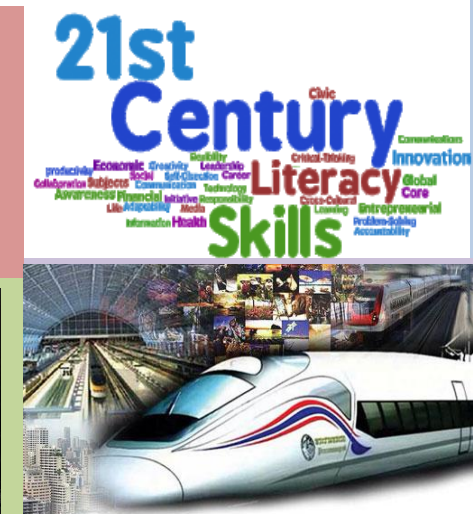




คณะทำงานศึกษา ทบทวนบทบาท ภารกิจด้านการพัฒนากำลัง
แรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน



ชุดสไลด์สรุปข้อนำเสนอปรับบทบาท ภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.สภาพทั่วไป สถานการณ์แรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน /ปัญหาอุปสรรค

- ก.สภาพทั่วไป ❖ มี 3 ประเด็น คือ 1.บทบาทอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย 2.ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3.โครงสร้างกำลังแรงงาน
- ข.สถานการณ์แรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน: ❖ มี 3 ประเด็น คือ 1.ประเด็นปัญหาด้านแรงงาน 2.ข้อสังเกตของ อ.ก.พ.ร. 3.บทวนบทบาท ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.แนวทางแก้ไข/ปรับบทบาทใหม่ (ให้เห็นการเปลี่ยนแปลง)

- ก.การปรับบทบาทใหม่ ❖ มี 6 ประเด็น คือ 1.จุดยืนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2.การปรับบทบาทใหม่ ๔ ด้าน 3.ภารกิจตามบทบาทใหม่ 4.การบูรณาการร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 5.กลยุทธ์การขับเคลื่อนบทบาท 6.เป้าหมายตามบทบาท ภารกิจใหม่
- ข.การปรับหน่วยงานและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ❖ ปรับหน่วยงานส่วนกลางและอำนาจหน้าที่เพื่อให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ (ด้านวิชาการ/ปรับหลักเกณฑ์/มอบอำนาจ)
- ค.การปรับบทบาท ภารกิจใหม่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ❖ มี 4 ประเด็น คือ 1.ภารกิจที่เพิ่มบทบาท 2.ภารกิจบทบาทใหม่ 3.ภารกิจที่จะเลือกทำเน้นที่จำเป็น 4.ตัวอย่างความสำเร็จในบทบาทผู้ส่งเสริมประสาน

3.ขอรับการสนับสนุน

- ก.ขอรับการสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นส่วนราชการที่ปรากฏชื่อในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ/เหตุผลสนับสนุน
- ข.ข้อเสนอและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- ค.หลักเกณฑ์และการจัดระดับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน



1. บทบาท ภารกิจ

1.1 กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550
 แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 84 รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังนี้ (6) ดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ชวยโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชน (7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ (9) คุ้มครองและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมทั้งการสนับสนุนการรวมกลุ่มของผู้ประกอบวิชาชีพ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545
 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537
 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551

Human Resources Development Convention, 1975 (C 142)

ASEAN Community 2015



1. บทบาท ภารกิจ

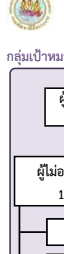
1.2 ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1) พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน
 พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พัฒนาและทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2) ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
 ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อให้มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน



3) ส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 การสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน



2. สถานการณ์แรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1 โครงสร้างกำลังแรงงาน

กลุ่มเป้าหมาย ศร.(17.53 ล้านคน)
 ประชากร 68.22 ล้านคน

ผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี 13.21 ล้านคน

ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 14.82 ล้านคน

- ทำงานบ้าน 4.35
- เรียนหนังสือ 4.32
- พิการ,คนชรา/ไม่สามารถทำงานได้ 4.78
- อื่นๆ 1.37

ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป 55.01 ล้านคน

ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 40.19 ล้านคน

มีงานทำ 39.90 ล้านคน

ว่างงาน 0.22 ล้านคน

รอฤดูกาล 0.08 ล้านคน

สถานภาพ	จำนวน (ล้านคน)
ลูกจ้างเอกชน	13.66
ทำงานส่วนตัว	12.45
ทำงานอิสระหรือชั่วคราวไม่ได้ทำ	9.22
เจ้าของกิจการ	3.55
นายจ้าง	0.97
การรวมกลุ่ม	0.04

1.สภาพทั่วไป สถานการณ์แรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน /ปัญหาอุปสรรค

ก.สภาพทั่วไป ❖ มี 3 ประเด็น คือ 1.บทบาทอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย 2.ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3.โครงสร้างกำลังแรงงาน

1.บทบาทอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

➢ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่สำคัญหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจในการส่งเสริมให้ ภาคเอกชนสามารถพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนได้ด้วยตนเอง โดยมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การช่วยเหลือ อาทิ ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ช่วยฝึกอบรม หัวหน้างาน ช่วยพัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมให้มีการได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเมื่อมีการฝึกอบรมลูกจ้างของตนเอง มีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ผู้ประกอบ กิจการมีผลิตภาพแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงได้ตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตลอดจนส่งเสริมให้นายจ้างจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบกิจการเอง เป็นต้น

2.ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภารกิจสำคัญมี 3 ด้าน ได้แก่

- 1) พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน /จัดให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 2) ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามหลักสูตรฝึกอบรมเข้าทำงานและฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงานให้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน หรือ
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3 .โครงสร้างกำลังแรงงาน

➢ ประชากรไทยมีจำนวน 68 ล้านคน เป็นผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 55 ล้านคน และเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 40 ล้านคน โดยแบ่งเป็นอยู่ในระบบการจ้างงาน หรือลูกจ้างเอกชน 13 ล้านคน และอยู่นอกระบบการจ้างงานอีก 21 ล้านคน (ทำงานส่วนตัว/ทำงานให้ครอบครัว) โดยรวมผู้อยู่ในวัยกำลังแรงงานไม่น้อยกว่า 34 ล้านคนเป็นกลุ่มเป้าหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยให้สูงขึ้น เพราะกำลังแรงงานของไทยเรายังมีผลิตภาพไม่สูงมากนัก

1.สภาพทั่วไป สถานการณ์แรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน / ปัญหาอุปสรรค

ข. สถานการณ์แรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ❖ มี 3 ประเด็น คือ 1.ปัญหาด้านแรงงาน 2.ข้อสังเกตของ อ.ก.พ.ร. 3.บทบาท บทบาท ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. สถานการณ์แรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.2 ปัญหาด้านแรงงาน

1. ผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 2.6 ต่อปี)
2. ความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานไทย ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (ทักษะ ประสบการณ์ และ คุณวุฒิ การศึกษา)
3. กลุ่มแรงงานด้วยวุฒิการศึกษา แต่มีประสบการณ์ ไม่มีฝีมือ มีสมรรถนะสูง ยังมีข้อจำกัดในการเข้าสู่การจ้างงานในระดับสูงขึ้น
4. กำลังแรงงานปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีอัตโนมัติ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

5

3.บทบาท ภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.1 ข้อสังเกตของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (อ.ก.พ.ร.)

- 1) สร้างความชัดเจนในบทบาทภารกิจของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) ศึกษาความเชื่อมโยงของระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในภาพรวม
- 3) ควรโอนพื้นที่ปฏิบัติการ
- 4) สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนมากกว่าดำเนินการเอง

6

3.บทบาท ภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.2 บทบาทการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในอดีตถึงปัจจุบัน

- 1) จัดการฝึกอบรม (operator) (250,000 คน)
 - ดำเนินการให้บริการด้านฝึกอบรม
 - ให้บริการฝึกอบรมกับความต้องการของตลาดแรงงาน
 - มีงบประมาณจำกัดในการลงทุนจัดซื้อเครื่องจักร เครื่องมือใหม่
- 2) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีข้อจำกัด (ระยะเวลาในการจัดทำมาตรฐานมากกว่า 1 ปี)
 - เป็นมาตรฐานกลาง ซึ่งยังไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน
 - การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานมีความยุ่งยาก มีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมากและใช้เวลานาน
- 3) ขาดความชัดเจนในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่
 - ขาดกลไกการขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย
 - การดำเนินงานซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงาน

7

อุตสาหกรรมไทยมีการพัฒนาผลิตภาพแรงงานต่ำมาก โดยรวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.6 ต่อปี

ผลิตภาพแรงงาน	2545-2548	2549	2550	2551	2552	2553	2545-2553
รวม	3.5	1.9	4.8	0.4	-4.2	6.1	2.6
ภาคการเกษตร	1.6	0.4	2.2	1.8	1.6	-7.1	0.6
นอกภาคการเกษตร	3.0	2.8	5.1	0.6	-3.6	4.9	2.0
การก่อสร้าง	4.9	1.1	6.5	7.0	-4.6	12.6	4.9
การค้าปลีก และค้าปลีก	0.0	4.7	3.4	-8.9	-2.9	4.4	-0.8
การจ้าง และค้าปลีก	1.0	3.3	3.0	-2.2	-5.2	-0.8	-0.2
โรงแรม และภัตตาคาร	1.7	3.9	4.5	-0.1	-4.3	0.7	0.2
การขนส่งและโทรคมนาคม	-1.2	5.2	4.3	0.5	-0.5	-0.8	-0.8
การบริหารราชการแผ่นดิน	0.0	4.4	2.8	-2.5	-3.6	-5.0	-1.3
การบริหารสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์	-0.8	4.3	2.8	-7.6	-0.7	0.4	-1.4

หมายเหตุ: ข้อมูลล่าสุดปี 2553
ที่มา: สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน (2554)
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ร.บ. 2555-2559) โดย TDRI
หมายเหตุ: ผลิตภาพแรงงานคำนวณจากผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Real GDP) รายหัวคน จำนวนผู้ถือบัตรประชาชน
หมายเหตุ: การคำนวณผลิตภาพแรงงานใช้ข้อมูลปี 2553
ที่มา: สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน (2554)
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ร.บ. 2555-2559) โดย TDRI
หมายเหตุ: ผลิตภาพแรงงานคำนวณจากผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Real GDP) รายหัวคน จำนวนผู้ถือบัตรประชาชน

8

1.สภาพทั่วไป สถานการณ์แรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน / ปัญหาอุปสรรค

ข.สถานการณ์แรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ❖ ประเด็น 1.ปัญหาด้านแรงงาน คือ 1.1ผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 2.6 ต่อปี)

➢ อุตสาหกรรมไทยมีการพัฒนาผลิตภาพแรงงานต่ำมาก โดยรวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.6 ต่อปีเท่านั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องแสดงบทบาทให้เด่นชัดทางด้านการส่งเสริมประสานงาน โดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขยายฐานการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยร่วมกับทุกภาคส่วนในการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการประหยัดในการใช้ทรัพยากรร่วมกันและไม่ซ้ำซ้อนกันในระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง

➢ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเองควรเน้นการฝึกอบรมในระดับหัวหน้างานหรือผู้นำกลุ่มอาชีพในหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้เครือข่ายตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อมุ่งสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เช่น หลักสูตรเทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรฐานสมรรถนะ หลักสูตรเทคนิคการสอนงาน หลักสูตรเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและประเมินผล และหลักสูตรเทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น

➢ และควรส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้นด้วย

ตลาดแรงงานไทยมีความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทาน ด้านทักษะ ประสบการณ์ และคุณวุฒิการศึกษา

ผลสำรวจความต้องการแรงงาน ขาดแคลนแรงงาน และผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2551

ระดับการศึกษา	อุปสงค์ (Demand)	ขาดแคลน (Shortage)	ผู้ว่างงาน (Unemployed)
มัธยมศึกษา	2,018,434	1,813,434	467,013
อาชีวศึกษา	1,018,434	1,018,434	20,000
ปริญญาตรี	41,618	41,618	86,106
ปริญญาโท	1,018,434	1,018,434	1,018,434

ที่มา: ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ ปี 2551 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)
ที่มา: การสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการระดับจังหวัดและระดับประเทศ ปี 2551 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)
ที่มา: การสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการระดับจังหวัดและระดับประเทศ ปี 2551 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)

9

ประเด็น 1.ปัญหาด้านแรงงาน คือ 1.2ความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานไทยทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (ทักษะ ประสบการณ์ และคุณวุฒิการศึกษา)

➢ ตลาดแรงงานไทยมีความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านทักษะ ประสบการณ์และวุฒิการศึกษา

➢ จากผลสำรวจความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงานและผู้ว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2551 ในทุกระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่าถึงระดับปริญญาไม่มีความสอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทาน อาทิ มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความต้องการจำนวน 250,000 คน แต่มีการขาดแคลนจำนวน 162,000 คน ในขณะที่ยังมีผู้ว่างงานสูงถึงจำนวน 287,000 คน และในระดับการศึกษาอื่นๆ(ปวช.,ปวส.,ป.ตรี-โท ขึ้นไป) ก็สะท้อนผลไปในทิศทางเดียวกัน คือ ไม่มีความสอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทาน หรือผลิตได้ไม่ตรงต่อความต้องการ (ที่มา /การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศ โดยTDRIและสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปี 2553)

ประเด็น 1.ปัญหาด้านแรงงาน คือ

1.3กลุ่มแรงงานด้วยคุณวุฒิการศึกษา แต่มีประสบการณ์ มีฝีมือ มีสมรรถนะสูง ยังมีข้อจำกัดในการเข้าสู่การจ้างงานในระดับที่สูงขึ้น

➢ สืบเนื่องจากกำลังแรงงานหรือลูกจ้างขาดวุฒิทางการศึกษา จึงเป็นข้อจำกัดในการเข้าสู่การจ้างงานในระดับที่สูงขึ้นซึ่งเป็นอีกปัญหาหนึ่ง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องแก้ไขปัญหานี้ โดยอาจสร้างกลไกร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยบูรณาการเชื่อมโยงระหว่างภาคกำลังแรงงานและภาคการศึกษาให้สามารถเข้าสู่ระบบการเปรียบเทียบสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานกับระดับคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มกำลังแรงงานซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสได้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และสร้างโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตนต่อไป

➢ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานก็ระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่ดี ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการบริหารของบุคคลโดยเฉพาะการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถนั้นส่วนหนึ่ง จะให้ความสำคัญกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานก็จริงอยู่ แต่อีกส่วนหนึ่งก็ให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษาด้วย ลูกจ้างที่ด้อยการศึกษา มีทักษะฝีมือ ประสบการณ์สูง จึงยังเสียเปรียบผู้ที่มีการศึกษาที่ดีกว่า ควรจะส่งเสริมลูกจ้างผู้ด้อยโอกาสเหล่านั้นให้ได้รับการศึกษาหรือยกระดับมาตรฐานกำลังแรงงานให้มีการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศไทยให้แข่งขันกับนานาประเทศได้

การประเมินสถานการณ์	
Opportunities	Threats
ความท้าทาย - การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ - การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง - การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง	ความท้าทาย - การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ - การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง - การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง
โอกาส - การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง - การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง - การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง	โอกาส - การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง - การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง - การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง
อุปสรรค - การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ - การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง - การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง	อุปสรรค - การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ - การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง - การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง
ข้อเสนอแนะ - การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง - การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง - การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง	ข้อเสนอแนะ - การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง - การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง - การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง

ที่มา การประชุมคณะกรรมการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2553-2556)กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ประเด็น 1.ปัญหาด้านแรงงาน คือ 1.4กำลังแรงงานปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

➢ เป้าหมายสุดท้ายของการประกอบธุรกิจก็คือ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างผลกำไรให้แก่ธุรกิจของตน โดยการนำเทคโนโลยีอัตโนมัติ เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาใช้ในการพัฒนากิจการของตน เพื่อการลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันนั้นผู้ประกอบการถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

➢ แต่กำลังแรงงานก็ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้วย เพราะว่าเทคโนโลยีก็มีการพัฒนากันอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทคโนโลยีไม่ดีพอ ภาครัฐและเอกชนต้องร่วมมือกันบริหารจัดการกำลังแรงงานไทยให้ได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็จะช่วยลดอุปสรรคดังกล่าวและจะนำประเทศก้าวเข้าสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ประเด็น 2.ข้อสังเกตของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (อ.ก.พ.ร.)

➢ ขอขอบคุณ คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ (อ.ก.พ.ร.) ที่กรุณาให้ข้อสังเกตไว้เมื่อครั้งคราวประชุมที่ผ่านมา และกรุณาให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีโอกาสดำเนินการตามข้อสังเกตของท่านนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

➢ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้หยิบยกขึ้นมาศึกษาแล้ว เห็นพ้องด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการและได้พยายามปรับบทบาทและจัดวางภารกิจใหม่ให้มีความเหมาะสมยิ่งในทุกด้านตามข้อสังเกต อาทิ

- สร้างความชัดเจนในบทบาทภารกิจของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
- ศึกษาความเชื่อมโยงของระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในภาพรวม
- การจัดโซนนิ่งพื้นที่ปฏิบัติการ
- สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนมากกว่าดำเนินการเอง

3.บทบาท ภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
3.1 ข้อสังเกตของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (อ.ก.พ.ร.)	
1) สร้างความชัดเจนในบทบาทภารกิจของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	
2) ศึกษาความเชื่อมโยงของระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในภาพรวม	
3) การจัดโซนนิ่งพื้นที่ปฏิบัติการ	
4) สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนมากกว่าดำเนินการเอง	

3.บทบาท การกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.2 บทบาทการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในอดีตถึงปัจจุบัน

- 1) จัดการฝึกอบรม (operator) (250,000 คน)
 - ดำเนินการได้เริ่มมาตั้งแต่ตามงบประมาณ
 - ให้บริการไม่ครอบคลุมกับความต้องการของตลาดแรงงาน
 - มีงบประมาณจำกัดในการลงทุนจัดซื้อเครื่องจักร เครื่องมือสมัยใหม่
- 2) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีข้อจำกัด (ระยะเวลาในการจัดทำมาตรฐานมากกว่า 1 ปี)
 - เป็นมาตรฐานกลาง ซึ่งอาจไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน
 - การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานมีความยุ่งยาก มีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมากและใช้เวลานาน
- 3) ขาดความชัดเจนในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่
 - ขาดกลไกการขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย
 - การดำเนินงานซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงาน

7

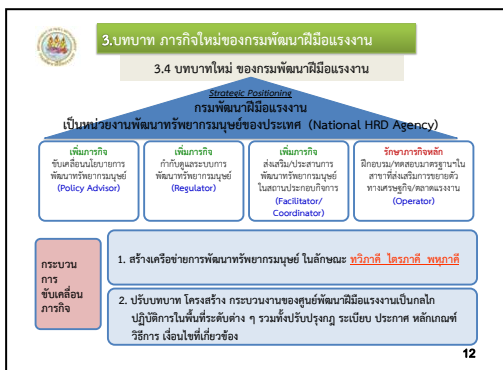
ประเด็น 3.บทบาทการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในอดีตถึงปัจจุบัน

➢ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทบทวน ศึกษา วิเคราะห์ การดำเนินการที่ผ่านมาแล้วพบว่า

- 1) ดำเนินการได้ปริมาณจำกัดตามงบประมาณ /ให้บริการได้ไม่ครอบคลุมกับความต้องการของตลาดแรงงาน /การจัดหาเครื่องมือสมัยใหม่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- 2) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีข้อจำกัด(ใช้ระยะเวลาจัดทำนาน)/เป็นมาตรฐานกลางซึ่งอาจไม่ตรงกับสถานประกอบการที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน /การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานมีความยุ่งยากมีผู้เกี่ยวข้องมากและมีขั้นตอนตามกฎหมายหลายขั้นตอนเป็นเหตุให้ใช้ระยะเวลานาน
- 3) ขาดความชัดเจนในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่ /ขาดกลไกขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย/มีการดำเนินการซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงานภาครัฐ

2.แนวทางแก้ไข/ปรับบทบาทใหม่ (ให้เห็นการเปลี่ยนแปลงจากเดิม)

ก.การปรับบทบาทใหม่ ❖ มี 6 ประเด็น คือ 1.จุดยืนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2.การปรับบทบาทใหม่ ๔ ด้าน 3.ภารกิจตามบทบาทใหม่ 4.การบูรณาการร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 5.กลยุทธ์ขับเคลื่อนบทบาท การกิจใหม่ 4 ด้าน และ 6.เป้าหมายตามบทบาท การกิจใหม่



2.แนวทางแก้ไข/ปรับบทบาทใหม่

ก.การปรับบทบาทใหม่ ❖ ประเด็น 1.จุดยืนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2.การปรับบทบาทใหม่ ๔ ด้าน 3.ภารกิจตามบทบาทใหม่

ประเด็นที่ 1.จุดยืนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน / Positioning ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

➢ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีจุดยืนเป็นหน่วยงานหลัก ที่จะดำเนินบทบาท และภารกิจหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ และจะสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจของกระทรวงแรงงาน โดยร่วมกับภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีผลิตภาพแรงงานสูง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในตลาดโลก

ประเด็นที่ 2.การปรับบทบาทใหม่ ๔ ด้าน

2.การปรับบทบาทใหม่ ๔ ด้าน (1.ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย 2.ผู้กำกับดูแล 3.ผู้ส่งเสริมประสาน และ 4.ผู้ดำเนินการ)

➢ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะปรับบทบาทใหม่ทั้ง 4 ด้านเป็น 3 เพิ่ม 1 ลด โดยจะขับเคลื่อนภารกิจในการสร้างเครือข่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ สร้างความร่วมมือในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี ควบคู่ไปกับการปรับบทบาท โครงสร้าง กระบวนการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นกลไกปฏิบัติการในพื้นที่ระดับต่าง ๆ รวมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องให้มีความคล่องตัว รวดเร็วยิ่งขึ้น

3.บทบาท การภารกิจในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.5 การศึกษามหาบทบาทในหน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor)	กำกับดูแล (Regulating)	ส่งเสริม (Facilitator/Coordinator)	ดำเนินการ (Operator)
• ส่งเสริมและบูรณาการองค์กรภายนอกในนโยบาย/แผน • ประสานงานจัดหาแหล่งเงินทุนทั้งเงินและในทรัพย์สินทางปัญญา • เป็นตัวเชื่อมการบริการและการค้า (การ.ปจ./การ.ปช./ภาค.สส.วิสาหกิจ)	• จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามข้อกำหนด • ออกใบอนุญาตผู้ประกอบวิชาชีพ/ใบอนุญาต (Licensing) • เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา • รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน • ควบคุมระบบการประกันคุณภาพพัฒนาฝีมือแรงงาน	• ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและส่งเสริมบริการพัฒนาฝีมือแรงงาน • ส่งเสริมการจ้างผู้สมัครฝึกงาน/ผู้สมัครสอบจากภายนอกมาฝึกในสถานประกอบการ • ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยให้ส่งไปศึกษาและนำปฎิบัติการมางานพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ	• มีหลักสูตรในสาขาวิชาตามความต้องการ และรองรับเทคโนโลยีใหม่ • มีการกระจายความรับผิดชอบตามความพร้อมโดยอิสระ • มีการบริหารแบบกระจายอำนาจ • มีการผลิตสื่อหลักสูตร • มีการฝึกอบรมครูอาจารย์ • ฝึกอบรม E-learning

[illegible]

ประเด็นที่ 3.ภารกิจตามบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

➤ ปรับภารกิจตามบทบาทใหม่ทั้ง ๔ ด้านให้มีความชัดเจนมากขึ้น คือ

ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) ❖ 1) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กลยุทธ์/นโยบาย/แผน 2) ประสานงานจัดทำแผนพัฒนา
กำลังแรงงานในพื้นที่กับทุกภาคส่วน 3) เป็นฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการระดับชาติ (กพร.ปช./ กพร.ปจ. /คกก.ส่งเสริมฯ) เป็น
ต้น

ผู้กำกับดูแล (Regulating) ❖ 1) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 2) ออกใบอนุญาตผู้ให้บริการฝึกอบรม/ทดสอบ (Licensing) 3) ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่ายฝึกอบรม 4) ให้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบกิจการ

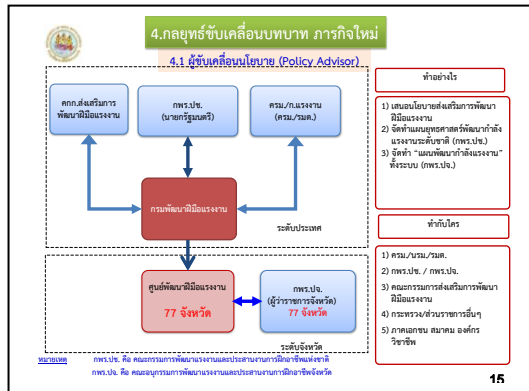
ควบคุมระบบการประกันคุณภาพพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

ผู้ส่งเสริม ประสาน (Facilitator/ Coordinator) ❖ 1) ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบกิจการและสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม/ศูนย์ทดสอบภาคเอกชนในพื้นที่ 3) ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการ พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ เป็นต้น

ผู้ดำเนินงาน (Operator) ❖ 1) ฝึกหลักสูตรในสาขาที่ขาดแคลน/ตามตลาดแรงงาน และรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2) ฝึกบุคลากรตามหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้เครือข่าย 3) ฝึกวิทยากรต้นแบบ 4) ฝึกเทคนิคทำหลักสูตร 5) ฝึกร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย 6) ทดสอบฝีมือแรงงาน 7) ฝึกผ่านระบบ E-training เป็นต้น

ประเด็นที่ 4.การบูรณาการร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

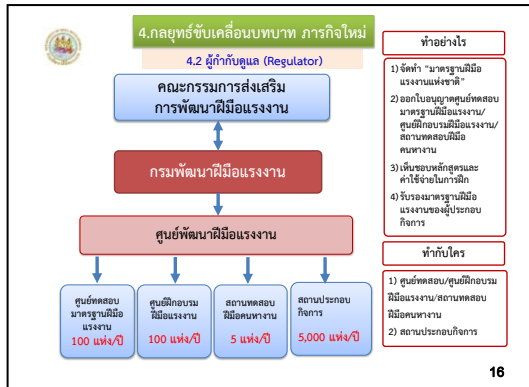
➤ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดให้มีการบูรณาการร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องมากขึ้น โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะวางแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แรงงานได้รับ **มาตรฐานฝีมือแรงงาน** และมีฐานสมรรถนะให้เป็นไปตาม**กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ**ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากำหนด พร้อมทั้งให้รองรับกับ **ระดับคุณวุฒิวิชาชีพ**ที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพกำหนดต่อไป เพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานที่ด้อยโอกาสให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพและการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป



ประเด็นที่ 5.กลยุทธ์ขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจใหม่ 4 ด้าน

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเน้นการขับเคลื่อนบทบาทและภารกิจโดยสรุปดังนี้
- **ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor)** ❖

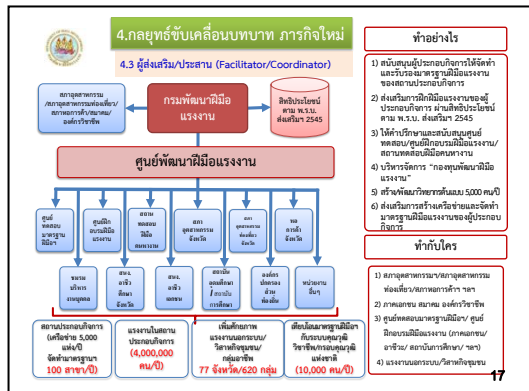
เสนอนโยบายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านกลไกผ่านกลไกคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (ทพร.ปช.)และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังแรงงานระดับชาติ และใช้กลไกของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (ทพร.ปจ.) สนับสนุนการจัดทำ “แผนพัฒนากำลังแรงงาน” และเพื่อนำสู่ภาคการปฏิบัติในระดับจังหวัด เป็นต้น



ประเด็นที่ 5.กลยุทธ์ขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจใหม่ 4 ด้าน

- **ผู้กำกับดูแล (Regulating)** ❖

- 1.จัดทำ “มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ”
- 2.ออกใบอนุญาตการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และจัดตั้ง สถานทดสอบฝีมือคนหางาน
- 3.พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกและ
- 4.ให้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบกิจการ เป็นต้น



ประเด็น 5.กลยุทธ์ขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจใหม่ 4 ด้าน

- **ผู้ส่งเสริมประสาน (Facilitator / Coordinator)** ❖

- 1.สนับสนุนผู้ประกอบการให้จัดทำและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ
- 2.ส่งเสริมการฝึกฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการผ่านสิทธิประโยชน์ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๕
- 3.ให้คำปรึกษาและสนับสนุนศูนย์ทดสอบ/ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/สถานทดสอบฝีมือคนหางาน
- 4.บริหารจัดการ “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน”
- 5.สร้าง/พัฒนาศูนย์ฝึกอบรม 5,000 คน/ปี
- 6.ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น



ประเด็นที่ 5.กลยุทธ์ขับเคลื่อนบทบาท การกิจใหม่ 4 ด้าน

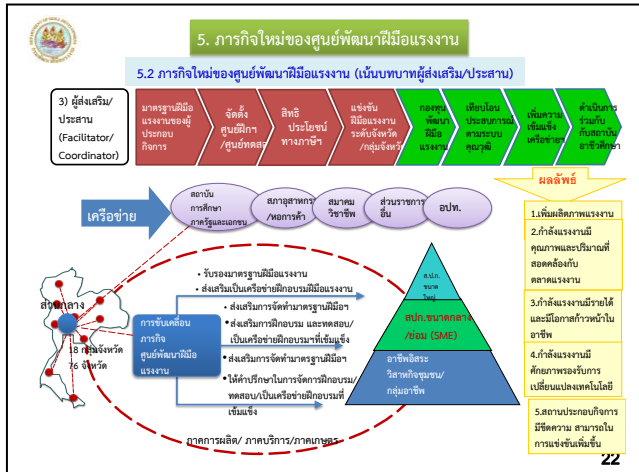
➤ ผู้ดำเนินการ (Operator) ❖

- 1.ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสาขาที่ขาดแคลน หรือรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่
- 2.ดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรของผู้ประกอบกิจการระดับหัวหน้างานในหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้เครือข่ายตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3.ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น



ประเด็นที่ 6.เป้าหมายตามบทบาท การกิจใหม่

- **ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) ❖** 1.แผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังแรงงานระดับชาติ (กพร.ปช.) 2.แผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) ให้ครบทุกพื้นที่ (จำนวน 77 จังหวัด)
- **ผู้กำกับดูแล (Regulating) ❖** 1.ออกใบอนุญาตจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (100 แห่ง/ปี) 2.ออกใบอนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (เอกชน) (100 แห่ง/ปี)
- 3.ออกใบอนุญาตจัดตั้งสถานทดสอบฝีมือคนหางาน (5 แห่ง/ปี) 4.ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่ายฝึกอบรม(5,000 แห่ง/ปี) 5.รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบกิจการ (100 สาขา/ปี)
- **ผู้ส่งเสริมประสาน (Facilitator / Coordinator) ❖** 1.สร้างเครือข่ายสถานประกอบการ (5,000 แห่ง/ปี) 2.จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบกิจการ (100 สาขา/ปี) 3.ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานประกอบการตามพ.ร.บ. ส่งเสริมฯ (4,000,000 คน/ปี) 4.เพิ่มศักยภาพแรงงานนอกระบบเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ (วิสาหกิจชุมชน/กลุ่มอาชีพ) 77 จังหวัด/ 620 กลุ่ม 5.สร้าง/พัฒนาวิทยากรต้นแบบ (5,000 คน/ปี) 6.เทียบโอนมาตรฐานฝีมือฯ กับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ/กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (10,000 คน/ปี)
- **ผู้ดำเนินการ (Operator) ❖** 1.ฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ(235,000 คน) 2.ฝึกเตรียมความพร้อมให้สถานประกอบการเป็นเครือข่ายตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (5,000 แห่ง) 3.ร่วมบูรณาการกับสถานศึกษา/ส่วนราชการอื่นส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครบทุกพื้นที่ (77 จังหวัด)



ประเด็นที่ 4.บทบาทของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (เน้นบทบาทผู้ส่งเสริม/ประสาน)

➢ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะสนับสนุนบทบาทใหม่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานโดยจะให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนบทบาททางเศรษฐกิจของกระทรวงแรงงาน แก่กลุ่มเป้าหมายภาคการผลิต ภาคการเกษตรและภาคบริการ โดยจะมุ่งเน้นถึงผลลัพธ์ อาทิ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การผลิตกำลังแรงงานให้มีคุณภาพและปริมาณที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ส่งเสริมให้กำลังแรงงานมีรายได้และสร้างโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนากำลังแรงงานมีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี สถานประกอบการกิจการมีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น โดยจะให้ความสำคัญกับบทบาทด้านส่งเสริม/ประสานเป็นสำคัญ คือ

- 1) ภารกิจที่จะเพิ่มบทบาท อาทิ งานส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการ งานส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดตั้งสถานทดสอบฝีมือคนหางานงานส่งเสริมสิทธิประโยชน์ตามพ.ร.บ.ส่งเสริมฯ และงานส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงาน เป็นต้น
- 2) ภารกิจใหม่ที่จะดำเนินการ อาทิ งานส่งเสริมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน งานส่งเสริมให้ผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานเทียบโอนระดับคุณวุฒิวิชาชีพ งานเพิ่มความเข้มแข็งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

โดยจะให้ศูนย์ฯขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับทุกภาคส่วนในรูปแบบเครือข่ายลักษณะทวิภาคี ไตรภาคี พหุภาคี อาทิ สถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชน สภาอุตสาหกรรม/หอการค้า สมาคมวิชาชีพ ส่วนราชการอื่น ๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งเป้าหมายให้บริการแก่ทุกกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในภาคการผลิต ภาคบริการ ภาคเกษตร

ในสถานประกอบการขนาดใหญ่จะให้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการเป็นเครือข่ายฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การออกใบอนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงาน ฯลฯ

กลุ่มเป้าหมายที่เป็น สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (sme) จะส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการส่งเสริมการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเข้มแข็ง ฯลฯ

สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มอาชีพอิสระ วิสาหกิจชุมชน/กลุ่มอาชีพ จะส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ การให้คำปรึกษาแนะนำกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรฐานสมรรถนะ หลักสูตร เทคนิคการจัดการฝึกอบรมและประเมินผล หลักสูตรเทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหลักสูตรเทคนิคการสอนและให้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ เป็นต้น

6. ตัวอย่างความสำเร็จในบทบาทผู้ส่งเสริม/ประสาน

6.1.1 การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกับผู้ประกอบการ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับ บริษัท ตรีปิ้นจัน โมบาย จำกัด (SMEs)
 ประกอบกิจการผลิตรถปั่นจั่นดอกเสาเข็มแบบดินตะขาบ จำนวนพนักงาน 67 คน

มาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ/ มาตรฐานฝีมือ แรงงานของผู้ ประกอบการ	วิเคราะห์งาน สมรรถนะ เพื่อกำหนด ตำแหน่งงาน	วิเคราะห์ สมรรถนะ ประจำ ตำแหน่งงาน	กำหนดวิธี การทดสอบ มาตรฐาน ฝีมือแรงงาน	จัดทำ หลักสูตร ฝึกอบรม ตามสมรรถนะ	ประโยชน์ที่ได้รับ - บริษัท - พนักงาน - ลูกค้า/บริการ
--	---	---	---	--	---

TPM
บริษัท ตรีปิ้นจัน โมบาย จำกัด



- ประเด็นที่ 5.ตัวอย่างความสำเร็จในบทบาทผู้ส่งเสริมประสาน**
- 5.1.1 การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกับผู้ประกอบการ**
- โดยมีกระบวนการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามตัวอย่าง อาทิ
- 1) วิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่ง
 - 2) วิเคราะห์สมรรถนะประจำตำแหน่ง
 - 3) กำหนดวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - 4) จัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ และจัดฝึกอบรม

6.1 ตัวอย่างความสำเร็จในบทบาทผู้ส่งเสริม/ประสาน

6.1.2 การส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 บริษัท ตรีปิ้นจัน โมบาย จำกัด

- 1) ร่วมกันกำหนดตำแหน่งงาน
- 2) วิเคราะห์สมรรถนะ
- 3) กำหนดวิธีการทดสอบ/ประเมินความรู้
- 4) จัดทำหลักสูตรและจัดฝึกอบรม
- 5) รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานผู้ผ่านการทดสอบ



- ประเด็นที่ 5.ตัวอย่างความสำเร็จในบทบาทผู้ส่งเสริมประสาน**
- 5.1.2 การส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน**
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร่วมกับภาคเอกชนในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามรูปภาพจะเป็นการร่วมกับบริษัท ตรีปิ้นจัน โมบาย จำกัด จังหวัดสุพรรณบุรี ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในตำแหน่งพนักงานขับรถปั่นจั่นดอกเสาเข็มแบบดินตะขาบ
- 1) ร่วมกันกำหนดตำแหน่ง
 - 2) วิเคราะห์สมรรถนะ
 - 3) กำหนดวิธีการทดสอบ/ประเมินความรู้
 - 4) จัดทำหลักสูตรและฝึกอบรม
 - 5) รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

6. ตัวอย่างความสำเร็จในบทบาทผู้ส่งเสริม/ประสาน

6.1.3 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. บริษัทฯ ใช้เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล อาทิ การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนางานบุคลากร
2. พนักงานมีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง
3. สินค้ามีคุณภาพเพิ่มมูลค่าสินค้า-บริการ ลูกค้า/ผู้รับบริการ/ผู้บริโภคมีความพึงพอใจ

TPM
บริษัท ตรีปิ้นจัน โมบาย จำกัด



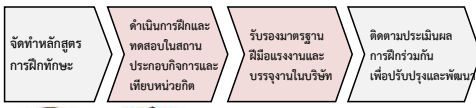
- ประเด็นที่ 5.ตัวอย่างความสำเร็จในบทบาทผู้ส่งเสริมประสาน**
- 5.1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน**
- 1) ผู้ประกอบการใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล เช่น สรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ คัดเลือกหัวหน้างาน พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และจัดทำแผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร เป็นต้น
- 2) ให้ความยุติธรรมและสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน
 - 3) และเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ เป็นต้น
 - 4) ผู้บริโภค ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ มีความมั่นใจว่าจะได้รับความปลอดภัย

6. ตัวอย่างความสำเร็จในบทบาทผู้ส่งเสริม/ประสาน

6.2.1 การฝึก ร่วมกับเครือข่ายภาครัฐและเอกชน

โครงการการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกลุ่มนักศึกษาในระดับ ปวช. และ ปวส. เข้าสู่ตลาดแรงงานและรองรับการขาดแคลนแรงงานฝีมือ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สาขาศาสนาจังหวัด บริษัทตรีเพชรอิซูซุเซลล์ และ ศูนย์บริการรถยนต์บี-ควิก




26

ประเด็นที่ 5.ตัวอย่างความสำเร็จในบทบาทผู้ส่งเสริม/ประสาน

5.2 การฝึก ร่วมกับเครือข่ายภาครัฐและเอกชน

➢ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานพระนครศรีอยุธยาจัดทำโครงการพัฒนาทักษะฝีมือในสาขาช่างซ่อมบำรุงรถยนต์ให้แก่กลุ่มนักศึกษาในระดับปวช.และปวส.ที่ประสงค์จะเข้าสู่ตลาดงาน โดยร่วมกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ภาคการศึกษา (วิทยาลัยเทคโนโลยีพานิชการพระนครศรีอยุธยา) ผู้ประกอบกิจการ(บริษัท ตรีเพชรอิซูซุเซลล์ จำกัดและศูนย์บริการรถยนต์บี-ควิก)เพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงานฝีมือแรงงานและส่งเสริมการมีงานทำ ตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) จัดทำหลักสูตรการฝึกทักษะร่วมกัน
- 2) ดำเนินการฝึกและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเทียบหน่วยกิต
- 3) รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานและบริษัทรับบรรจุงาน และ
- 4) ติดตามประเมินผล

6. ตัวอย่างความสำเร็จในบทบาทผู้ส่งเสริม/ประสาน

6.2.2 ตัวอย่างรูปแบบความร่วมมือเครือข่ายภาครัฐและเอกชนระดับไตรภาคี

1) ศูนย์ฯ และอาชีวฯ ร่วมกันจัดทำหลักสูตร 2) บริษัท ตรีเพชร อิซูซุ และ บี-ควิก ร่วมฝึกทักษะฝีมือ



3) ผู้ผ่านการฝึก/ทดสอบได้ใบรับรองมาตรฐานฯ 4) นักศึกษาได้บรรจุเข้าทำงาน บริษัท ตรีเพชรอิซูซุ และ ศูนย์บริการบี-ควิก ทั้งรุ่นจำนวน 20 คน



ประเด็นที่ 5.ตัวอย่างความสำเร็จในบทบาทผู้ส่งเสริม/ประสาน

5.3 รูปแบบความร่วมมือเครือข่ายภาครัฐและเอกชนระดับไตรภาคี

- 1) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน อาชีวศึกษาและบริษัท ร่วมกันจัดทำหลักสูตร
- 2) บริษัท ตรีเพชร อิซูซุ เซลล์ จำกัด และศูนย์บริการรถยนต์บี-ควิก ร่วมฝึกทักษะฝีมือ
- 3) ผู้ผ่านการฝึก/ทดสอบได้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 4) นักศึกษาได้รับการบรรจุเข้าทำงานในบริษัท ตรีเพชร อิซูซุ เซลล์ จำกัด และศูนย์บริการรถยนต์บี-ควิก

3.ขอรับการสนับสนุน มี 4 ประเด็น คือ

ก.ข้อเสนอการปรับหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข.ข้อเสนอการดำเนินงานและโครงการบริหารการเปลี่ยนแปลง ค.หลักเกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อจัดระดับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ง. จำนวนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับสูง 46 แห่ง /ระดับมาตรฐาน 31 แห่ง



7

ข้อเสนอการปรับหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ข้อเสนอ : ขอปรับสถานะของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเป็น
หน่วยงานที่มีชื่อปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
เหตุผล : เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของศูนย์พัฒนา
ฝีมือแรงงานในการดำเนินการด้านผู้ขับเคลื่อนนโยบาย ด้านผู้กำกับ
ดูแลและด้านผู้ส่งเสริม/ประสาน เพิ่มมากขึ้น

3.ขอรับการสนับสนุน

ประเด็น ก.ข้อเสนอการปรับหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ข้อเสนอ ❖ ขอปรับสถานะของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีชื่อปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
เหตุผล ❖ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในการดำเนินการด้านผู้ขับเคลื่อนนโยบาย
ด้านผู้กำกับดูแลและด้านผู้ส่งเสริม/ประสาน เพิ่มมากขึ้น



ข้อเสนอการดำเนินงานและโครงการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1. ระบบบริหารจัดการ

- จัดทำแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง แผนดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง เสนอ กพร.ปช.
- มีคณะกรรมการระดับกระทรวง/ กรม เพื่อให้ความเห็นชอบเรื่องแผนและติดตามการทำงาน
- ตั้งสำนักงานบริหารการเปลี่ยนแปลง
- การใช้ กพร.ปจ. เป็นกลไกขับเคลื่อนในพื้นที่

2. การปรับระบบงาน

- ระบบงานส่วนกลาง
- ระบบงานส่วนพื้นที่ (แบ่งระดับการทำงานให้เหมาะสมกับพื้นที่จังหวัด)
- การมอบอำนาจ/กระจายอำนาจ

ประเด็น ข.ข้อเสนอการดำเนินงานและโครงการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1) ระบบบริหารจัดการ

- จัดทำแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง แผนดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง เสนอ กพร.ปช.
- มีคณะกรรมการระดับกระทรวง/ กรม เพื่อให้ความเห็นชอบเรื่องแผนและติดตามการทำงาน
- ตั้งสำนักงานบริหารการเปลี่ยนแปลง
- การใช้ กพร.ปจ. เป็นกลไกขับเคลื่อนในพื้นที่

2) การปรับระบบงาน

- ระบบงานส่วนกลาง
- ระบบงานส่วนพื้นที่ (แบ่งระดับการทำงานให้เหมาะสมกับพื้นที่จังหวัด)
- การมอบอำนาจ/กระจายอำนาจ



ข้อเสนอการดำเนินงานและโครงการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3. การบูรณาการระบบมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (NQF/VQF/ มาตรฐานฝีมือแรงงาน/มาตรฐานวิชาชีพ)

4. การสร้างเครือข่ายและการดำเนินงานที่บูรณาการกับภาคส่วนอื่นๆ

5. การจัดทำคู่มือการทำงานตามบทบาทใหม่

6. การปรับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- รองรับการฝึกงานและระบบอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (การสะสมและการเทียบโอนประสบการณ์)
- กองทุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลไกการบริหารจัดการกองทุนฯ และองค์ประกอบกรรมการกองทุนฯ
- ระบบมาตรฐานและการให้ใบอนุญาตแก่ผู้ดำเนินการพัฒนาและทดสอบ

ประเด็น ข.ข้อเสนอการดำเนินงานและโครงการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- 3) การบูรณาการระบบมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (NQF/VQF/ มาตรฐานฝีมือแรงงาน/มาตรฐานวิชาชีพ)
- 4) การสร้างเครือข่ายและการดำเนินงานที่บูรณาการกับภาคส่วนอื่นๆ
- 5) การจัดทำคู่มือการทำงานตามบทบาทใหม่
- 6) การปรับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
 - รองรับการฝึกงานและระบบอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (การสะสมและการเทียบโอนประสบการณ์)
 - กองทุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลไกการบริหารจัดการกองทุนฯ และองค์ประกอบกรรมการกองทุนฯ
 - ระบบมาตรฐานและการให้ใบอนุญาตแก่ผู้ดำเนินการพัฒนาและทดสอบ



ข้อเสนอการดำเนินงานและโครงการบริหารการเปลี่ยนแปลง

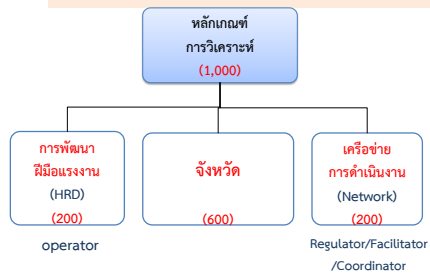
7. การจัดทำแผนการพัฒนาและระบบการได้มาซึ่งบุคลากรของกรม และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
8. การมีระบบรายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานให้แก่หน่วยงาน กำกับดูแลต่างๆได้รับทราบ (เช่น กระทรวงที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานกลางต่างๆ)

ประเด็น ข. ข้อเสนอการดำเนินงานและโครงการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- 7) การจัดทำแผนการพัฒนาและระบบการได้มาซึ่งบุคลากรของกรม และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- 8) การมีระบบรายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานให้แก่ หน่วยงาน กำกับดูแลต่างๆได้รับทราบ (เช่น กระทรวงที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานกลางต่างๆ)



หลักเกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อจัดระดับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน



ประเด็น ค. หลักเกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อจัดระดับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

กำหนดค่าคะแนนรวมไว้ จำนวน 1000 คะแนน โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านผลการดำเนินการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน คะแนน 200 คะแนน
- 2) ด้านองค์ประกอบในพื้นที่จังหวัด คะแนน 600 คะแนน
- 3) ด้านเครือข่ายดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คะแนน 200 คะแนน



หลักเกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อจัดระดับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดโดยการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมสถานประกอบการให้พัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างโดยสถานประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขอลดหย่อนภาษีได้
2. องค์ประกอบในพื้นที่จังหวัดที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ กำลังแรงงาน ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมและความต้องการแรงงานในพื้นที่
3. เครือข่ายการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาภาครัฐ/เอกชน และสถานประกอบการในพื้นที่ เพื่อร่วมพัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัด

ประเด็น ค. หลักเกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อจัดระดับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัด โดยการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมสถานประกอบการให้พัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างโดยสถานประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขอลดหย่อนภาษีได้
2. องค์ประกอบในพื้นที่จังหวัดที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ กำลังแรงงาน ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมและความต้องการแรงงานในพื้นที่
3. เครือข่ายการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาภาครัฐ/เอกชน และสถานประกอบการในพื้นที่ เพื่อร่วมพัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัด



หลักเกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อจัดระดับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

1. การพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 1.1 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปี พ.ศ. 2556 (ข้อมูลกระทรวงแรงงาน) (100 คะแนน)
 - 1.2 จำนวนเงินลดหย่อนภาษีจากการฝึกอบรม (ข้อมูลกระทรวงแรงงาน) (100 คะแนน)
2. จังหวัด
 - 2.1 ผลิตภัณฑ์ต่อหัว GDP (ข้อมูลสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) (200 คะแนน)
 - 2.2 กำลังแรงงาน (ข้อมูลศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน) (100 คะแนน)
 - 2.3 ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (ข้อมูลสำนักงานประกันสังคม) (100 คะแนน)
 - 2.4 ความต้องการแรงงาน (ข้อมูลกระทรวงแรงงาน) (100 คะแนน)
 - 2.5 นิคมอุตสาหกรรม (ข้อมูลโดยกรมนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) (100 คะแนน)
3. เครือข่ายการดำเนินงาน
 - 3.1 สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน (ข้อมูลโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา) (100 คะแนน)
 - 3.2 สถานประกอบการกิจการ (ข้อมูลโดยสำนักงานประกันสังคม) (100 คะแนน)

ประเด็น ค.หลักเกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อจัดระดับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

1.การพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 1.1 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปี พ.ศ. 2556 (ข้อมูลกระทรวงแรงงาน) (100 คะแนน)
- 1.2 จำนวนเงินลดหย่อนภาษีจากการฝึกอบรม (ข้อมูลกระทรวงแรงงาน) (100 คะแนน)

2. จังหวัด

- 2.1 ผลิตภัณฑ์ต่อหัว GDP (ข้อมูลสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) (200 คะแนน)
- 2.2 กำลังแรงงาน (ข้อมูลศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน) (100 คะแนน)
- 2.3 ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (ข้อมูลสำนักงานประกันสังคม) (100 คะแนน)
- 2.4 ความต้องการแรงงาน (ข้อมูลกระทรวงแรงงาน) (100 คะแนน)
- 2.5 นิคมอุตสาหกรรม (ข้อมูลโดยกรมนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) (100 คะแนน)

3. เครือข่ายการดำเนินงาน

- 3.1 สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน (ข้อมูลโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา) (100 คะแนน)
- 3.2 สถานประกอบการกิจการ (ข้อมูลโดยสำนักงานประกันสังคม) (100 คะแนน)

