



แผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2567

โดยใช้งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2566
พฤษภาคม 8 เดือน (ตุลาคม 2566 - พฤษภาคม 2567)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Develop high productivity
of labour force
in accordance
with modern labour
market demand



กองแผนงานและสารสนเทศ



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

อธิบดี
เลขที่... ๘๖๘๗
วันที่... ๘ ต.ค. ๒๕๖๖
เวลา... ๑๖.๒๕ น.

สำนักงานผู้ตรวจราชการกรม
เลขที่รับ... ๒๕๑๕
วันที่... ๘ ต.ค. ๒๕๖๖
เวลา... ๐๙.๑๕ น.

ส่วนราชการ กองแผนงานและสารสนเทศ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน โทรศัพท์ ๑๙๑๕
ที่ รง ๐๔๐๔/ ๒๒๘๓ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๔/ว ๑๘๖๘ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ ขอให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนำเข้าสู่ข้อมูลในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยรายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ตามรายการและระยะเวลาที่กำหนด

๒. ขอรายงาน

กองแผนงานและสารสนเทศขอเรียนชี้แจง การนำเข้าสู่ข้อมูลโครงการและการดำเนินการโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๒.๑ นำเข้าสู่ข้อมูลโครงการ/การดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทุกโครงการ/การดำเนินงาน (M1-M5) และเสนออธิบดีกรมอนุมัติ (M7) ในระบบ eMENSCR ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๒.๒ นำเข้าสู่ข้อมูลแผนระดับ ๓ โดยมีรายละเอียดและรูปแบบตามที่ สศช. กำหนด ได้แก่ แผนปฏิบัติการราชการรายปี ให้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และนำเข้าสู่แผนในระบบ eMENSCR พร้อมทั้งเสนออธิบดีกรมอนุมัติ (M7) ภายในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

๓. ขอฟิจารณา

กองแผนงานและสารสนเทศได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เสร็จเรียบร้อยแล้ว ตามเอกสารแนบ จึงเห็นควรพิจารณา ดังนี้

๓.๑ อนุมัติแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำเข้าสู่แผนในระบบ eMENSCR

๓.๓ อนุมัติเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน โดยดาวน์โหลดเอกสารในเว็บไซต์กองแผนงานและสารสนเทศ (<https://www.dsd.go.th/it>)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายสิทธิชัย สูดสawat)

ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

(นายสุเทพพงษ์ โกศลวิริยะกิจ)

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม รักษาการแทน

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๘ ต.ค. ๒๕๖๖

คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔) นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และบริหารจัดการงบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใสอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ทุกหน่วยงานของรัฐจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมภายใต้ภารกิจของกรม รวมถึงตอบสนองเป้าหมายของแผนทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการรองรับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
ส่วนที่ ๑	บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)	๒
ส่วนที่ ๒	ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕	๔
๒.๑	ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑) ๒๐	
๒.๑.๑	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน.....	๔
๒.๑.๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์.....	๔
๒.๑.๓	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง.....	๕
๒.๒	แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง).....	๕
๒.๒.๑	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ.....	๕
๒.๒.๒	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓.....	๙
๒.๒.๓	นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๗๐.....	๑๖
๒.๓	แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง.....	๑๖
๒.๓.๑	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ..... ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน	๑๖
๒.๓.๒	นโยบายของคณะรัฐมนตรี.....	๑๗
๒.๓.๓	นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน.....	๑๘
๒.๓.๔	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี..... (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑๙
ส่วนที่ ๓	สาระสำคัญแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๐
๓.๑	ภาพรวม.....	๒๐
(๑)	วิสัยทัศน์.....	๒๐
(๒)	พันธกิจ.....	๒๐
(๓)	เป้าประสงค์.....	๒๐
(๔)	ผลสัมฤทธิ์.....	๒๐
(๕)	ค่านิยมร่วม.....	๒๑
(๖)	สมรรถนะหลักขององค์กร.....	๒๑
	ตัวชี้วัด.....	๒๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
ส่วนที่ ๓	สาระสำคัญแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๑
	๓.๑ ภาพรวม	๒๒
	๓.๒ แผนปฏิบัติการ ๕ เรื่อง.....	๒๓
	เรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล..	๒๓
	เรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่.....	๒๕
	และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	
	เรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงาน.....	๒๘
	กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	
	เรื่องที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๒๙
	เรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยี.....	๓๒
	สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง	
	๓.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓.....	๓๕
ภาคผนวก		
	แผนภาพความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ.....	

ส่วนที่ ๑

บทสรุปผู้บริหาร

(Executive Summary)



แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ โดยจัดทำเป็นแผนห้าปีที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง มาตรา ๓๓ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะยกเลิก ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง การดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจ และสถานการณ์อื่น ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้ส่วนราชการทบทวนแผนปฏิบัติการ/แผนปฏิบัติการ และแผนระดับ ๓ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนทุกระดับ (แผนระดับ ๑ แผนระดับ ๒ และแผนระดับ ๓) และจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี วาระแรก ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการรายปีโดยเริ่ม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษาและทบทวนร่างแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ ปัญหาด้านทักษะแรงงาน แผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และแนวทางการจัดสรรงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงานที่อาจเปลี่ยนแปลงไป

๒) ขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทบทวนโครงการและกิจกรรมภายใต้ร่างแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อกำหนดโครงการและกิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เหมาะสมต่อไป

๓) รวบรวมและวิเคราะห์ความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอให้บรรจุในแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยึดร่างแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลัก

๔) นำเสนอร่างแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา และจัดทำ QR Code แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเมื่ออธิบดีเห็นชอบแล้ว

๕) เผยแพร่แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสร้างการรับรู้ให้แก่หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนดังกล่าว

๖) ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเอกภาพและประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศของรัฐบาลได้ และเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในระยะต่อไป

ส่วนที่ ๒
ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ
ตามนโยบายของมติ
คณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) เป้าหมาย

ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

- อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- การท่องเที่ยว
- โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล
- เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประเทศให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น โดยสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการพัฒนาทักษะแรงงานรูปแบบใหม่ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลและให้แรงงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ อาทิ (๑) โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (๒) โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (๓) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์ (๔) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย (๕) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) เป้าหมาย

คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจัดทำโครงการ อาทิ (๑) โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (๒) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (๓) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (๔) โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมสู่ระดับสากล (๕) โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค ๔.๐ (๖) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ (๗) ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยแรงงาน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ

๒.๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

(๑) เป้าหมาย

- ประชาชนอยู่ดี กินดี มีความสุข
- ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

- การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไขปัญหาค้นหาเดิมที่มีอยู่อย่างตรงประเด็นจนหมดไปอย่างรวดเร็ว
- การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติรวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง เป้าหมายประกอบด้วย

- ประชาชนอยู่ดีกินดี โดยสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำ อาทิเช่น (๑) โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ (๒) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

(๑) ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง

๑) เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ กิจกรรม โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ เพื่อฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีทักษะฝีมือและความพร้อมในการทำงานและการประกอบอาชีพ มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เป้าหมาย คือ ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา ที่ ๙ ป้องกันและแก้ไขปัญหาค้นหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าหมายของแผนย่อย

ภาคใต้มีความสงบสุข ร่มเย็น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ กิจกรรม โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ เพื่อฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีทักษะฝีมือและความพร้อมในการทำงานและการประกอบอาชีพ มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เป้าหมาย คือ ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒) ประเด็นที่ ๒ การต่างประเทศ

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๒ การต่างประเทศไทยมีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากลและมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงาน (Reskill และ Upskill) ในกลุ่มหลักสูตรภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว บริการ และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ให้กับแรงงานไทยและแรงงานในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง และส่งเสริม พ้นพู่ การจ้างงาน เพิ่มโอกาสการมีงานทำของแรงงานใหม่หรือแรงงานสามารถประกอบอาชีพ

ฝึกอบรมอาชีพให้บุคลากรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ผู้ประกอบกิจการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบของประเทศไทย เป้าหมาย คือ ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นคนไทย มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา

แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมถึงเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากประเทศที่มีศักยภาพในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย รวมถึงการเสริมสร้างความร่วมมือในด้านการยกระดับการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนไทย และดึงดูดคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการการนำเข้าและใช้ประโยชน์จากแรงงานและผู้ที่มีความสามารถหรือทักษะพิเศษจากต่างประเทศอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและความยั่งยืน

เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการค้า การลงทุน การบริการ และความเชื่อมโยงที่สำคัญในภูมิภาคเอเชียโดยมีระบบเศรษฐกิจที่เน้นนวัตกรรมดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงาน (Reskill และ Upskill) ในกลุ่มหลักสูตรภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว บริการ และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ให้กับแรงงานไทยและแรงงานในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง และส่งเสริม พ้นพู่ การจ้างงาน เพิ่มโอกาสการมีงานทำของแรงงานใหม่หรือแรงงานสามารถประกอบอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพให้บุคลากรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ผู้ประกอบกิจการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบของประเทศไทย เป้าหมาย คือ ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นคนไทย มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕

(๓) ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๒ ผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เพื่อฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือให้กับบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล เฉพาะทักษะ และสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงาน ที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพรายอุตสาหกรรม สมรรถนะบุคลากรในอนาคต เป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แนวทางการพัฒนา

วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดย เชื่อมโยงภาคการศึกษากับภาคอุตสาหกรรมและบริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาของ อุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำเข้าบุคลากรที่ขาด แคลนจากต่างประเทศหรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่

เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เพื่อฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือให้กับบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล เฉพาะทักษะ และสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงาน ที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพรายอุตสาหกรรม สมรรถนะบุคลากรในอนาคต เป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

(๔) ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๓ ความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการ ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

พัฒนาชุมชน ผู้ประกอบการ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทุกภาคส่วน ให้มีความพร้อม ในการรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่

เป้าหมายของแผนย่อย

โครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวมีคุณภาพและมาตรฐานดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการ

ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

(๕) ประเด็นที่ ๗ โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๑ ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

โดยมีเป้าหมายสัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเฉลี่ย น้อยกว่าร้อยละ ๑๑

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๑ โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

แนวทางการพัฒนา

ยกระดับผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของประเทศ

เป้าหมายของแผนย่อย

ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

โดยมีเป้าหมายสัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเฉลี่ย น้อยกว่าร้อยละ ๑๑

(๖) ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๒ การลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขต

เศรษฐกิจพิเศษไทย เพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทั้ง Re-skill และ Up-skill รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงพัฒนากำลังแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๑ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าหมายของแผนย่อย

การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ โดยมี

โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงพัฒนากำลังแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เป็นการเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๓) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๑ การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

แนวทางการพัฒนา

สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่และพื้นที่โดยรอบ

เป้าหมายของแผนย่อย

การลงทุนในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย กิจกรรม ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ ๔ ภาค เพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทั้ง Re-skill และ Up-skill รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงพัฒนากำลังแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

(๗) ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๔ แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถ ปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจัดทำโครงการ อาทิ (๑) โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (๒) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (๓) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (๔) โครงการพัฒนาศักยภาพช่างฝีมือไทยสู่ระดับสากล (๕) โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค ๔.๐ (๖) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ (๗) ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยแรงงาน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ

๒.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

ความเกี่ยวข้องในส่วนนี้ คือ บริบทและสถานะในการพัฒนาของประเทศไทยภายใต้แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวของปัจจัยทุนอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการลงทุนทั้งของภาครัฐและเอกชนขยายตัวต่ำกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ ประเทศไทยยังเผชิญกับภาวะการหดตัวของกำลังแรงงานจากการเป็นสังคมสูงวัย โดยประชากรวัยแรงงานของไทยมีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ ส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานลดลง ประกอบกับผลิตภาพการผลิตรวม (Total Factor Productivity: TFP) ของไทยเติบโตช้า ส่วนหนึ่งเกิดจากข้อจำกัด ในการพัฒนาทักษะแรงงานและคุณภาพของแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ส่งผลให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทยเป็นไปอย่างล่าช้า จึงต้องมีการยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานแห่งอนาคต ดังนั้นแล้ว ภายใต้การขับเคลื่อนแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาตินั้น จึงได้มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนามบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

(๑) **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) **แนวคิด Resilience** เป็นการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่ (๑) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (๒) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทัน เพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น และ (๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

(๓) **เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ** ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม และส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

(๔) **โมเดลเศรษฐกิจ BCG** เป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน ๓ รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม

ในส่วนของเป้าหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องนั้น จะเป็นเรื่องของพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ การเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

อีกทั้งเมื่อพิจารณาจากมิติ และหมวดหมาย ๑๓ ประการ จะพบว่ามีมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานดังต่อไปนี้

มิติที่ ๑ มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย มีหมวดหมายที่เกี่ยวข้องคือ

หมวดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

กลยุทธ์ที่ ๓ การขยายผลรูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีมูลค่าเพิ่มสูงจากแบบอย่างความสำเร็จในประเทศ เช่น เกษตรตามโมเดลเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว เกษตรปลอดภัย วนเกษตร เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยวเกษตร ประมงพื้นบ้าน การทำประมงถูกกฎหมาย และการปฏิบัติต่อแรงงานที่ถูกต้อง เป็นต้น

หมวดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๔ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่นำไปสู่การสร้างคุณภาพและความยั่งยืน เช่น การให้บริการด้วยใจความเข้าใจ และภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น ภาษา การสื่อสาร ดิจิทัล การเล่าเรื่อง ความสะอาดปลอดภัย และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรภาคการท่องเที่ยวและบริการที่เกี่ยวข้อง เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลของภาครัฐ และมีการขึ้นทะเบียนแรงงานภาคการท่องเที่ยวอย่างถูกต้องโดยลดขั้นตอน อำนวยความสะดวก และจูงใจในการเข้าสู่ระบบ

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

กลยุทธ์ที่ ๙ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๑ พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมยานยนต์ไฟฟ้า เยียวยากำลังคนรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๒ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ของเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ด้านเทคโนโลยีแบตเตอรี่ ระบบเซ็นเซอร์และระบบอิเล็กทรอนิกส์ในยานยนต์ไฟฟ้า

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๔ พัฒนาศูนย์กลางอุตสาหกรรมระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน โดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ ที่ให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและร่วมจ่ายในการพัฒนาบุคลากร และปรับวิธีการเรียนการสอนเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการหารายได้และสร้างธุรกิจ รวมถึงยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและระดับการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้เทียบเท่ากับระดับนานาชาติหรือสถาบันชั้นนำของโลก เพื่อให้สามารถใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๓ อุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศที่สามารถแข่งขันได้

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ดึงดูดให้ผู้ประกอบการด้านเทคโนโลยีขนาดใหญ่ของโลกลงทุนในอุตสาหกรรมที่จะเอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการไทยตลอดห่วงโซ่อุปทาน อาทิ การลงทุนจัดตั้งศูนย์ข้อมูลคลาวด์ที่หลากหลายเพื่อประชากรอาเซียน โดยดึงดูดให้บริษัทต่างชาติมาลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลในประเทศ เช่น ศูนย์ข้อมูล ระบบภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์ คลาวด์ และแพลตฟอร์มข้ามชาติ เป็นต้น โดยกำหนดรูปแบบการลงทุนและสิทธิประโยชน์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจภายในประเทศ อาทิ การจับคู่ธุรกิจในไทยการจ้างแรงงานไทย

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับกับการปรับตัวทางเทคโนโลยี ในอนาคตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมและบริการต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัลของประเทศ โดยเร่งผลิตกำลังคนให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการฯ ในอนาคต ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาผ่านการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เร่งยกระดับทักษะแรงงานที่มีอยู่ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพของแรงงานในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี และดึงดูดบุคลากรจากต่างชาติในสาขาที่ขาดแคลน อาทิ ผู้พัฒนาซอฟต์แวร์และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีที่สร้างความพลิกผัน

มติที่ ๒ มติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง คือ
หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง
และสามารถแข่งขันได้

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาแพลตฟอร์มเชื่อมโยงฐานข้อมูลวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อมและส่งเสริมให้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ พัฒนาพอร์ทัลกลางเชื่อมโยงข้อมูลของวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อม เข้ากับระบบการให้บริการภาครัฐ สนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานและเปิด
โอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลขนาดใหญ่ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นปัจจุบัน โดยให้สิทธิประโยชน์และ
บริการที่เป็นประโยชน์กับธุรกิจเพื่อจูงใจให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล พร้อมทั้ง
พัฒนากระบวนการขอรับการยินยอมจากผู้ประกอบการในการส่งต่อข้อมูลระหว่างหน่วยงานสำหรับการจัดทำ
นโยบายและมาตรการส่งเสริมแบบมุ่งเป้า

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๓ พัฒนาระบบคลังข้อมูลและความรู้สำหรับให้บริการวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นระบบออนไลน์ และระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ครบวงจร โดยสร้างแพลตฟอร์ม
การให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ ใช้ประโยชน์
ในวิเคราะห์ตลาดและพัฒนาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพสินค้า บริการ และกระบวนการผลิตได้ด้วยตนเอง

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคม
ที่เพียงพอเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจน
อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น
เพื่อสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมต่อการเติบโตของเด็ก โดยให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเฉพาะเจาะจง
ในกลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านศักยภาพ พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลผลิตและรายได้
สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน การหางานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครัวเรือน บริบทของพื้นที่ และทิศทาง
การพัฒนาประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ถ่ายทอด
ความรู้และทักษะทางการเงิน พร้อมทั้งจัดหาพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำ สร้างแรงกระตุ้น แรงบันดาลใจและให้การ
สนับสนุนช่วยเหลือตลอดกระบวนการ

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มี
คุณภาพ จัดสรรเงินอุดหนุนและทรัพยากรที่จำเป็นแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อแบ่งเบาภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาในโรงเรียนและการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน ทั้งแหล่งเรียนรู้บนพื้นที่กายภาพและพื้นที่
เสมือนจริงหรือออนไลน์ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการเฝ้าระวังและติดตามช่วยเหลือเด็กยากจนให้กลับเข้าสู่ระบบ
การศึกษาหรือการพัฒนาทักษะอาชีพตามความเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๕ การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครอง
ทางสังคม

กลยุทธ์ย่อยที่ ๕.๒ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล ในการออกแบบนโยบาย/
มาตรการและการติดตามประเมินผล เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนข้ามรุ่นเป้าหมาย จัดสวัสดิการทางสังคม
อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแบ่งปันข้อมูลระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม
และภาควิชาการ เพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

มติที่ ๓ มติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา
แห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพ
และเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต ดังนี้

๑) ส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม ทั้งการ
เพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนา
ทักษะเดิมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน โดยให้สถาบันการศึกษาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานพัฒนาของรัฐ วางแผนสำรวจข้อมูลและจัดทำหลักสูตรระยะสั้น
เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมีการปรับกระบวนการเรียนรู้อย่าง
ยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลายได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบ
การทำงานในอนาคต และประชาชนควรได้รับเครดิตในทักษะอนาคต เพื่อใช้พัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ได้รับการ
รับรองและสนับสนุนจากภาครัฐ

๒) การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเข้าสู่เส้นทาง
อาชีพเข้าด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จ และมีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการ
พัฒนาทักษะ สามารถต่อยอดสู่การทำงาน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีการรับรองมาตรฐาน
รวมถึงการเสริมสร้างผู้ประกอบการที่เชื่อมโยงกับภาคการผลิตและบริการในพื้นที่

๓) ปรับรูปแบบการทำงาน ในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคล่องตัวใน
การทำงานได้ทุกที่ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานในทุกองค์กรที่ส่งเสริมให้คนเก่งได้แสดงความสามารถและ
แข่งขันอย่างเป็นธรรมเพื่อจัดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร รวมถึงการเคารพ
สิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะสิทธิด้านแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงและปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการ
ของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดย

๑) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษา
ฝึกอบรม และร่วมจัดการระบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบเปิด และเข้าถึงง่าย รวมทั้งพัฒนาและยกระดับระบบ
รองรับ และสภาพแวดล้อมที่สามารถดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตามโลกสมัยใหม่ที่ครอบคลุม
ทั้งความสามารถในงาน ทักษะในการใช้ชีวิต สมรรถนะดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตประจำวัน
และการใช้สิทธิในการเข้าถึงบริการพื้นฐานภาครัฐและสินค้าบริการได้อย่างเท่าทัน การแก้ปัญหา การมีแนวคิด
ของผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคนเพื่อนำทักษะของสมาชิกทีม
ที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน การปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และกลไก
การสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากกลไกความร่วมมือระหว่าง
ประเทศในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากรขั้นสูงเพื่อการพัฒนาากำลังคนสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับทิศทาง
การพัฒนาประเทศ

๒) พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์
อุปทานของแรงงานและการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่มูลค่าตามรายอุตสาหกรรม
ของการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง

๓) กำหนดมาตรการในการผลิตกำลังคนแบบเร่งด่วน โดยจัดการศึกษารูปแบบจำลอง
ในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านปัญญาประดิษฐ์ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่น

ให้บริการแทนโดยยกเลิกภารกิจการให้บริการของภาครัฐที่มีต้นทุนสูง เมื่อเทียบกับเอกชน หรือไม่มีความจำเป็นที่ภาครัฐต้องดำเนินการ โดยพัฒนากลไกและสร้างแรงจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน วิสาหกิจ เพื่อสังคม องค์กรนอกภาครัฐ และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ เข้ามาดำเนินการหรือร่วมดำเนินการ ในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนาประเทศ ที่มีการร่วมรับผลประโยชน์และความเสี่ยงในการดำเนินการ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการ บริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐจากการ ควบคุม มาเป็นการกำกับดูแลหรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับ กระบวนการทำงานภาครัฐโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ โดยกำหนดเป้าหมายการบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในทุกบริการที่ภาครัฐ ยังต้องดำเนินการให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ระดับนโยบาย แผนงบประมาณ กำลังคน และการติดตามประเมินผล ให้เป็นเอกภาพและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ เร่งทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหาร จัดการภาครัฐ โดยปรับบทบาทและภารกิจใหม่ให้รองรับแนวทางการพัฒนาประเทศและสถานการณ์ในอนาคต ส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างภาครัฐ อัตรากำลัง งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพในการบริหารของส่วนราชการและจังหวัด และแก้ไข ปรับปรุง พัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ ให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจของส่วนราชการ และการบูรณาการการทำงาน ร่วมกันของหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพพร้อมรับภารกิจจากส่วนกลาง ไปดำเนินการได้ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดกลไกที่สามารถให้หน่วยงานของรัฐสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานหรือสร้าง นวัตกรรมโดยไม่ติดอยู่ภายใต้กรอบเงื่อนไขของกฎระเบียบเดิมโดยเร็วเป็นอันดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูล ผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วม ในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทางการติดต่อ สื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการและนำไปประกอบการตัดสินใจของหน่วยงาน ของรัฐในการแก้ปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหาร จัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยจัดทำข้อมูล สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่น ของหน่วยงานของรัฐทั้งหมดอย่างบูรณาการให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีการจัดเก็บ ที่ไม่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นภาระกับผู้ให้ข้อมูล มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐกับภาคเอกชน เพื่อให้เกิด การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริการภาครัฐให้สอดคล้องกับ บริบทการพัฒนาได้อย่างเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกัน ในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เร่งพัฒนาระบบที่บูรณาการข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ ในภาพรวมที่สำคัญต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายให้แล้วเสร็จเป็นลำดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทาง และรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐ ให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษา ผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริงโดยจะต้อง ทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสมตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่ง งานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุง รูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงาน ไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงาน ในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์ และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวมตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบ การประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศ อย่างเป็นระบบทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

๒.๒.๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- (๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๓ : ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- (๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รองรับนโยบายที่ ๓ : ป้องกันและแก้ไขการ ก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- (๓) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
- (๔) ตัวชี้วัด อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจชายแดนภาคใต้
- (๕) กลยุทธ์ สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามศักยภาพของพื้นที่ การพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนการพัฒนาที่มุ่งสร้างความมั่นคงในอาชีพ การสร้างรายได้และการยกระดับ คุณภาพชีวิตของประชาชน

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน

กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ยุค ยุคละ ๕ ปี ดังต่อไปนี้

ยุคที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้เป็นสากล ให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่งเสริม ให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skill) เดิมทักษะใหม่ (Re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น รองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ยุคที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ รวมถึงการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร การพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ยุคที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนตามกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานที่เต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่า (Decent Work)”

ยุคที่ ๔ Brainpower (พ.ศ. ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา ใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

๒.๓.๒ นโยบายของคณะรัฐมนตรี

รัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ดังต่อไปนี้

(๑) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- การสร้างรายได้ในภาคเกษตร โดยใช้หลักการ ตลาดนำ นวัตกรรมเสริม เพิ่มรายได้
- การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ อาทิ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง อุตสาหกรรมสีเขียว และอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเศรวมทั้งการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในประเทศ เพื่อให้เป็นเครื่องยนต์ใหม่ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและยกระดับศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

- การสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างงานให้กับประชาชน
- การจัดทำ Matching Fund ซึ่งเป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างรัฐบาลและเอกชน เพื่อลงทุนพัฒนา Start-up ที่มีศักยภาพให้เติบโตและแข่งขันได้

(๒) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- การปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัยภูมิใจในชาติ
- การจัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน
- การเปิดรับแรงงานต่างด้าวและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเพื่อตอบสนองความต้องการทรัพยากรบุคคลและแรงงานทั้งภาคการผลิต การบริการและพัฒนาเทคโนโลยี
- การกระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

(๓) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- การสร้างชีวิตของคนไทยให้มีเกียรติ โดยมีเงินเดือน และค่าแรงขั้นต่ำที่เป็นธรรมสอดคล้อง และเพียงพอต่อปัจจัยด้านการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี รวมทั้งสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานที่เหมาะสม
- การดูแลกลุ่มเปราะบาง คนพิการ ผู้สูงอายุ และกลุ่มชาติพันธุ์ ด้วย “สวัสดิการโดยรัฐ”
- การพัฒนาต่อยอดเขตเศรษฐกิจพิเศษและระเบียงเศรษฐกิจทั้ง ๔ ภาค ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนการพัฒนาพื้นที่และเมืองให้เป็นไปตามผังเมืองที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพื่อให้เกิดการกระจายความเจริญและกิจกรรมทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาค
- การพัฒนาทุกภาคส่วนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้
- การเป็นกำลังหลักพร้อมกับภาคประชาชน ภาคเอกชน และส่วนราชการในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่อนาคตที่ดีกว่าเดิม

(๔) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการผลิตและการใช้พลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียนเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- การสานต่อนโยบาย Carbon Neutrality เพื่อให้ประเทศไทยเป็นผู้นำของอาเซียน
- ในด้านการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สู่ชั้นบรรยากาศ
- การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศทั้งในภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคการเงิน
- การให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในกรณีการดำเนินงานที่กระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต

(๕) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพปรับปรุงการทำงานของภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ทำให้ประชาชนสามารถได้รับการบริหารจากรัฐได้สะดวกมากยิ่งขึ้น
- การบริหารประเทศในรูปแบบบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานให้ตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาประเทศระยะยาว
- การดำเนินงานที่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องโปร่งใสและตรวจสอบได้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- การยกเลิกและปรับปรุงกฎหมายที่ไม่จำเป็น

๒.๓.๓ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ “ทักษะดี มีงานทำ หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจ”

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กระทรวงแรงงานภายใต้การนำของ นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดนโยบายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) แนวโน้มการพัฒนาภาคแรงงานในยุคดิจิทัล เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio economy Circular Economy and Green Economy : BCG Model) และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในหมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๑. ทักษะดี

- พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูง รองรับการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยคนไทยที่ผ่านการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูงและมีมาตรฐานฝีมือ จะได้รับการจ้างงานที่มีค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นไปตามกลไกการจ่ายค่าจ้างตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

- Up-skill for More Earn เพื่อการมีงานทำ รองรับเศรษฐกิจใหม่ โดยผนึกกำลัง ๔ กระทรวง (กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม) และผู้ประกอบการ พัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตและยกระดับทักษะเยาวชนไทยให้เป็นแรงงานคุณภาพมีฝีมือตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีการฝึกพัฒนาทักษะในสถานประกอบการเรียนจบมีใบรับรองทักษะความรู้ความสามารถ (Skill Certificater) มีงานทำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๒. มีงานทำ

- One Stop Service บริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว บริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) เพื่อให้นายจ้างและแรงงานต่างด้าวได้รับความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

- เพิ่มการจัดส่งแรงงานไทย ไปทำงานต่างประเทศ ๑๐๐,๐๐๐ ตำแหน่ง ส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยการเปิดตลาดและจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

๓. หลักประกันทางสังคมเด่น

- Micro Finance ลดหนี้ เติมนทุน สร้างสุขแรงงาน แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย โดยสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งทุน/แหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ Micro Finance เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินนอกระบบของผู้ใช้แรงงาน โดยให้กู้ได้ไม่เกินรายละ ๕๐,๐๐๐ บาท

- กองทุนมั่นคง แรงงานมั่งคั่ง ประกันสังคมยั่งยืน สร้างความมั่นใจให้กับผู้ประกันตน และสร้างความมั่นคงให้กับกองทุนประกันสังคม โดยการบริหารจัดการกองทุนเพื่อให้มีรายได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยความเปิดเผย และโปร่งใส

- Best E-Service ประกันสังคมยุคใหม่ สร้างความมั่นคง เพิ่มความมั่นใจ ยกระดับการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมผ่าน E-Service โดยการนำระบบ E-Claim มาใช้ในการรับจ่ายเงิน เพื่ออำนวยความสะดวกผู้รับบริการ

- สร้างรากฐานเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยการคุ้มครองแรงงาน ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๒.๓.๔ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) โดยแบ่งการดำเนินการออกตามเป้าหมายไว้เป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังต่อไปนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นช่วงของการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เป้าหมายร้อยละ ๒.๕ ต่อปี ซึ่งมีโครงการหรือกิจกรรมที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

(๑) ด้านแรงงาน : พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง จำนวน ๑๒ แห่ง เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือในสาขาเฉพาะ ส่งเสริมแรงงานที่ทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมถึงส่งเสริม SMEs และแรงงานนอกระบบให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

(๒) ด้านสถานประกอบการกิจการและนายจ้าง : ส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการหรือนายจ้าง ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ อย่างครบถ้วน โดยศึกษาแนวโน้มความเป็นไปได้ในการขยายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวให้ครอบคลุมสถานประกอบการกิจการหรือนายจ้างที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป

(๓) ด้านกฎหมาย : ส่งเสริมให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้แรงงานได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มมากขึ้นตามทักษะฝีมือ และสำหรับสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ กรมจะทำความประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนหรือผู้ประกอบการอาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้องทราบถึงความสำคัญ วิธีการ และประโยชน์ที่ได้รับ

(๔) ด้านการบริหารจัดการ : พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล ยุทธศาสตร์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบประกันคุณภาพ และ PMQA และส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาเครือข่าย

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นช่วงของการส่งเสริมให้แรงงานนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น เป้าหมายร้อยละ ๒.๕ ต่อปี เน้นการฝึกอบรมในหลักสูตร STEM เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๗๐ พร้อมทั้งเน้นการฝึกภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารที่แท้จริง และฝึกการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมมาปรับใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นช่วงการส่งเสริมให้แรงงานสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้บรรลุ SDGs มีการจ้างงานที่สูงขึ้น การทำงานที่มีคุณค่า สร้างผู้ประกอบการรายใหม่ มีผลิตภาพสูง

ช่วงที่ ๔ Brainpower การใช้พลังปัญญา แรงงานสามารถใช้สติปัญญาและความรู้ความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มในการทำงาน ส่งผลให้ผลิตภาพสูง มีรายได้สูงขึ้น เพื่อก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลางมุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

ส่วนที่ ๓
สาระสำคัญแผนปฏิบัติการรายปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



สาระสำคัญแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑ ภาพรวม

(๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่”

Develop high productivity of labour force in accordance with modern labour market demand

นิยามศัพท์

พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน คือ การพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานทั้งในภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคเกษตรกรรม โดยใช้กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ตลาดแรงงานสมัยใหม่ คือ ตลาดแรงงานที่รองรับงานสำหรับแรงงานที่มีทักษะสูง มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการยกระดับความสามารถของแรงงานเดิมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เช่น ความต้องการกำลังคนในภาคอุตสาหกรรมและบริการใหม่ BCG ตลาดงานของแรงงานอิสระ แรงงานดิจิทัล เป็นต้น ที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน

ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ ความสามารถของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างนวัตกรรม ยกระดับความสามารถของภาคอุตสาหกรรม ทั้งในด้านของความสามารถของแรงงาน ผู้ประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้

(๒) พันธกิจ (Mission)

๑) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๒) พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

(๓) เป้าประสงค์ (Goals)

๑) ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล

๒) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง

๓) เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(๔) ผลสัมฤทธิ์ (Results)

๑) กำลังแรงงานของประเทศมีฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล

๒) ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(๕) ค่านิยมร่วม (Shared Values)

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

(๖) **สมรรถนะหลักขององค์กร**

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

(๗) **ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (Indicators)**

๑) อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น ๑ – ๒ อันดับ

๒) ผลภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

๓) อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ ๒๐ จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ – ๕ จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบการกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี

๕) ประสิทธิภาพของการผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

(๘) **วัฒนธรรมองค์กร – DSD**

D : Digital & Data Driven

ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสารสนเทศมาองค์กรในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและทราบถึงความต้องการแรงงาน เพื่อการนำไปสู่กำลังแรงงานสมัยใหม่

S : Skill & Smart (Service)

ผู้บริหารและบุคลากรมีทักษะสูง มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน เพื่อการให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีมเชิงรุก ทันต่อสถานการณ์เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย

D : Developed & Determined

ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานด้านการพัฒนา กำลังคนของประเทศ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง และทำให้แรงงานที่ผ่าน กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

๓.๒ แผนปฏิบัติการ ๕ เรื่อง

๓.๒.๑ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นทั้งระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย หลักสูตรที่มีความครอบคลุม การทดสอบฝีมือและศูนย์ทดสอบฯ มีการประกันคุณภาพของระบบการทดสอบ มาตรฐานระบบการสนับสนุนให้แรงงานสามารถเข้าถึงระบบการทดสอบ มีกระบวนการเตรียมความพร้อม และสถานประกอบการให้ความสำคัญกับผลการทดสอบและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับระดับฝีมือและมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และในแผนนี้มีการมุ่งเน้นมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการของอนาคต

เป้าหมาย

- (๑) มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์
- (๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
- (๓) แรงงานที่เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
- (๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือ
- (๕) สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน
- (๖) สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการมีความรู้ความสามารถให้เกิดความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำหรือได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และเหมาะสม
- (๗) การรับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (๒) จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับเป้าหมายใหม่ (เช่น ด้าน BCG เป็นต้น)
- (๓) ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๔) จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)
- (๕) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (๖) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- (๗) ระยะเวลาที่ใช้เฉลี่ยในการรอการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ระยะเวลาของการสมัคร และรอเพื่อเข้ารับการทดสอบ)
- (๘) จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงาน
- (๙) ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
- (๑๐) จำนวนผู้ประกอบการมีความรู้ความสามารถ
- (๑๑) จำนวนผู้ประกอบการรับรองความรู้ความสามารถ
- (๑๒) ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตร ฝึกอบรมกับหลักสูตร การศึกษาผ่านกลไก กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- (๑๓) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพ และอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG และ ๖ อุตสาหกรรมตาม ๑๓ หมุดหมาย)
- (๒) ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานตามมาตรฐานสากล
- (๓) เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

(๔) สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

(๖) รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

(๗) ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการสำคัญ

**แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้
ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG และ ๖ อุตสาหกรรม ตาม ๑๓ หมวด
หมาย) ดำเนินการกิจกรรมจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๕
สาขา งบประมาณ ๗,๘๘๑,๓๐๐ บาท**

**แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและ
การจ้างงานตามมาตรฐานสากล (๓ กิจกรรม)**

๑. กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐาน จำนวน ๓,๐๐๐
คน งบประมาณ ๘,๘๗๙,๐๐๐ บาท

๒. กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน ๑๐,๐๐๐ คน งบประมาณ
๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๓. กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ จำนวน ๗๗ แห่ง งบประมาณ ๒,๓๘๗,๐๐๐ บาท

(๑) โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normol และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖

**แนวทางการพัฒนาที่ ๔ สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐาน
ฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ (๑ โครงการ)**

โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทาง
อิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖

**แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย
ต่อสาธารณะ ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตาม
กฎหมาย จำนวน ๑๐,๐๐๐ คน งบประมาณ ๓,๒๑๗,๓๐๐ บาท**

**แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน**

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๗

● แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการมีความแตกต่างในระดับของสาขาที่ต้องการและในระดับของพื้นที่ที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมเดิม รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ตามแนวทาง BCG (Bio – Circular – Green Economy)

เป้าหมาย

- (๑) วิทยาการต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่
- (๒) หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๖ กลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และตามแนวเศรษฐกิจ BCG
- (๓) มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๔) รูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้มีความสอดคล้อง (พัฒนาหลักสูตร ครู วิทยาการ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ครุภัณฑ์)
- (๕) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ
- (๖) ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น
- (๗) การใช้ผลการสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) นำไปสู่การเทียบโอนผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ร่วมกับภาคการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และแสวงหาความร่วมมือกับอาชีวศึกษาครอบคลุมคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๘) การมี Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนวิทยาการต้นแบบสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต
- (๒) จำนวนหลักสูตรการฝึกที่รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓
- (๓) จำนวนศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง
- (๔) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓
- (๕) จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓
- (๖) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- (๗) ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐
- (๘) จำนวนหลักสูตรที่บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย
- (๙) กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรณีผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ภายใน ๓ ปี
- (๑๐) ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย และ BCG)
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ
- (๓) ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาตาม BCG
- (๔) พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- (๕) บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) – Training Platform, Accreditation
- (๖) พัฒนาวិทยากรต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่
- (๗) ศึกษาวิจัย จัดทำ Technology Roadmap (TRM)/Skill for employment/Skill for competition

แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (๖ โครงการ)

- (๑) โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ จำนวน ๑,๗๕๐ คน งบประมาณ ๗,๐๗๖,๒๐๐ บาท
- (๑) โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต จำนวน ๔,๖๖๐ คน งบประมาณ ๙,๘๗๗,๕๐๐ บาท
- (๒) โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล จำนวน ๑,๒๔๐ คน งบประมาณ ๙,๘๙๑,๑๐๐ บาท
- (๓) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี จำนวน ๘,๐๐๐ คน งบประมาณ ๑๙,๙๖๖,๐๐๐ บาท
- (๔) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ จำนวน ๖,๐๘๐ คน งบประมาณ ๑๕,๑๙๒,๙๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ (๓ โครงการ)

- (๑) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย จำนวน ๕๔๐ คน งบประมาณ ๑,๘๑๒,๙๐๐ บาท
- (๒) โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน ๒,๒๘๐ บาท งบประมาณ ๖,๘๓๓,๘๐๐ บาท
- (๓) โครงการพัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว จำนวน ๓,๒๖๐ คน งบประมาณ ๗,๕๑๑,๔๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาตาม BCG (๑ โครงการ)

- (๑) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑
กิจกรรมที่ ๓ การขับเคลื่อนระบบการฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ (CMI)
ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย
ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (๑ กิจกรรม)

กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน งบประมาณ ๑,๖๘๘,๒๐๐ บาท

- เพิ่มศักยภาพบุคลากรฝึกหรือผู้ประเมินให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของเทคโนโลยี

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่
การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) – Training Platform, Accreditation

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาวิทยากรต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต
มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๗

กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ศึกษาวิจัย จัดทำ Technology Roadmap (TRM)/Skill for
employment/Skill for competition

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๗

● แผนปฏิบัติการเรื่อง ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงาน
กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ (รวมถึงวิสาหกิจชุมชน) และแรงงาน
กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานผู้พิการ
แรงงานเยาวชน ผู้ต้องขัง ผู้บำบัดยาเสพติด ทหารปลดประจำการ เป็นต้น) เป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงาน
กลุ่มเป้าหมาย ให้เข้าถึงการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดรายได้ที่เหมาะสมกับ
ระดับความสามารถ และบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การทำให้แรงงาน
กลุ่มเป้าหมายเฉพาะมีทักษะ ความสามารถที่สูงขึ้น สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการพัฒนา
ศักยภาพไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพและต่อยอดจากอาชีพที่ทำอยู่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำไปสู่การมี
รายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน

สำหรับในกรณีของตลาดแรงงานในอนาคตยังอาจมีรูปแบบของการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลง
ไปสู่งานที่แรงงานมีความเป็นอิสระ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ และมีมูลค่าเพิ่มที่สูงทำให้
แรงงานต้องมีการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานให้รองรับกับงานประเภทใหม่ใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น ซึ่งเป็น
พันธกิจของกรมฯ ที่ต้องพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ใช้รูปแบบใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับ
เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

(๑) ผลผลิตแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น

(๒) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงาน
ในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ แรงงานเยาวชน กลุ่มผู้เปราะบาง ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ
ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ แรงงานในวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น) สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนมีงานทำ
มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัด

(๑) จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา

(๒) ผลผลิตแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

(๓) ผลผลิตแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายใน ๓ ปี

(๔) จำนวนวิสาหกิจได้รับการพัฒนารายได้เพิ่มร้อยละ ๕ ต่อปี และผู้ผ่านอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ มีรายได้สูงกว่า ๔๐,๐๐๐ บาทต่อปี

(๕) จำนวนแรงงานรูปแบบใหม่ (Gig worker) ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) แรงงานอิสระเข้าสู่ระบบการเป็นผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล

(๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

(๓) สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

(๔) ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

(๕) ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (๑ โครงการ)

(๑) โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค ๔.๐ จำนวน ๑๒,๐๐๐ คน งบประมาณ ๘๕,๘๐๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย (๒ โครงการ)

(๑) โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ จำนวน ๑,๖๖๐ คน งบประมาณ ๖,๔๕๑,๘๐๐ บาท

(๒) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศ อนุภูมิภาคแม่น้ำโขง จำนวน ๖๖๐ คน งบประมาณ ๓,๓๓๒,๕๐๐ บาท

(๓) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ จำนวน ๑๓,๐๐๐ คน งบประมาณ ๓๓,๘๘๕,๔๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของ สถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๗

● แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย สถานประกอบกิจการ สถาบันการศึกษา สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการทำงานบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานเหล่านี้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้การดำเนินงานของกรมฯ ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน่วยงานกำกับ (Regulator) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายเครือข่ายเพื่อตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนร่วมกันให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน ในขณะเดียวกัน กรมฯ จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายให้เพิ่มขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และกรมฯ ยังได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของภาคเอกชนและเครือข่าย นอกจากนี้ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสภาพแวดล้อม ที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปอย่างก้าวกระโดด

เป้าหมาย

(๑) การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ เห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

(๒) แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่งได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

(๓) เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ

(๔) การส่งเสริม สร้างแรงงานจูงใจ เพื่อให้เกิดการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชน

(๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

(๖) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ประสานงาน อำนาจความสะดวก และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของแผนได้อย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

(๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) จำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด

(๔) ระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

(๕) จำนวนศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

(๖) สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑๒๐ แห่ง ใน ๒๐ จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

(๑) ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

(๒) ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

(๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการฝึกอบรบ ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

(๔) พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างพื้นที่ ภูมิภาคและประเทศ อย่างบูรณาการ

(๕) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

(๑) ปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการในรูปแบบที่หลากหลาย (๓ โครงการ)

(๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

(๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

(๓) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการฝึกอบรบ ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย (๑ โครงการ)

๑. โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน งบประมาณ ๑๒๑,๘๗๓,๔๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างพื้นที่ ภูมิภาคและประเทศ อย่างบูรณาการ (๕ โครงการ)

(๑) โครงการความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

กิจกรรม โครงการเศรษฐกิจใส่ใจ (Care Economy)

กิจกรรม โครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต - การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย (Young Futuremakers Thailand-Promoting Youth Employability)

(๒) การอำนวยการโครงการฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคสำหรับผู้ฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคไทยในญี่ปุ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(๓) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน

(๔) โครงการฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จำนวน ๑,๖๐๐ คน งบประมาณ ๔,๖๕๐,๐๐๐ บาท

(๕) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

(๑) โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) จำนวน ๗๗ แห่ง งบประมาณ ๔,๗๔๐,๒๐๐ บาท

(๒) โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ภายใต้ กพร.ปช.

(๓) โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

● แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์รรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมฯ ในฐานะเป็นหน่วยงานระดับประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนากำลังคน โดยต้องมีการดำเนินงานในลักษณะองค์รรมาภิบาล มีการใช้หลักวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและให้บริการอย่างคล่องตัว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในหมวดหมาย ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน ทั้งนี้ กรมฯ ต้องมีการประเมินถึงโครงสร้าง อัตรากำลัง ทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างเหมาะสม มีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล และมีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การให้บริการ รวมถึงการสื่อสารองค์รรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานของประเทศ มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน

(๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์รรมาภิบาล

(๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้ในการรายงานผลการติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลสำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนเชื่อมโยงระบบ Big Data และบูรณาการการใช้ประโยชน์ข้อมูลกับหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน

(๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ PMQA 4.0

(๕) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักและทักษะด้านดิจิทัลตรงตามที่ ก.พ. กำหนด

ตัวชี้วัด

(๑) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และบูรณาการการใช้ข้อมูล

(๓) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

(๔) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็น Open Government

(๕) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

(๖) ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data – Driven Organization)

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA
- (๒) พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็น

มืออาชีพ

(๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ

(๕) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก

(๖) พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนา

ฝีมือแรงงาน

- (๗) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA

(๑) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- (๒) โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ (๒ โครงการ)

(๑) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักบริหาร ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- (๒) โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ (๔ โครงการ)

(๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รุ่นที่ ๖

(๓) โครงการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

(๔) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวล
ข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมี
ประสิทธิภาพ (๒ โครงการ)

(๑) โครงการเช่าให้บริการสื่อสารโทรคมนาคม

(๒) โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและอุปกรณ์กระจายสัญญาณหลัก

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการ
สื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก (๔ โครงการ)

(๑) โครงการนักประชาสัมพันธ์มีอาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

(๒) โครงการเผยแพร่ภารกิจภาพลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสื่อประชาสัมพันธ์ ทาง
สื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อกลางแจ้ง การจัดนิทรรศการ การจัดแถลงข่าว เอกสารเผยแพร่ สื่อออนไลน์
สื่อสิ่งพิมพ์

(๓) โครงการจัดทำสมุดประชาสัมพันธ์ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

(๔) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างสื่อ Social Media และประชาสัมพันธ์ GIG

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์
ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒ โครงการ)

(๑) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยโปรแกรม Zoom วิทยากร
พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล (๒ โครงการ)

(๑) โครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามประเมินตามแผนผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(๒) โครงการติดตามผลการดำเนินการเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

วงเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยใช้งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ พลังก่อน ๘ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗)

หน่วย ล้านบาท

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑. การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล	๔๒.๖๖๒๘	๔๒.๖๖๒๘	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG และ ๖ อุตสาหกรรมตาม ๑๓ หมายเหตุ)	๘.๐๑๗๖	๘.๐๑๗๖	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๔.๐๐๘๘	๔.๐๐๘๘	-	-	-	-
- กิจกรรมที่ ๑ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑.๕๐๐๐	๑.๕๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมที่ ๒ เตรียมและพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑.๗๕๐๐	๑.๗๕๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมที่ ๓ ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๐.๒๕๘๘	๐.๒๕๘๘	-	-	-	-
- กิจกรรมที่ ๕ วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ เกิดทุน "พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย"	๐.๕๐๐๐	๐.๕๐๐๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานตามมาตรฐานสากล	๒๓.๙๔๖๖	๒๓.๙๔๖๖	-	-	-	-
๑. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	๒๑.๓๖๖๐	๒๑.๓๖๖๐				
- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐาน	๘.๙๗๙๐	๘.๙๗๙๐				
- กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑๐.๐๐๐๐	๑๐.๐๐๐๐				
- กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๒.๓๘๗๐	๒.๓๘๗๐				
๒. โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normol และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต	๒.๕๘๐๖	๒.๕๘๐๖				

แผนปฏิบัติการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
๓. กิจกรรม การจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๗.๘๘๑๓	๗.๘๘๑๓				
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)	-	-	-	-	-	-
ปี ๒๕๖๖ ไม่มีโครงการ						
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการทดสอบอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๐๔๖๗	๑.๐๔๖๗	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑.๐๔๖๗	๑.๐๔๖๗				
- กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)						
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ	-	-	-	-	-	-
ปี ๒๕๖๖ ไม่มีโครงการ						
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย	๙.๖๕๑๙	๙.๖๕๑๙	-	-	-	-
๑. โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	๓.๒๑๗๓	๓.๒๑๗๓	-	-	-	-
กิจกรรม การลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	๒.๐๐๘๗	๒.๐๐๘๗	-	-	-	-
กิจกรรม เตรียมความพร้อมในกระบวนการประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗	๐.๙๐๕๕	๐.๙๐๕๕	-	-	-	-
กิจกรรม ติดตามประเมินผลการรับรองความรู้ความสามารถเพื่อลดความสูญเสียเพิ่มความปลอดภัยให้แก่สาธารณะ	๐.๓๐๓๑	๐.๓๐๓๑	-	-	-	-
กิจกรรม ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	๓.๒๑๗๓	๓.๒๑๗๓	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	-	-
ปี ๒๕๖๗ ไม่มีโครงการ						
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต	๘๓.๓๔๘๐	๘๓.๓๔๘๐	-	-	-	-

แผนปฏิบัติการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๖๒.๐๐๓๗	๖๒.๐๐๓๗	-	-	-	-
๑. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	๙.๘๗๗๕	๙.๘๗๗๕				
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	๙.๘๙๑๑	๙.๘๙๑๑				
๓. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	๑๙.๙๖๖๐	๑๙.๙๖๖๐				
๔. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	๗.๐๗๖๒	๗.๐๗๖๒				
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	๒.๕๖๔๗	๒.๕๖๔๗				
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	๔.๕๑๑๕	๔.๕๑๑๕				
๕. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑	๑๕.๑๙๒๙	๑๕.๑๙๒๙				
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ	๑๖.๑๕๘๑	๑๖.๑๕๘๑	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	๑.๘๑๒๙	๑.๘๑๒๙				
๒. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	๖.๘๓๓๘	๖.๘๓๓๘				
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๗.๕๑๑๔	๗.๕๑๑๔				
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนา BCG	-	-	-	-	-	-
ปี ๒๕๖๗ ไม่มีโครงการ	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	๑.๖๘๘๒	๑.๖๘๘๒	-	-	-	-
กิจกรรม : พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	๑.๖๘๘๒	๑.๖๘๘๒				

แผนปฏิบัติการราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการใช้การพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับ Credit Bank	-	-	-	-	-	-
ปี ๒๕๖๗ ไม่มีโครงการ						
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาศักยภาพคนต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่	๓.๔๙๘๐	๓.๔๙๘๐	-	-	-	-
- โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล กิจกรรมพัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	๓.๔๙๘๐	๓.๔๙๘๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ศึกษาวิจัย จัดทำ Technology Roadmap (TRM)/Skill for employment/Skill for competition	-	-	-	-	-	-
ปี ๒๕๖๗ ไม่มีโครงการ						
แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๓. การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	๑๒๙.๕๖๙๗	๑๒๙.๕๖๙๗	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการกิจการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๘๕.๘๐๐๐	๘๕.๘๐๐๐	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค ๔.๐	๘๕.๘๐๐๐	๘๕.๘๐๐๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย	๔๓.๗๖๙๗	๔๓.๗๖๙๗	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	๖.๔๕๑๘	๖.๔๕๑๘				
๒. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๓๗.๓๑๗๙	๓๗.๓๑๗๙	-	-	-	-
กิจกรรม โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่	๒๐.๓๐๖๑	๒๐.๓๐๖๑				
กิจกรรม โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	๙.๕๗๙๓	๙.๕๗๙๓				
กิจกรรม โครงการพัฒนาแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	๔.๑๐๐๐	๔.๑๐๐๐				
๓. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง	๓.๓๓๒๕	๓.๓๓๒๕				

แผนปฏิบัตินโยบาย	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่	-	-	-	-	-	-
ปี ๒๕๖๗ ไม่มีโครงการ						
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ	-	-	-	-	-	-
ปี ๒๕๖๗ ไม่มีโครงการ						
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมศักยภาพวิสาหกิจชุมชน	-	-	-	-	-	-
ปี ๒๕๖๗ ไม่มีโครงการ						
แผนปฏิบัตินโยบายเรื่องที่ ๔. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๑๕.๕๒๐๙	๑๑๑.๘๙๔๐	-	-	-	๓.๖๒๖๙
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง	๐.๐๓๘๐	๐.๐๓๘๐				
๑. ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	๐.๐๓๘๐	๐.๐๓๘๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ บริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการในรูปแบบที่หลากหลาย	๓.๖๒๖๙	-	-	-	-	๓.๖๒๖๙
๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๙๔๐๘					๐.๙๔๐๘
๒. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	๐.๗๒๙๒					๐.๗๒๙๒
๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๙๘๕๓					๐.๙๘๕๓
๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ	๐.๕๙๙๘					๐.๕๙๙๘
๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๐.๒๑๒๐					๐.๒๑๒๐
๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	๐.๑๕๙๘					๐.๑๕๙๗

แผนปฏิบัติการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรม	๑๐๒.๔๑๕๘	๑๐๒.๔๑๕๘				
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๒.๔๑๕๘	๑๐๒.๔๑๕๘				
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างประเทศ อย่างบูรณาการ	๔.๖๕๐๐	๔.๖๕๐๐	-	-	-	
๑. โครงการความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)						
๑.๑ โครงการเศรษฐกิจใส่ใจ (Care Economy)	-	-				งบประมาณ ILO
๑.๒ โครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต - การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย (Young Futuremakers Thailand-Promoting Youth Employability)	-	-				
๒. การอำนวยการโครงการฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคสำหรับผู้ฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคไทยในญี่ปุ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-	-				งบประมาณ IM Japan
๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน	-	-				
๔. โครงการฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๔.๖๕๐๐	๔.๖๕๐๐				
(๑) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	๑.๓๕๐๐	๑.๓๕๐๐				
(๒) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๓.๓๐๐๐	๓.๓๐๐๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด	๔.๗๙๐๒	๔.๗๙๐๒	-	-	-	-
๑. โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) (ประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ	๔.๗๙๐๒	๔.๗๙๐๒				
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕. การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง	๖.๐๑๓๔	๕.๗๒๓๔	-	-	-	๐.๒๙๐๐
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA	๐.๓๐๑๓	๐.๓๐๑๓	-	-	-	-
โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อน One Platform for Skill Development	๐.๓๐๑๓	๐.๓๐๑๓	-	-	-	-

แผนปฏิบัติการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ	๐.๕๔๓๙	๐.๒๕๓๙	-	-	-	๐.๒๙๐๐
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๐๒๒๙	๐.๐๒๒๙				
๒. โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๐.๕๒๑๐	๐.๒๓๑๐				๐.๒๙๐๐
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ	๑.๖๑๑๐	๑.๖๑๑๐	-	-	-	๐.๐๐๐๐
๑. โครงการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๐.๕๗๕๒	๐.๕๗๕๒				
๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตรปรับแนวความคิด Growth Mindset เพื่อปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงาน	๐.๒๔๖๐	๐.๒๔๖๐				
๓. โครงการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	๐.๑๐๑๔	๐.๑๐๑๔				
๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๖	๐.๖๘๘๔	๐.๖๘๘๔				
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ	๑.๒๘๑๕	๑.๒๘๑๕	-	-	-	-
๑. โครงการเข้าให้บริการสื่อสารโทรคมนาคม	๐.๙๖๑๕	๐.๙๖๑๕				
๒. โครงการจ้างบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	๐.๓๒๐๐	๐.๓๒๐๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก	๐.๘๐๐๐	๐.๘๐๐๐	-	-	-	-
๑. โครงการเผยแพร่ภารกิจภาพลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสื่อประชาสัมพันธ์ ทางสื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อกลางแจ้ง การจัดนิทรรศการ การจัดแถลงข่าวฯ เอกสารเผยแพร่ สื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์	๐.๕๐๐๐	๐.๕๐๐๐				
๒. โครงการจัดทำสมุดประชาสัมพันธ์ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๓๐๐๐	๐.๓๐๐				

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๐๐๒๒	๐.๐๐๒๒	-	-	-	-
๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยโปรแกรม Zoom วิจัยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๐.๐๐๒๒	๐.๐๐๒๒				
แนวทางการพัฒนาที่ ๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล	๑.๔๗๓๑	๑.๔๗๓๑	-	-	-	-
๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามประเมินตามแผนผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑.๐๗๐๐	๑.๐๗๐๐				
๒. โครงการติดตามผลการดำเนินการเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๑๓๑๒	๐.๑๓๑๒				
๓. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการกับการพัฒนาองค์การ	๐.๒๗๑๙	๐.๒๗๑๙				
รวมทั้งสิ้น	๓๗๗.๑๑๔๗	๓๗๓.๑๙๗๙	-	-	-	๓.๙๑๖๙