่ ๒ (TIER 2) และชิ้นส่วนลำดับที่ ๓ (TIER 3) ซึ่งแตกต่างจากภารกิจปกติของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่มุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายการบำรุงรักษารถยนต์ การซ่อมตัวถังและงานสี และบริการหลังการขายประเภทอื่น ๆ

จากสถานการณ์ด้านการพัฒนาแรงงานในประเทศที่พบว่าความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานใน ๓ อุตสาหกรรมหลักมีแนวโน้มเติบโตและขยายตัวต่อไปส่งผลให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นจะต้องปรับบทบาทภารกิจด้านการขับเคลื่อนนโยบาย การกำกับดูแล การส่งเสริม และการดำเนินการเองให้สอดคล้องกับ

ทิศทางการพัฒนาประเทศและตอบโจทยความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ ๗๗ จังหวัด มีหลักสูตรฝึกอบรม มาตรฐาน ฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานครอบคลุมทุกอุตสาหกรรมได้ในระดับหนึ่งแต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางที่มีอยู่เดิมจึงเป็นแนวทางที่สำคัญที่สามารถขยายผลนำไปสู่การจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเฉพาะทางเพื่อรองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานใน ๓ อุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศได้ต่อไป

๓.๒ แนวความคิด

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางมีดังนี้

๓.๒.๑ แนวคิดการพัฒนางองค์กร (Organization Development) การพัฒนางองค์กร คือ การทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน ปัจจุบันการพัฒนางองค์กรกลายเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร ตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบ ตลอดจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้นั้นมีอยู่หลายองค์ประกอบ โดยมี ๓ ปัจจัยหลักที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์กรมากที่สุดซึ่งผู้ที่มีหน้าที่บริหารองค์กรควรให้ความสนใจใน ๓ ปัจจัยหลักเหล่านี้ และบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย

๑) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรในรูปแบบต่างๆ (Infrastructure) รวมถึงแต่ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่จำเป็นไปจนถึงเทคโนโลยี ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่พร้อมและช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

๒) กระบวนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ (Process & System) มีมาตรฐานชัดเจน มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีการประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันท่วงที ระบบการทำงานที่ดีนั้นจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) บุคลากรในองค์กรต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการทำงานจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลและมั่นคง

๔) เป้าหมายและนโยบาย (Goal & Policy) องค์กรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีทิศทางเดินไปสู่จุดหมายให้เห็น เมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วย่อมต้องมีนโยบายธุรกิจ ตลอดจนนโยบายองค์กรที่ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

๓.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Theory) หมายถึงการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

๓.๒.๓ แนวคิดการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้วยรูปแบบภาครัฐสมัยใหม่ (Change Management Model) คือการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ

จากแนวคิดดังกล่าวจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทในปัจจุบันของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานบัญญัติให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้อง ดำเนินงานให้ครบถ้วน จากการศึกษาพบว่าจุดเน้นการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบันควรมีแนวทาง ดังนี้

๑) การเป็นผู้ดำเนินงานฝึกฝีมือและทดสอบฝีมือแรงงาน (Operator) โดยใช้กลไกสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถดำเนินการฝึกฝีมือแรงงานได้ปีละ ประมาณ ๑ - ๒ แสนคนต่อปี โดยมุ่งเน้นการฝึกและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ตอบสนองความต้องการ พัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงานและในพื้นที่จังหวัด รองรับภารกิจงาน การพัฒนาในระดับภูมิภาคและ จังหวัด รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

๒) การเป็นผู้ส่งเสริม (Facilitator/Coordinator) ให้ผู้ประกอบการฝึกฝีมือแรงงานของตนพร้อมให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่ผู้ประกอบการตามมาตรา ๓๓ - ๓๗ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งในปัจจุบันมีแรงงานที่ได้รับการฝึกฝีมือตามกลไกการส่งเสริมนี้ประมาณ ๔ - ๕ ล้านคนต่อปี

๓) การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) โดยเป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ การจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถของแรงงานฝีมือในสาขาที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะ เช่น สาขาช่างไฟฟ้า ภายในอาคาร ซึ่งภารกิจดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจด้านการกำกับดูแลการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความต้องการทดสอบฝีมือแรงงานของกำลังแรงงานและเป็นการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานในระบบ นอกกระบบ และผู้ที่ต้องการทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

๔) การเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานะเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยรับผิดชอบการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานรายอุตสาหกรรมและแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด รวมถึงการประสานการพัฒนา กำลังแรงงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน การประสานแผนการฝึกอบรม ฝึกอาชีพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดทำข้อเสนอแนะให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา

๕) การดำเนินงานที่ผ่านมา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินงานตามภารกิจและบทบาทหลักได้อย่างครบถ้วนเพียงแต่อาจจะไม่ใช่การดำเนินงานที่มีจุดเน้นในเชิงพื้นที่ แต่เป็นการดำเนินตามภารกิจที่กฎหมายกำหนดจึงมิได้ทุ่มเททรัพยากรเพื่อการดำเนินงานในส่วนอื่น ๆ ที่ครอบคลุมความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่ามีความโดดเด่นในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

๕.๑) การฝึกอบรมและทดสอบฝีมือแรงงานในบทบาทของผู้ดำเนินการเอง (Operator) นั้น ต้องอาศัยการลงทุนในเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่และโครงสร้างพื้นฐานเป็นมูลค่าสูง และหากจะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจะต้องมีการยกระดับ การจัดหาเครื่องมือใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาเนื่องจากเทคโนโลยีการทำงานของภาคการผลิตและบริการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉะนั้น หากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะยังเน้นการดำเนินการเองดังกล่าว ก็จำเป็นที่จะต้องมั่นใจว่ามีงบประมาณลงทุนอย่างเพียงพอ ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นงบประมาณมักจะไม่เพียงพอต่อการลงทุนใหม่ซึ่งเป็นสถานการณ์ปกติของส่วนราชการทุกแห่ง

๕.๒) ภารกิจการส่งเสริม/ประสาน (Facilitator/Coordinator) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เน้นการส่งเสริมผ่านระบบสิทธิประโยชน์ทางภาษี ซึ่งกรมฯ เองอาจไม่สามารถกำกับดูแลคุณภาพของวิธีการและ ขั้นตอนการฝึกฝีมือของภาคเอกชนที่ขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีได้อย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจทำให้ไม่มั่นใจว่าผู้ประกอบการที่ยื่นขอรับสิทธิประโยชน์ฯ นั้นได้ทำการฝึกฝีมือและทดสอบตามหลักเกณฑ์ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศ ได้อย่างครบถ้วนหรือไม่ หลักสูตรการฝึกฝีมือทำให้เกิดยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน/ผลิตภาพแรงงานได้จริงหรือไม่ การฝึกอบรมมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด เป็นต้น ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนที่สำคัญ ของการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวนี้

๕.๓) การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ นั้นทำได้ ๒ ลักษณะ ได้แก่ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามมาตรา ๒๒ และ การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน ตามมาตรา ๒๖ ซึ่งในปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานมุ่งเน้นการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นสำคัญ โดยอาจจะยังมิได้ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐาน ฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการ (ตามมาตรา ๒๖) มากเท่าใด ซึ่งการส่งเสริมฯ ตามมาตรา ๒๖ นี้จะเป็นต้นน้ำ ของการส่งเสริมการฝึกฝีมือ การทดสอบ และการส่งเสริมผ่านระบบสิทธิประโยชน์ทางภาษี กล่าวคือการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการควรเริ่มจากการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือ แรงงานของตน จากนั้นจึงส่งเสริมให้มีการออกแบบหลักสูตรการฝึกฝีมือให้เป็นไปตามมาตรฐานฯ ที่ตนเองจัดทำขึ้น และต่อยอดกิจกรรมการฝึกฝีมือแรงงานด้วยหลักสูตรที่จัดทำขึ้นแล้วจึงมาขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการฝึก ฝีมือแรงงานของตน โดยอาจมีกลไกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกลไกกระตุ้นและให้แรงจูงใจในการดำเนินงาน โดยทุกภาคส่วน

๕.๔) บทบาทในการเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) เป็นงานสำคัญแต่ที่ผ่านมา อาจยังมีการดำเนินการได้เพียงระดับหนึ่งแต่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนได้ในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทการเป็น ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งเป็น คณะกรรมการระดับชาติที่ทำหน้าที่บูรณาการการพัฒนาแรงงานทั้งระบบทั้งในส่วนภาคการศึกษาและภาคแรงงาน อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนการพัฒนาโดยกลไก กพร.ปช. นั้นฝ่ายเลขานุการมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากฝ่ายเลขานุการ มีความเข้มแข็ง ก็จะทำให้เกิดการผลักดันนโยบายและการดำเนินงานตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบัน กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่ดังกล่าวอยู่ อย่างไรก็ตามกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควร สนับสนุนการยกระดับโครงสร้างเพื่อให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของ กพร.ปช. ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๕.๕) ภารกิจต่าง ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่ด้านการจัดทำมาตรฐานการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน จนกระทั่งการดำเนินการฝึกฝีมือและทดสอบฝีมือ นั้น ที่ผ่านมานั้นเน้นเป็นการดำเนินงานด้วย ตนเอง ด้วยกำลังแรง กำลังทรัพยากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเอง โดยอาจจะยังมิได้ให้ความสำคัญกับการทำงาน เป็นเครือข่าย เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เช่น การร่วมหรือมอบหมายกับภาคเอกชน ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การร่วมมือกับสถาบันอาชีวศึกษาในการให้บริการฝึกอบรม

๓.๓ ข้อเสนอ

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำข้อเสนอการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศนั้น ผู้ขอประเมินได้วิเคราะห์และมีข้อเสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. เพิ่มน้ำหนักในบทบาทภารกิจการขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) โดยมุ่งเน้นการผลักดันนโยบายยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศผ่านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ กพร.ปช. (ส่วนกลาง) และการส่งเสริมบทบาทของคณะอนุกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) ในระดับจังหวัด

๒. เพิ่มน้ำหนักบทบาทภารกิจการกำกับดูแล (Regulator) โดยมุ่งเน้นการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่สำคัญของประเทศ และการรับรองศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนการประเมินศักยภาพและคุณภาพของศูนย์ฝึกฝีมือและศูนย์ทดสอบดังกล่าวอย่างเป็นระบบ

๓. เพิ่มน้ำหนักบทบาทการเป็นผู้ส่งเสริมและประสานการดำเนินงาน (Facilitator/ Coordinator) โดยมุ่งเน้นการจัดกระบวนการส่งเสริมให้เป็นระบบและเชื่อมโยงเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (มาตรา ๒๖) กับเรื่องการรับรองศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การใช้กลไกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบนี้ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการดำเนินงานไปจนถึงการส่งเสริมให้เกิดการเทียบโอนประสบการณ์ตามระบบคุณวุฒิ

๔. รักษาน้ำหนักบทบาทภารกิจด้านการดำเนินการเอง (Operator) ทั้งการดำเนินการฝึกฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน โดยยังคงรักษาน้ำหนักหรือปริมาณงานไว้ แต่ควรเน้นการเพิ่มคุณภาพของการดำเนินงานและการเลือกดำเนินงานในหลักสูตรที่มีความสำคัญก่อน เป็นต้น

ดังนั้น ข้อเสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เรื่อง จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางให้สอดคล้องกับความต้องการทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่และเทคโนโลยีสมัยใหม่รองรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และยานยนต์ไฟฟ้า เป็นการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางเป็นการปรับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) การกำกับดูแล (Regulator) การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Facilitator) และผู้ดำเนินการ (Operator) โดยกำหนดแนวคิดและขั้นตอนการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างหน่วยงาน บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดความชัดเจนและเป็นไปตามหลักวิชาการที่เชื่อถือได้ ตั้งแต่กระบวนการศึกษาทบทวนบริบทของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ความต้องการเชิงพื้นที่ การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในภูมิภาคที่มีความหลากหลาย การศึกษาอุปสงค์อุปทาน การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค การหาความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Training Needs) การเก็บข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) หรือการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยกร่างแผนการจัดตั้งสถาบันเฉพาะทางในพื้นที่จังหวัดอื่นอีก ๓ แห่ง เช่น จังหวัดสงขลาหรือสมุทรสาคร มุ่งเน้นด้านแปรรูปอาหารและประมง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาหรือปทุมธานี มุ่งเน้นด้านอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และจังหวัดระยองหรือฉะเชิงเทรา มุ่งเน้นการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและแบตเตอรี่ เป็นต้น และปรับทิศทางของสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อรองรับการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า (EV)

๓.๔ ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ จัดทำแผนและโครงการจัดตั้งสถาบันเฉพาะทาง ๓ แห่งในพื้นที่จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานทักษะสูง หรือแรงงานคุณภาพ รวมถึงจังหวัดที่มีพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พื้นที่ความมั่นคงและจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่ง

ขั้นตอนที่ ๒ นำรูปแบบการดำเนินงานของสถาบันเฉพาะทาง ๖ แห่งเดิม เป็นต้นแบบในการจัดตั้งสถาบันเฉพาะทางในพื้นที่จังหวัดอื่นที่มีความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ ๓ จัดทำโซนนิ่งพื้นที่จังหวัดและภูมิภาค (Zoning) แรงงานฝีมือ หน่วยฝึกอบรม สถาบันการศึกษาเพื่อกำหนดพื้นที่เป้าหมายที่สำคัญและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่โดยกำหนดให้จังหวัดสงขลาหรือสมุทรสาครเป็นพื้นที่จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางด้านการแปรรูปอาหารและประมง กำหนดให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาหรือปทุมธานีเป็นพื้นที่จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางด้านอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และกำหนดให้จังหวัดระยองหรือฉะเชิงเทราเป็นพื้นที่จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางด้านการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและแบตเตอรี่

ขั้นตอนที่ ๔ จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาวิเคราะห์รูปแบบองค์กร โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง รูปแบบการดำเนินงาน แผนงานจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง และจัดทำข้อเสนอแนะให้กรมพิจารณา

ขั้นตอนที่ ๕ เสนอการจัดตั้งหน่วยงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำข้อเสนอของคณะกรรมการไปพิจารณาความเป็นไปได้และนำข้อเสนอแนะบรรจุวาระในที่ประชุมของคณะกรรมการสามัญประจำกรม (อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) เพื่อพิจารณา หากได้รับความเห็นชอบให้จัดทำร่างคำสั่งจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเพื่อเสนอให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ ๖ เสนอองค์ประกอบคณะกรรมการบริหารสถาบัน จัดทำร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อำนวยการหน้าที่องค์ประกอบ เพื่อเสนอให้กรมพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานและบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประธานกรรมการ มีผู้แทนภาคเอกชนเป็นรองประธานและกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการสถาบันเป็นกรรมการและเลขานุการ

ขั้นตอนที่ ๗ กำหนดอัตรากำลังของหน่วยงาน โดยกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรด้านเทคนิค และงานสนับสนุน จำนวน ข้าราชการ พนักงานราชการ เพื่อให้กรมคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดกรอบอัตรากำลังเสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ ๘ จัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดยจัดทำแผนปฏิบัติราชการสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และแนวทางการติดตามประเมินผลรายปี เพื่อเสนอให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะประธานคณะกรรมการบริหารสถาบันพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ ๙ กำหนดความต้องการฝึกอบรมและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมสมองและจัดทำข้อเสนอความต้องการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรม และรูปแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและในระดับพื้นที่จังหวัด

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมมีแผนจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางที่มีเป้าหมายพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงปริมาณ และคุณภาพ ประกอบด้วยแผนงาน ตัวชี้วัด หน่วยงานเจ้าภาพ แผนที่นำทาง (Road Map) และกรอบระยะเวลา (Time Frame) โดยกำหนดให้มีการดำเนินงาน ๓ ระยะ ประกอบด้วย ระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว
๒. กรมสามารถจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง จำนวน ๓ แห่ง ในพื้นที่ ๓ จังหวัดที่มีการจ้างงาน มีกำลังแรงงานที่ต้องการพัฒนาทักษะ และมีสถานประกอบกิจการในพื้นที่
๓. กรมสามารถปรับบทบาทภารกิจ ลดการดำเนินการเอง เพิ่มการขับเคลื่อนนโยบาย การกำกับดูแลและการส่งเสริมในระดับพื้นที่ได้อย่างแท้จริง
๔. กรมมีรูปแบบความร่วมมือในการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา ท้องถิ่นและประชาสังคม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่
๕. การพัฒนาฝีมือแรงงานเกิดความคุ้มค่าทั้งด้านทรัพยากร งบประมาณ การพัฒนาอาชีพ ให้ประชาชน ส่งเสริมการมีรายได้ มีงานทำ เพิ่มผลิตภาพแรงงาน พัฒนาอุตสาหกรรมและสร้างทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ให้แรงงานพื้นที่อย่างแท้จริง

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนจัดตั้งสถาบันเฉพาะทาง ๓ แห่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘
๒. ระดับความสำเร็จของการปรับบทบาท โครงสร้างหน่วยงาน และค่าเป้าหมาย
๓. จำนวนหลักสูตรและมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่และแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีในอนาคต
๔. ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งสถาบันเฉพาะทาง ๓ แห่ง ในระหว่างปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘
๕. ระดับความสำเร็จการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๖. ค่าเป้าหมายพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันเฉพาะทาง แห่งละ ๓,๐๐๐ คน ต่อปี เชิงปริมาณ (จำนวนแรงงาน) และคุณภาพ (อาชีพ/ตำแหน่งงาน)
๗. มูลค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่จังหวัดเพิ่มขึ้นมากกว่า ๒.๕ เท่าของงบประมาณของหน่วยงานเฉพาะทาง

ลงชื่อ.....

(นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)...../ก.ย./๒๕๖๕

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. การร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public Private Partnership : PPP). กรุงเทพฯ, ๒๕๕๙
- ทีดีอาร์ไอ. 'Inclusive Growth' ทางลดความเหลื่อมล้ำที่เป็นไปได้. หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ กรุงเทพฯ, ๒๕๕๙
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. แนวคิดเกี่ยวกับประเทศไทย ๔.๐. กรุงเทพฯ, ๒๕๕๙
- สถาบันพระปกเกล้า. การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ, ๒๕๕๙
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ, ๒๕๖๑
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔. กรุงเทพฯ, ๒๕๖๐
- ราชกิจจานุเบกษา. กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. ๒๕๕๙
- อรุณ รักรธรรม. ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมขององค์กร. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ, ๒๕๓๗
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๑
- สุธาสิณี โพธิจันทร์. PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.ftpi.or.th/๒๐๑๕/๒๐๒๕>. (วันที่ค้นข้อมูล ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕)
- สมิต สัจฉกร. ทักษะการประสานงาน (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.kvtong.th.gs/web-k/vtong/km๗pasg.htm>. (วันที่ค้นข้อมูล ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕)
- สมบัติ นามบุร. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <file:///C:/Users/mam/Downloads/๑๗๙๒๑๓-Article%๒๐Text-๕๒๑๑๑๘-๑-๑๐-๒๐๑๙๐๔๐๑.pdf>. (วันที่ค้นข้อมูล ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕)
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. มติคณะรัฐมนตรี (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program๒-๓.jsp?top_serl=๙๙๓๑๖๘๑๓. (วันที่สืบค้นข้อมูล ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕)