



แผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2567

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



กองแผนงานและสารสนเทศ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

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 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และบริหารจัดการงบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใสอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ทุกหน่วยงานของรัฐจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
พฤษภาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) ๒
ส่วนที่ ๒	ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐
๒.๑	ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑) ๒๐
๒.๑.๑	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน.....๔
๒.๑.๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์.....๕
๒.๑.๓	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง.....๕
๒.๑.๔	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ.....๕
๒.๒	แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)..... ๖
๒.๒.๑	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ.....๖
๒.๒.๒	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓.....๑๐
๒.๒.๓	นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ.....๑๗ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๒.๓	แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง..... ๑๗
๒.๓.๑	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ.....๑๗ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน
๒.๓.๒	นโยบายของคณะรัฐมนตรี.....๑๘
๒.๓.๓	นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน.....๑๙
๒.๓.๔	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ระยะ ๒๐ ปี.....๒๐ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
ส่วนที่ ๓	สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑
๓.๑	ภาพรวม.....๒๒
๓.๒	แผนปฏิบัติการ ๕ เรื่อง.....๒๔
เรื่องที่ ๑	การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล.....๒๔
เรื่องที่ ๒	การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่.....๒๖ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต
เรื่องที่ ๓	การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงาน..... ๒๙ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
เรื่องที่ ๔	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....๓๑
เรื่องที่ ๕	การบริหารจัดการองค์ธรรมภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยี.....๓๔ สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
๓.๓	ประมาณการวงเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗.....๓๖
ส่วนที่ ๔	การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล ๔๘
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/แผนปฏิบัติการราชการ และแผนระดับ ๓ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนทุกระดับ (แผนระดับ ๑ แผนระดับ ๒ และแผนระดับ ๓) และจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี วาระแรก ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการราชการรายปีโดยเริ่ม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษาและทบทวนร่างแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ ปัญหาด้านทักษะแรงงาน แผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และแนวทางการจัดสรรงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงานที่อาจเปลี่ยนแปลงไป

๒) ขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทบทวนโครงการและกิจกรรมภายใต้ร่างแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อกำหนดโครงการและกิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เหมาะสมต่อไป

๓) รวบรวมและวิเคราะห์ความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอให้บรรจุในแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยึดร่างแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลัก

๔) นำเสนอร่างแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา และจัดทำ QR Code แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเมื่ออธิบดีเห็นชอบแล้ว

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

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

ส่วนที่ ๒
ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ
ตามนัยยะของมติ
คณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ให้นำหน่วยงานของรัฐจัดทำแผนระดับที่ ๓ ในความรับผิดชอบตามนโยบายมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับที่ ๒ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนระดับที่ ๓ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ซึ่งแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ที่มีความเชื่อมโยงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยปฏิบัติซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ เรียงลำดับตามความสอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๒, ๓, ๑ และ ๖ ดังนี้

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) เป้าหมาย

- ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว
- ประเด็นที่ ๗ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล
- ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่
- ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประเทศให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น โดยสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการพัฒนาทักษะแรงงานรูปแบบใหม่ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูงและให้แรงงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ อาทิ (๑) โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (๒) โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (๓) โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (๔) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ (๕) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) เป้าหมาย

คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ อาทิ (๑) ผลผลิตพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ (๓) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ (๔) โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (๕) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (๖) โครงการพัฒนาศักยภาพวัยแรงงานรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (๗) โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยแรงงาน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ

๒.๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

(๑) เป้าหมาย

บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโดยนำยุทธศาสตร์ชาติมาปฏิบัติเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ ประชาชนอยู่ดีกินดี โดยสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ อาทิ โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่

๒.๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย

ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงมีการนำนวัตกรรม ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล เทคโนโลยี และนำข้อมูลขนาดใหญ่ มาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า เปิดกว้าง เชื่อมโยง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและบริการประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จึงจัดทำโครงการ อาทิ ๑. โครงการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. โครงการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหาร

ระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๖ ๔. โครงการปรับแนวความคิด (Growth Mindset) เพื่อปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ๗. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๘. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ ๑๑. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล ๑๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๘

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

(๑) ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง

๑) เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ เพื่อฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีทักษะฝีมือและความพร้อมในการทำงานและการประกอบอาชีพ มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เป้าหมาย คือ ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา ที่ ๙ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าหมายของแผนย่อย

ภาคใต้มีความสงบสุข ร่มเย็น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ โครงการพัฒนาตาม ศักยภาพของพื้นที่ เพื่อฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีทักษะฝีมือและความพร้อมในการทำงานและการประกอบอาชีพ มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เป้าหมาย คือ ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒) ประเด็นที่ ๒ การต่างประเทศ

๑) เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

การต่างประเทศไทยมีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากลและมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงาน (Reskill และ Upskill) ในกลุ่มหลักสูตรภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว บริการ และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ให้กับแรงงานไทยและแรงงานในกลุ่มอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง และส่งเสริม พี่นฟู การจ้างงาน เพิ่มโอกาสการมีงานทำของแรงงานใหม่ หรือแรงงานสามารถประกอบอาชีพ

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

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา

แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมถึงเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากประเทศที่มีศักยภาพในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย รวมถึงการเสริมสร้างความร่วมมือในด้านการยกระดับการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยและดึงดูดคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการการนำเข้าและใช้ประโยชน์จากแรงงานและผู้ที่มีความสามารถหรือทักษะพิเศษจากต่างประเทศอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและความยั่งยืน

เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการค้า การลงทุน การบริการ และความเชื่อมโยงที่สำคัญในภูมิภาคเอเชียโดยมีระบบเศรษฐกิจที่เน้นนวัตกรรมดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงาน (Reskill และ Upskill) ในกลุ่มหลักสูตรภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว บริการ และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ให้กับแรงงานไทยและแรงงานในกลุ่มอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง และส่งเสริม ฟื้นฟู 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 อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล เฉพาะทักษะและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงาน ที่ขาดแคลนหรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพรายอุตสาหกรรมสมรรถนะบุคลากรในอนาคต เป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แนวทางการพัฒนา

วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษาภาคอุตสาหกรรมและบริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำเข้าบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศหรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่

เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เพื่อฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือให้กับบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล เฉพาะทักษะ และสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน 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 โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๑ ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และกิจกรรมพัฒนา บุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ โดยมีเป้าหมายสัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ของ ประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเฉลี่ย น้อยกว่าร้อยละ ๑๑

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๑ โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

แนวทางการพัฒนา

ยกระดับผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของประเทศ

เป้าหมายของแผนย่อย

ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยมีเป้าหมายสัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเฉลี่ย น้อยกว่าร้อยละ ๑๑

(๖) ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๒ การลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ และโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทั้ง Re-skill และ Up-skill รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงพัฒนากำลังแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๑ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าหมายของแผนย่อย

การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ โดยมีโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และกิจกรรมยกระดับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงพัฒนากำลังแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เป็นการเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๓) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

แนวทางการพัฒนา

สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่และพื้นที่โดยรอบ

เป้าหมายของแผนย่อย

การลงทุนในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ กิจกรรมฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ ๔ ภาค เพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทั้ง Re-skill และ Up-skill รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงพัฒนากำลังแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

(๗) ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ จึงจัดทำโครงการ อาทิ (๑) ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ (๓) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ (๔) โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (๕) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (๖) โครงการพัฒนาศักยภาพวัยแรงงานรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (๗) โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยแรงงาน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ โดยมีดัชนีการพัฒนามนุษย์ค่าคะแนน ๐.๘๐

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัว และเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนย่อย โดยมีเป้าหมายพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ จึงจัดทำโครงการ (๑) ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ (๓) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ (๔) โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (๕) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (๖) โครงการพัฒนาศักยภาพวัยแรงงานรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (๗) โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยแรงงาน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ เป้าหมายผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔

๒.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

ความเกี่ยวข้องในส่วนนี้ คือ บริบทและสถานะในการพัฒนาของประเทศไทยภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวของปัจจัยทุนอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการลงทุนทั้งของภาครัฐและเอกชนขยายตัวต่ำกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ ประเทศไทยยังเผชิญกับภาวะการหดตัวของกำลังแรงงานจากการเป็นสังคมสูงวัย โดยประชากรวัยแรงงานของไทยมีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ ส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานลดลง ประกอบกับผลิตภาพการผลิตรวม (Total Factor Productivity: TFP) ของไทยเติบโตช้า ส่วนหนึ่งเกิดจากข้อจำกัด ในการพัฒนาทักษะแรงงานและคุณภาพของแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ส่งผลให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทยเป็นไปอย่างล่าช้า จึงต้องมีการยกระดับสมรรถนะบุคลากร

ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานแห่งอนาคต ดังนั้นแล้ว ภายใต้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาตินั้น จึงได้มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

(๑) **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) **แนวคิด Resilience** เป็นการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่ (๑) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืดหยุ่นและต้านทานความยากลำบาก 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 จะเป็นเรื่องของการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ การเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

อีกทั้งเมื่อพิจารณาจากมิติ และหมุดหมาย ๑๓ ประการ จะพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานดังต่อไปนี้

มิติที่ ๑ มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้องคือ

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

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

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

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

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรภาคการท่องเที่ยวและบริการที่เกี่ยวข้อง เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลของภาครัฐ และมีการขึ้นทะเบียนแรงงานภาคการท่องเที่ยวอย่างถูกต้องโดยลดขั้นตอน อำนวยความสะดวก และจูงใจในการเข้าสู่ระบบ

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

กลยุทธ์ที่ ๙ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๑ พัฒนาศักยภาพการรองรับยานยนต์ไฟฟ้า ศึกษากำลังคนรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๒ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ของเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ด้านเทคโนโลยีแบตเตอรี่ ระบบเซ็นเซอร์และระบบอิเล็กทรอนิกส์ในยานยนต์ไฟฟ้า

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๔ พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน โดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ ที่ให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและร่วมจ่ายในการพัฒนาบุคลากร และปรับวิธีการเรียนการสอนเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการหารายได้และสร้างธุรกิจ รวมถึงยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและระดับการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้เทียบเท่ากับระดับนานาชาติหรือสถาบันชั้นนำของโลก เพื่อให้สามารถใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๓ อุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศที่สามารถแข่งขันได้

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

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล

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

มิติที่ ๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม มีหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้อง คือ

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาแพลตฟอร์มเชื่อมโยงฐานข้อมูลวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและส่งเสริมให้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ พัฒนาพอร์ทัลกลางเชื่อมโยงข้อมูลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เข้ากับระบบการให้บริการภาครัฐ สนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานและเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลขนาดใหญ่ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นปัจจุบัน โดยให้สิทธิประโยชน์และบริการที่เป็นประโยชน์กับธุรกิจเพื่อจูงใจให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการขอรับการยินยอมจากผู้ประกอบการในการส่งต่อข้อมูลระหว่างหน่วยงานสำหรับการจัดทำนโยบายและมาตรการส่งเสริมแบบมุ่งเป้า

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๓ พัฒนาระบบคลังข้อมูลและความรู้สำหรับให้บริการวิชาชีพ ขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นระบบออนไลน์ และระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ครบวงจร โดยสร้างแพลตฟอร์ม การให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ ใช้ประโยชน์ ในวิเคราะห์ตลาดและพัฒนาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพสินค้า บริการ และกระบวนการผลิตได้ด้วยตนเอง

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคม ที่เพียงพอเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจน อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมต่อการเติบโตของเด็ก โดยให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเฉพาะเจาะจง ในกลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านศักยภาพ พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้ สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน การหางานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครัวเรือน บริบทของพื้นที่ และทิศทาง การพัฒนาประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ถ่ายทอดความรู้และทักษะทางการเงิน พร้อมทั้งจัดหาพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำ สร้างแรงกระตุ้น แรงบันดาลใจ และให้การสนับสนุนช่วยเหลือตลอดกระบวนการ

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

มิติที่ ๓ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ มีหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้อง คือ

หมวดหมู่ที่ 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 เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในการทำงานและใช้ชีวิต โดยมีการปรับกฎระเบียบให้มีความ ยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลายได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบ การทำงานในอนาคต และประชาชนควรได้รับเครดิตในทักษะอนาคต เพื่อใช้พัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ได้รับ การรับรองและสนับสนุนจากภาครัฐ

๒) การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเข้าสู่เส้นทางอาชีพเข้าด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จ และมีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสะดวแก่ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะ สามารถต่อยอดสู่การทำงาน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีการรับรองมาตรฐาน รวมถึงการเสริมสร้างผู้ประกอบการที่เชื่อมโยงกับภาคการผลิตและบริการในพื้นที่

๓) ปรับรูปแบบการทำงาน ในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคล่องตัวในการทำงานได้ทุกที่ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานในทุกองค์กรที่ส่งเสริมให้คนเก่งได้แสดงความสามารถและแข่งขันอย่างเป็นธรรมเพื่อขจัดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร รวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะสิทธิด้านแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงและปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดย

๑) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษา ฝึกอบรม และร่วมจัดการระบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบเปิด และเข้าถึงง่าย รวมทั้งพัฒนาและยกระดับระบบรองรับ และสภาพแวดล้อมที่สามารถดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตามโลกสมัยใหม่ที่ครอบคลุมทั้งความสามารถในงาน ทักษะในการใช้ชีวิต สมรรถนะดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตประจำวัน และการใช้สิทธิในการเข้าถึงบริการพื้นฐานภาครัฐและสินค้าบริการได้อย่างเท่าทัน การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคนเพื่อนำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน การปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และกลไกการสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากรขั้นสูงเพื่อการพัฒนาากำลังคนสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

๒) พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์อุปทานของแรงงานและการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่คุณค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง

๓) กำหนดมาตรการในการผลิตกำลังคนแบบเร่งด่วน โดยจัดการศึกษารูปแบบจำลองในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านปัญญาประดิษฐ์ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๓ สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างออกแบบและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดกระบวนการผลิตและบริการ การจัดการและการตลาด ดังนี้

๑) การสร้างและพัฒนาทักษะองค์ความรู้รอบด้านที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจยุคใหม่โดยการสร้างความเชื่อใหม่ที่ส่งผลต่อการปรับตัวพฤติกรรม ให้ตระหนักรู้ รับผิดชอบต่อความรู้ใหม่ ฝึกทักษะสามารถนำไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการวางแผนธุรกิจ และสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงทางธุรกิจได้โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่ง่าย กระชับ และรวดเร็ว ตอบสนองการเรียนรู้ที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ผ่านการเรียนรู้ในระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ด้วยเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นเรื่องง่าย รวมถึงการสร้างชุมชน ผู้ประกอบการแบ่งปันการเรียนรู้และแรงบันดาลใจเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง

๒) ส่งเสริมผู้ประกอบการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อต่อยอดสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมในอนาคต โดยการสร้างพื้นที่ให้ผู้ประกอบการได้แข่งขันทดลองความคิด ส่งเสริมการลงทุนสำหรับการสร้างนวัตกรรม การจับคู่ทางธุรกิจ รวมถึงสนับสนุนด้านเงินทุน

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดย

๑) ส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ สร้างและพัฒนาเมืองเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และพื้นที่สร้างสรรค์ที่หลากหลาย ทั้งพื้นที่กายภาพ และพื้นที่เสมือนจริง โดยกำหนดมาตรการจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้สถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคเอกชนโดยเฉพาะผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ สร้างพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และพื้นที่สร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีสาระที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่ม ครอบคลุมทุกพื้นที่ เข้าถึงได้ง่ายทั้งพื้นที่กายภาพ และพื้นที่เสมือนจริง เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและแสดงศักยภาพอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างค่านิยม และพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒) สร้างสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยการสร้างสื่อที่ใช้ภาษาถิ่นเพื่อให้ประชาชนที่ไม่ได้ใช้ภาษาไทยกลางเป็นภาษาหลักเข้าถึงได้ สื่อทางเลือกสำหรับผู้พิการทางสายตาและผู้พิการทางการได้ยิน รวมถึงสนับสนุนกลุ่มประชากรที่มีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจให้เข้าถึงสื่อในราคาที่เข้าถึงได้

๓) การพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของประเทศให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภททั้งในระบบสายสามัญ สายอาชีพ การศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย ตั้งแต่มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา และนอกระบบ เพื่อสร้างความคล่องตัว และเปิดทางเลือกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกระดับ

๔) กำหนดมาตรการจูงใจ ให้ประชาชนพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยจัดให้มีแหล่งเงินทุนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ การพัฒนาเครดิตการฝึกอบรมสำหรับคนทุกกลุ่ม การจัดสรรสิทธิพิเศษในการเข้ารับบริการฝึกอบรม การเข้าชมแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมให้เอกชนที่ผลิตนวัตกรรมทางการศึกษา จัดทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยกำหนดเงื่อนไขการให้ใช้ผลิตภัณฑ์โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติโดยจัดทำข้อมูลและส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น และหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายในอนาคตของตนเอง และสามารถเทียบโอนประสบการณ์ได้ทั้งนี้ ให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับให้มีความเข้าใจและมีสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษที่มีความต้องการที่ซับซ้อน

หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทยประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทนโดยยกเลิกภารกิจการให้บริการของภาครัฐที่มีต้นทุนสูง เมื่อเทียบกับเอกชน หรือไม่มีความจำเป็นที่ภาครัฐต้องดำเนินการ โดยพัฒนากลไกและสร้างแรงจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน วิชาชีพเพื่อสังคม องค์กรนอกภาครัฐ และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ เข้ามาดำเนินการหรือร่วมดำเนินการ ในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนาประเทศที่มีการร่วมรับผลประโยชน์และความเสี่ยงในการดำเนินการ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐจากการควบคุมมาเป็นการกำกับดูแลหรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ โดยกำหนดเป้าหมายการบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในทุกบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ระดับนโยบาย แผนงบประมาณ กำลังคน และการติดตามประเมินผล ให้เป็นเอกภาพและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ เร่งทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ โดยปรับบทบาทและภารกิจใหม่ให้รองรับแนวทางการพัฒนาประเทศและสถานการณ์ในอนาคต ส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างภาครัฐ อัตราค่าจ้าง 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 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

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 โดยออกแบบ กระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือ มีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตาม ประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทาง และรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนา บุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐ ให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษา ผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริงโดยจะต้อง ทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสมตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่ง งานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุง รูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงาน ไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการทำงาน ในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์

และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 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” แบ่งการดำเนินการ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ยุค ยุคละ ๕ ปี ดังต่อไปนี้

ยุคที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงาน ที่เป็นมาตรฐานสากล โดยจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐาน ด้านแรงงานให้เป็นสากล ให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการ ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่งเสริม ให้แรงงานไทย มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skill) เติมทักษะใหม่ (Re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่าน ในโลกของการทำงานที่ราบรื่น รองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ยุคที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเพิ่มผลิต ภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ รวมถึงการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อ ต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร การพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

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

ยุคที่ ๔ Brainpower (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา ใช้สติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มี คุณค่าอย่างยั่งยืน

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 และอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศรวมทั้งการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในประเทศ เพื่อให้เป็นเครื่องยนต์ใหม่ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและยกระดับศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

- การสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างงานให้กับประชาชน

- การจัดทำ Matching Fund ซึ่งเป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างรัฐบาลและเอกชน เพื่อลงทุนพัฒนา Start-up ที่มีศักยภาพให้เติบโตและแข่งขันได้

(๒) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- การปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัยภูมิใจในชาติ

- การจัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน

- การเปิดรับแรงงานต่างด้าวและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเพื่อตอบสนองความต้องการทรัพยากรบุคคลและแรงงานทั้งภาคการผลิต การบริการและพัฒนาเทคโนโลยี

- การกระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

(๓) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- การสร้างชีวิตของคนไทยให้มีเกียรติ โดยมีเงินเดือน และค่าแรงขั้นต่ำที่เป็นธรรมสอดคล้องและเพียงพอต่อปัจจัยด้านการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี รวมทั้งสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานที่เหมาะสม

- การดูแลกลุ่มเปราะบาง คนพิการ ผู้สูงอายุ และกลุ่มชาติพันธุ์ ด้วย “สวัสดิการโดยรัฐ”

- การพัฒนาต่อยอดเขตเศรษฐกิจพิเศษและระเบียงเศรษฐกิจทั้ง ๔ ภาค ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนการพัฒนาพื้นที่และเมืองให้เป็นไปตามผังเมืองที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพื่อให้เกิดการกระจายความเจริญและกิจกรรมทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาค

- การพัฒนาทุกภาคส่วนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้

- การเป็นกำลังหลักพร้อมกับภาคประชาชน ภาคเอกชน และส่วนราชการในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่อนาคตที่ดีกว่าเดิม

(๔) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการผลิตและการใช้พลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียนเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- การสานต่อนโยบาย Carbon Neutrality เพื่อให้ประเทศไทยเป็นผู้นำของอาเซียนในด้านการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สู่ชั้นบรรยากาศ

- การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศทั้งในภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคการเงิน

- การให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในกรณีการดำเนินงานที่กระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต

(๕) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

- 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 ในหมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๑. ทักษะดี

- พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูง รองรับการค้าจ้างตามความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยคนไทยที่ผ่านการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูงและมีมาตรฐานฝีมือ จะได้รับการจ้างงานที่มีค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นไปตามกลไกการค้าจ้างตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- Up-skill for More Earn เพื่อการมีงานทำ รองรับเศรษฐกิจใหม่ โดยผนึกกำลัง ๔ กระทรวง (กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม) และผู้ประกอบการ พัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตและยกระดับทักษะเยาวชนไทย ให้เป็นแรงงานคุณภาพมีฝีมือตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีการฝึกพัฒนาทักษะในสถานประกอบการ เรียนจบมีใบรับรองทักษะความรู้ความสามารถ (Skill Certificater) มีงานทำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๒. มีงานทำ

- One Stop Service บริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว บริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) เพื่อให้ นายจ้างและแรงงานต่างด้าวได้รับความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
- เพิ่มการจัดส่งแรงงานไทย ไปทำงานต่างประเทศ ๑๐๐,๐๐๐ ตำแหน่ง ส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยการเปิดตลาดและจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

๓. หลักประกันทางสังคมเด่น

- Micro Finance ลดหนี้ เติมทุน สร้างสุขแรงงาน แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย โดยสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งทุน/แหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ Micro Finance เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินนอกระบบของผู้ใช้แรงงาน โดยให้กู้ได้ไม่เกินรายละ ๕๐,๐๐๐ บาท
- กองทุนมั่นคง แรงงานมีศักดิ์ 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) ด้านสถานประกอบการและนายจ้าง : ส่งเสริมให้สถานประกอบการหรือนายจ้างดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ อย่างครบถ้วน โดยศึกษาแนวโน้มความเป็นไปได้ในการขยายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวให้ครอบคลุมสถานประกอบการหรือนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป

(๓) ด้านกฎหมาย : ส่งเสริมให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้แรงงานได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มมากขึ้นตามทักษะฝีมือ และสำหรับสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ กรมจะทำแผนประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนหรือผู้ประกอบการในสาขาที่เกี่ยวข้องทราบถึงความสำคัญ วิธีการ และประโยชน์ที่ได้รับ

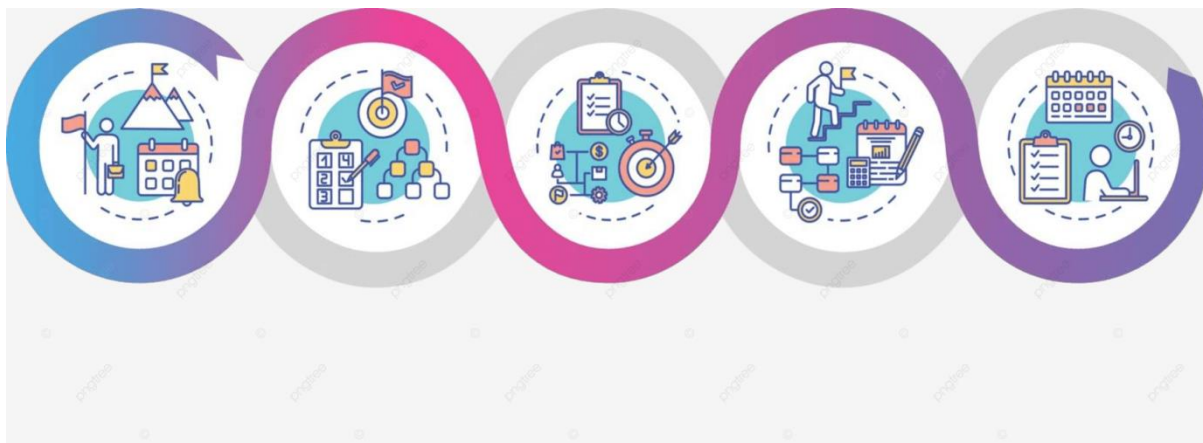
(๔) ด้านการบริหารจัดการ : พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล ยุกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบประกันคุณภาพ และ PMQA และส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาเครือข่าย

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



สาระสำคัญแผนปฏิบัติการราชการรายปี (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) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

๓) อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ ๒๐ จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ – ๕ จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) พนักงานที่เข้ารับการศึกษาอบรมกับสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี

๕) ประสิทธิภาพของการผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

(๘) **วัฒนธรรมองค์กร – DSD**

D : Digital & Data Driven	ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสารสนเทศมานำองค์กรในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการแรงงาน เพื่อการนำไปสู่กำลังแรงงานสมัยใหม่
S : Skill & Smart (Service)	ผู้บริหารและบุคลากรมีทักษะสูง มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน เพื่อการให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีมเชิงรุก ทันต่อสถานการณ์เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย
D : Developed & Determined	ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานด้านการพัฒนา กำลังคนของประเทศ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง และทำให้แรงงานที่ผ่านกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

๓.๒ แผนปฏิบัติการราชการ ๕ เรื่อง

๓.๒.๑ แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๑ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นทั้งระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย หลักสูตรที่มีความครอบคลุม การทดสอบฝีมือและศูนย์ทดสอบฯ มีการประกันคุณภาพของระบบการทดสอบมาตรฐานระบบการสนับสนุนให้แรงงานสามารถเข้าถึงระบบการทดสอบ มีกระบวนการเตรียมความพร้อมและสถานประกอบกิจการให้ความสำคัญกับผลการทดสอบและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับระดับฝีมือและมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และในแผนนี้มีการมุ่งเน้นมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการของอนาคต

เป้าหมาย

- (๑) มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์
- (๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
- (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 (ระยะเวลาของการสมัครและรอเพื่อเข้ารับการทดสอบ)
- (๘) จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงาน
- (๙) ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
- (๑๐) จำนวนผู้ประกอบการมีความรู้ความสามารถ
- (๑๑) จำนวนผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
- (๑๒) ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตร ฝึกอบรมกับหลักสูตร การศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
- (๑๓) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG และ ๖ อุตสาหกรรมตาม ๑๓ หมุดหมาย)

(๒) ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานตามมาตรฐานสากล

(๓) เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

(๔) สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

(๖) รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

(๗) ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG และ ๖ อุตสาหกรรม ตาม ๑๓ หมุดหมาย)
(๑ ผลผลิต)

ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ กิจกรรมย่อย

๑) จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน ๕ สาขา งบประมาณ ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท

๒) เพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน ๕๐๐ คน งบประมาณ ๑,๖๔๘,๖๐๐ บาท

๓) ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน ๒๐ แห่ง งบประมาณ ๒๕๘,๗๕๐ บาท

๔) วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๗ เทศกาล “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย” เป้าหมาย ๒๐๐ คน งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานตามมาตรฐานสากล (๑ ผลผลิต ๑ โครงการ)

๑. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๗๗ สาขา งบประมาณ ๒,๕๘๐,๖๐๐ บาท

๒. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน จำนวน ๓๒,๘๔๐ คน งบประมาณ ๖๗,๓๘๗,๐๐๐ บาท (๕ กิจกรรม)

๑) กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน ๖,๐๐๐ คน งบประมาณ ๑๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒) กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน ๒๕,๑๐๐ คน งบประมาณ ๒๕,๑๐๐,๐๐๐ บาท

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

๔) กิจกรรม ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ จำนวน ๑๐๐ คน งบประมาณ ๙,๘๔๐,๐๐๐ บาท

๕) กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล จำนวน ๑,๖๔๐ คน งบประมาณ ๑๒,๐๖๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ (๑ ผลผลิต)

ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

(E-Testing System) จำนวน ๑๐ สาขา/ปี งบประมาณ ๖๓๕,๘๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ (๑ โครงการ)

โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ รายการ งบประมาณ ๕๘,๗๘๗,๖๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย ต่อสาธารณะ (๑ ผลผลิต)

ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย

จำนวน ๑๓,๓๐๐ คน งบประมาณ ๕,๒๖๔,๕๐๐ บาท

- โครงการส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อใช้เป็นฐาน ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๒.๒ แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงาน รูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการมีความแตกต่างในระดับของสาขาที่ต้องการ และในระดับของพื้นที่ที่มีความต้องการ ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงต่อยอดจากฐาน อุตสาหกรรมเดิม รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ตามแนวทาง BCG (Bio – Circular – Green Economy)

เป้าหมาย

(๑) วิทยากรต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

(๒) หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๖ กลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และตามแนวเศรษฐกิจ BCG

(๓) มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(๔) รูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้มีความสอดคล้อง (พัฒนาหลักสูตร ครู วิทยากร 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) จำนวนวิทยากรต้นแบบสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

(๒) จำนวนหลักสูตรการฝึกที่รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓

(๓) จำนวนศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง

(๔) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓

(๕) จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓

(๖) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๗) ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า

ร้อยละ ๔๐

(๘) จำนวนหลักสูตรที่บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย

(๙) กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรณีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ภายใน ๓ ปี

(๑๐) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย และ BCG)

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ

(๓) ยกกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาตาม BCG

(๔) พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

(๕) บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) – Training Platform, Accreditation

(๖) พัฒนาวิทยากรต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

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

แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (๔ โครงการ)

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จำนวน ๒,๓๔๐ คน งบประมาณ ๑๐,๕๔๐,๘๐๐ บาท (๒ กิจกรรม)

๑) กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต จำนวน ๒,๑๔๐ คน งบประมาณ ๖,๓๔๐,๘๐๐ บาท

๒) กิจกรรม พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ จำนวน ๒๕๐ คน งบประมาณ ๔,๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ดำเนินกิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต จำนวน ๗,๒๐๐ คน งบประมาณ ๒๑,๑๐๐,๐๐๐ บาท

๓. โครงการพัฒนาศักยภาพวัยแรงงานรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ ดำเนินกิจกรรม ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี จำนวน ๘,๒๖๐ คน งบประมาณ ๒๐,๖๒๕,๐๐๐ บาท

๔. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ ดำเนินกิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ จำนวน ๖,๐๘๐ คน งบประมาณ ๑๕,๒๐๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจและพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ (๓ โครงการ)

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีแนวทางดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ ๔ ภาค จำนวน ๘๐๐ คน งบประมาณ ๓,๒๕๕,๐๐๐ บาท

๒. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน ๒,๗๐๕ คน งบประมาณ ๑๒,๘๘๐,๐๐๐ บาท (๒ กิจกรรม)

๑) กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน ๒,๕๐๐ คน งบประมาณ ๘,๐๔๐,๐๐๐ บาท

๒) กิจกรรม ยกระดับอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ จำนวน ๒๐๕ คน งบประมาณ ๔,๘๔๐,๐๐๐ บาท

๓. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ดำเนินกิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวคุณค่าสูง จำนวน ๑๐,๐๐๐ คน งบประมาณ ๒๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีลักษณะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG (๑ โครงการ)

โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒,๕๐๐ คน งบประมาณ ๖,๖๐๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (๑ ผลผลิต)

ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน งบประมาณ ๓๗,๒๙๙,๖๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) – Trining Platform, Accreditation

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาวิทยากรต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๒.๓ แผนปฏิบัติการเรื่อง ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ (รวมถึงวิสาหกิจชุมชน) และแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานผู้พิการ แรงงานเยาวชน ผู้ต้องขัง ผู้บำบัดยาเสพติด ทหารปลดประจำการ เป็นต้น) เป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้เข้าถึงการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดรายได้ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ และบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การทำให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะมีทักษะ ความสามารถที่สูงขึ้น สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการพัฒนาศักยภาพไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพและต่อยอดจากอาชีพที่ทำอยู่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำไปสู่การมีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน

สำหรับในกรณีของตลาดแรงงานในอนาคตยังอาจมีรูปแบบของการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปสู่งานที่แรงงานมีความเป็นอิสระ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ และมีมูลค่าเพิ่มที่สูงทำให้แรงงานต้องมีการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานให้รองรับกับงานประเภทใหม่ใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นพันธกิจของกรมฯ ที่ต้องพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ใช้รูปแบบใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

- (๑) ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น
- (๒) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ แรงงานเยาวชน กลุ่มผู้เปราะบาง ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ แรงงานในวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น) สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา
- (๒) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี
- (๓) ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายใน ๓ ปี
- (๔) จำนวนวิสาหกิจได้รับการพัฒนารายได้เพิ่มร้อยละ ๕ ต่อปี และผู้ผ่านอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีรายได้สูงกว่า ๔๐,๐๐๐ บาทต่อปี
- (๕) จำนวนแรงงานรูปแบบใหม่ (Gig worker) ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๖) แรงงานอิสระเข้าสู่ระบบการเป็นผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- (๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
- (๓) สนับสนุนผลผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่
- (๔) ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล
- (๕) ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและ
ผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (๑ โครงการ)

๑. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการ
ประกอบอาชีพ

กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการ
ประกอบอาชีพ จำนวน ๒๐,๒๐๐ คน งบประมาณ ๑๓๙,๙๐๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย
(๓ โครงการ)

๑. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการ
ประกอบอาชีพ

๑) กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
จำนวน ๑๑,๙๖๐ คน งบประมาณ ๒๙,๙๐๐,๐๐๐ บาท

๒) กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ
จำนวน ๑,๓๐๐ คน งบประมาณ ๑๔,๕๙๒,๐๐๐ บาท

๓) กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน จำนวน ๓,๑๐๐ คน
งบประมาณ ๖,๖๐๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน
กิจกรรม พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน
จำนวน ๒,๑๐๐ คน งบประมาณ ๖,๕๓๐,๐๐๐ บาท

๓. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ จำนวน ๒,๕๐๐ คน งบประมาณ ๙,๖๘๐,๐๐๐ บาท
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของ
สถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๒.๔ แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 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 อำนวยความสะดวก และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของแผนได้อย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

(๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) จำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด

(๔) ระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

(๕) จำนวนศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

(๖) สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑๒๐ แห่ง ใน ๗๗ จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

(๑) ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

(๒) ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

(๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

(๔) พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาคและประเทศ อย่างบูรณาการ

(๕) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๑. ปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (๖ โครงการ)

๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี จำนวนเงิน ๒๑๒,๐๐๐ บาท

๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี จำนวนเงิน ๑๕๙,๗๖๐ บาท

๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนเงิน ๙๔,๐๘๐ บาท

๔. โครงการนักประชาสัมพันธ์มีอาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล จำนวนเงิน ๗๒๙,๒๐๐ บาท

๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนเงิน ๙๘๕,๓๐๐ บาท

๖. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ จำนวนเงิน ๕๙๙,๘๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย (๑ ผลผลิต ๑ กิจกรรม)

๑. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓,๔๐๐,๐๐๐ คน งบประมาณ ๒๕๕,๓๘๔,๕๐๐ บาท

๒. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม งบประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาคและประเทศ อย่างบูรณาการ (๕ โครงการ)

๑. โครงการความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

๒. การอำนวยการโครงการฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคสำหรับผู้ฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคไทยในญี่ปุ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน

๔. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ จำนวน ๑,๐๐๐ คน
งบประมาณ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๕. เงินอุดหนุนค่าบำรุงสมาชิกองค์การระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน
นานาชาติ งบประมาณ ๑,๒๘๘,๖๐๐ บาท

๖. เงินอุดหนุนสำหรับค่าบำรุงสมาชิกสถาบันการเชื่อมสากล The International Institute
of Welding (IIW) งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

**แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค
กลุ่มจังหวัด และจังหวัด (๑ ผลผลิต)**

ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. จำนวน ๗๗ แห่ง
งบประมาณ ๕,๑๐๗,๒๐๐ บาท

- โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ
แห่งชาติ (กพร.ปช.) และคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช.

- โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๒.๕ แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานระดับประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนากำลังคน โดยต้องมีการดำเนินงานในลักษณะองค์การธรรมาภิบาล มีการใช้หลักวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและให้บริการอย่างคล่องตัว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในหมวดหมาย ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน ทั้งนี้ กรมฯ ต้องมีการประเมินถึงโครงสร้าง อัตรากำลัง ทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างเหมาะสม มีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล และมีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การให้บริการ รวมถึงการสื่อสารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

- (๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานของประเทศ มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน
- (๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์การธรรมาภิบาล
- (๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้ในการรายงานผลการติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลสำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนเชื่อมโยงระบบ Big Data และบูรณาการการใช้ประโยชน์ข้อมูลกับหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน
- (๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ PMQA 4.0
- (๕) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักและทักษะด้านดิจิทัลตรงตามที 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) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ
- (๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ
- (๕) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์การและประชาสัมพันธ์เชิงรุก
- (๖) พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๗) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA

๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณ ๒๔๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่ งบประมาณ ๙๐๗,๓๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ (๒ โครงการ)

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน งบประมาณ ๒๒,๙๐๐ บาท

๒. โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณ ๕๒๑,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ (๔ โครงการ)

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณ ๕๗๕,๒๐๐ บาท

๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๖ งบประมาณ ๖๘๘,๔๐๐ บาท

๓. โครงการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ งบประมาณ ๑๐๑,๔๐๐ บาท

๔. โครงการปรับแนวความคิด (Growth Mindset) เพื่อปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ งบประมาณ ๒๐๔,๖๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ (๒ โครงการ)

๑. โครงการเช่าให้บริการสื่อสารโทรคมนาคม งบประมาณ ๓,๒๖๐,๓๐๐ บาท

๒. โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและอุปกรณ์กระจายสัญญาณหลัก งบประมาณ ๔๘๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก (๒ โครงการ)

๑. โครงการเผยแพร่ภารกิจภาพลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสื่อประชาสัมพันธ์ ทางสื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อกลางแจ้ง การจัดนิทรรศการ การจัดแถลงข่าว เอกสารเผยแพร่ สื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์

๒. โครงการจัดทำสมุดประชาสัมพันธ์ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล (๑ โครงการ)

โครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามประเมินตามแผนผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๓.๑ ประมาณการวงเงินงบประมาณทั้งหมด

หน่วย ล้านบาท

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล	๑๓๘.๕๗๒๘	๑๓๘.๕๗๒๘	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG และ ๖ อุตสาหกรรม ตาม ๑๓ หมายเหตุ)	๓.๙๐๗๓	๓.๙๐๗๓	-	-	-	-
๑. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓.๙๐๗๓	๓.๙๐๗๓				
- กิจกรรมจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๓.๙๐๗๓	๓.๙๐๗๓	-	-	-	-
๑) จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑.๕๐๐๐	๑.๕๐๐๐	-	-	-	-
๒) เพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑.๖๔๘๖	๑.๖๔๘๖	-	-	-	-
๓) ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๐.๒๕๘๗	๐.๒๕๘๗	-	-	-	-
๔) วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๗ เกิดทุน “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย”	๐.๕๐๐๐	๐.๕๐๐๐				

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานตามมาตรฐานสากล	๖๙.๙๖๗๖	๖๙.๙๖๗๖	-	-	-	-
๑. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒.๕๘๐๖	๒.๕๘๐๖				
กิจกรรมจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๒.๕๘๐๖	๒.๕๘๐๖				
- โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒.๕๘๐๖	๒.๕๘๐๖				
๒. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	๖๗.๓๘๗๐	๖๗.๓๘๗๐	-	-	-	-
๒.๑ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	๑๘.๐๐๐๐	๑๘.๐๐๐๐	-	-	-	-
๒.๒ กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๒๕.๑๐๐๐	๒๕.๑๐๐๐	-	-	-	-
๒.๓ กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๒.๓๘๗๐	๒.๓๘๗๐	-	-	-	-
๒.๔ กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	๙.๘๔๐๐	๙.๘๔๐๐	-	-	-	-
๒.๕ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	๑๒.๐๖๐๐	๑๒.๐๖๐๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการทดสอบอย่างมีประสิทธิภาพ	๐.๖๓๕๘	๐.๖๓๕๘	-	-	-	-
ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๖๓๕๘	๐.๖๓๕๘				
กิจกรรมจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๐.๖๓๕๘	๐.๖๓๕๘	-	-	-	-
- พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	๐.๖๓๕๘	๐.๖๓๕๘	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ	๕๘.๗๙๗๖	๕๘.๗๙๗๖	-	-	-	-
โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	๕๘.๗๙๗๖	๕๘.๗๙๗๖	-	-	-	-
- กิจกรรมแข่งขันฝีมือแรงงาน	๕๘.๗๙๗๖	๕๘.๗๙๗๖	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ	๕.๒๖๔๕	๕.๒๖๔๕	-	-	-	-
ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕.๒๖๔๕	๕.๒๖๔๕	-	-	-	-
- กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	๕.๒๖๔๕	๕.๒๖๔๕	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริหารแห่งอนาคต	๑๕๐.๕๐๐๔	๑๕๐.๕๐๐๔	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๖๗.๔๖๕๘	๖๗.๔๖๕๘	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	๑๐.๕๔๐๘	๑๐.๕๔๐๘	-	-	-	-
๑.๑ กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	๖.๓๔๐๘	๖.๓๔๐๘	-	-	-	-
๑.๒ กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	๔.๒๐๐๐	๔.๒๐๐๐	-	-	-	-
๒. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	๒๑.๑๐๐๐	๒๑.๑๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	๒๑.๑๐๐๐	๒๑.๑๐๐๐	-	-	-	-
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพวัยแรงงานรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ	๒๐.๖๒๕๐	๒๐.๖๒๕๐	-	-	-	-
- กิจกรรมยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	๒๐.๖๒๕๐	๒๐.๖๒๕๐	-	-	-	-
๔. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑	๑๕.๒๐๐๐	๑๕.๒๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑	๑๕.๒๐๐๐	๑๕.๒๐๐๐	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจและพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ	๓๙.๑๓๕๐	๓๙.๑๓๕๐	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ	๓.๒๕๕๐	๓.๒๕๕๐	-	-	-	-
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	๑๒.๘๘๐๐	๑๒.๘๘๐๐	-	-	-	-
๒.๑ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	๘.๐๔๐๐	๘.๐๔๐๐	-	-	-	-
๒.๒ กิจกรรมยกระดับอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์	๔.๘๔๐๐	๔.๘๔๐๐	-	-	-	-
๓. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ	๒๓.๐๐๐๐	๒๓.๐๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวคุณค่าสูง	๒๓.๐๐๐๐	๒๓.๐๐๐๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG	๖.๖๐๐๐	๖.๖๐๐๐	-	-	-	-
โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๖.๖๐๐๐	๖.๖๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๖.๖๐๐๐	๖.๖๐๐๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	๓๗.๒๙๙๖	๓๗.๒๙๙๖	-	-	-	-
ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๗.๒๙๙๖	๓๗.๒๙๙๖	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	๓๗.๒๙๙๖	๓๗.๒๙๙๖	-	-	-	-

แผนปฏิบัติการราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการใช้การพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับ Credit Bank	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาศูนย์ต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ศึกษาวิจัย จัดทำ Technology Roadmap (TRM)/Skill for employment/Skill for competition	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	๒๐๗.๒๐๒๐	๒๐๗.๒๐๒๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนา ศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑๓๙.๙๐๐๐	๑๓๙.๙๐๐๐	-	-	-	-
โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๑๓๙.๙๐๐๐	๑๓๙.๙๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ	๑๓๙.๙๐๐๐	๑๓๙.๙๐๐๐	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย	๖๗.๓๐๒๐	๖๗.๓๐๒๐	-	-	-	-
๑. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๕๑.๐๙๒๐	๕๑.๐๙๒๐				
๑.๑ กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๒๙.๙๐๐๐	๒๙.๙๐๐๐	-	-	-	-
๑.๒ กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	๑๔.๕๙๒๐	๑๔.๕๙๒๐	-	-	-	-
๑.๓ กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพแรงงาน	๖.๖๐๐๐	๖.๖๐๐๐				
๒. โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	๖.๕๓๐๐	๖.๕๓๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	๖.๕๓๐๐	๖.๕๓๐๐	-	-	-	-
๓. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	๙.๖๘๐๐	๙.๖๘๐๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๗๐.๘๐๗๒	๒๖๗.๑๘๐๓	-	-	-	**๓.๖๒๖๙
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง	-	-	-	-	-	-
๑. ปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	-	-
๒. ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการในรูปแบบที่หลากหลาย	๓.๖๒๖๙	-	-	-	-	**๓.๖๒๖๙
๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๐.๒๑๒๐	-	-	-	-	๐.๒๑๒๐
๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	๐.๑๕๙๘	-	-	-	-	๐.๑๕๙๘
๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๙๔๐๘	-	-	-	-	๐.๙๔๐๘
๔. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	๐.๗๒๙๒	-	-	-	-	๐.๗๒๙๒
๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๙๘๕๓	-	-	-	-	๐.๙๘๕๓

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
๖. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ	๐.๕๙๙๘	-	-	-	-	๐.๕๙๙๘
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรม	๒๕๕.๖๘๔๕	๒๕๕.๖๘๔๕	-	-	-	-
๑. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๕๕.๓๘๔๕	๒๕๕.๓๘๔๕	-	-	-	-
- กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๕๕.๓๘๔๕	๒๕๕.๓๘๔๕	-	-	-	-
๒. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๐.๓๐๐๐	๐.๓๐๐๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างประเทศ อย่างบูรณาการ	๖.๓๘๘๖	๖.๓๘๘๖	-	-	-	-
๑. โครงการความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	-	-	-	-	-	-
๑.๑ โครงการเศรษฐกิจใส่ใจ (Care Economy)	-	-	-	-	-	งบประมาณ ILO
๑.๒ โครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต - การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย (Young Futuremakers Thailand-Promoting Youth Employability)	-	-	-	-	-	
๒. การอำนวยความสะดวกโครงการฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคสำหรับผู้ฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคไทยในญี่ปุ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (กรมการจัดหางานเจ้าภาพโครงการ)	-	-	-	-	-	งบประมาณ IM Japan
๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
๔. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	-	-	-	-
๕. เงินอุดหนุนค่าบำรุงสมาชิกองค์การระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานนานาชาติ	๑.๒๘๘๖	๑.๒๘๘๖				
๖. เงินอุดหนุนสำหรับค่าบำรุงสมาชิกสถาบันการเชื่อมสากล The International Institute of Welding (IIW)	๐.๑๐๐๐	๐.๑๐๐๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด	๕.๑๐๗๒	๕.๑๐๗๒	-	-	-	-
๑. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕.๑๐๗๒	๕.๑๐๗๒	-	-	-	-
- กิจกรรมขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.	๕.๑๐๗๒	๕.๑๐๗๒	-	-	-	-
๑) โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช.	-	-	-	-	-	-
๒) โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕. การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยึดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง	๑๐.๐๙๗๑	๑๐.๐๙๗๑	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA	๑.๑๔๗๓	๑.๑๔๗๓	-	-	-	-
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๐.๒๔๐๐	๒.๔๐๐๐	-	-	-	-
โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่	๐.๙๐๗๓	๐.๙๐๗๓	-	-	-	-

แผนปฏิบัติการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ	๐.๕๔๓๙	๐.๕๔๓๙	-	-	-	-
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๐๒๒๙	๐.๐๒๒๙	-	-	-	-
๒. โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๐.๕๒๑๐	๐.๕๒๑๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ	๑.๕๖๙๖	๑.๕๖๙๖	-	-	-	-
๑. โครงการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๐.๕๗๕๒	๐.๕๗๕๒	-	-	-	-
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๖	๐.๖๘๘๔	๐.๖๘๘๔	-	-	-	-
๓. โครงการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	๐.๑๐๑๔	๐.๑๐๑๔	-	-	-	-
๔. โครงการปรับแนวความคิด (Growth Mindset) เพื่อปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่	๐.๒๐๔๖	๐.๒๐๔๖	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ	๓.๗๔๐๓	๓.๗๔๐๓	-	-	-	-
๑. โครงการเช่าให้บริการสื่อสารโทรคมนาคม	๓.๒๖๐๓	๓.๒๖๐๓	-	-	-	-
๒. โครงการจ้างบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	๐.๔๘๐๐	๐.๔๘๐๐	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก	๒.๐๒๖๐	๒.๐๒๖๐	-	-	-	-
๑. โครงการเผยแพร่ภารกิจภาพลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสื่อประชาสัมพันธ์ทางสื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อกลางแจ้ง การจัดนิทรรศการ การจัดแถลงข่าวฯ เอกสารเผยแพร่ สื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์	๑.๗๒๖๐	๑.๗๒๖๐	-	-	-	-
๒. โครงการจัดทำสมุดประชาสัมพันธ์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๓๐๐๐	๐.๓๐๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล	๑.๐๗๐๐	๑.๐๗๐๐	-	-	-	-
โครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามประเมินตามแผนผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑.๐๗๐๐	๑.๐๗๐๐	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	๗๗๗.๑๗๙๕	๗๗๓.๕๕๒๖	-	-	-	**๓.๖๒๖๙

หมายเหตุ : ๑. * หมายถึง เจียดจ่ายจากงบดำเนินงาน

๒. ** หมายถึง ใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ ๔
การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตาม
ประเมินผล



ส่วนที่ ๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

๔.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้แผนบรรลุตามเป้าหมาย ดังนี้

๑. การถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) โดยการประชุมชี้แจงแผนฯ ให้ทุกกอง/สำนัก/สถาบัน/สำนักงาน/ศูนย์/กลุ่มงาน ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน และถ่ายทอดไปสู่การจัดทำโครงการและงบประมาณประจำปี โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานประจำปีที่ตอบสนองต่อตัวชี้วัด เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภายใต้แผนย่อยของแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี

๒. จัดทำแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และใช้สำหรับการติดตามผลการดำเนินงานประจำปี ประสานความร่วมมือและผลักดันการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีภารกิจสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการฯ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายใต้โครงการต่าง ๆ

๔.๒ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ

การติดตามประเมินผลจะใช้การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลตามแผนปฏิบัติราชการ การกำกับติดตามของหัวหน้าหน่วยงานและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง สร้างมาตรการในการเร่งรัดการดำเนินงาน โดยพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการฯ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง เชื่อมโยง สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกัน อาทิ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล การจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีความถูกต้อง มีมาตรฐาน และเป็นปัจจุบันมีข้อมูลสนับสนุนผู้บริหารในการกำหนดและตัดสินใจเชิงนโยบาย นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาพัฒนาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หน่วยงาน และสอดคล้องกับบริบทแนวทางการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลง



ภาคผนวก

ก. บัญชีอักษรย่อ

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.
หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ส่วนกลาง)	
กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	กมฐ.
กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	กพท.
สำนักงานเลขานุการกรม	สลก.
กองแผนงานและสารสนเทศ	กพส.
กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	กศป.
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กสพ.
กองบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.
กองบริหารการคลัง	กค.
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กพบ.
กลุ่มตรวจสอบภายใน	กตส.
กลุ่มกฎหมาย	กกม.
กองวิเทศสัมพันธ์	กวส.
สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	สรร.
ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ศทส.
กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	กผป.
สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล	สพด.
หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ส่วนภูมิภาค)	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน	สพร.
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	สนพ.
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	สพช.
สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ	สพส.
สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน	สพย.
อะไหล่ยานยนต์	
สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	สพอ.
สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์	สพม.
สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม	สบช.

ข. แผนภาพความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนระดับที่ ๑

๑. ความมั่นคง

๒. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๕. การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนระดับที่ ๒

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

๑. ความมั่นคง

๔. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๕. การท่องเที่ยว

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

๕. ด้านเศรษฐกิจ

๒. การต่างประเทศ

๗. โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล

๑๑. ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยประตูก้าการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

๑๓. ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แผนระดับที่ ๓

แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ค่านิยมร่วม

วิสัยทัศน์

สมรรถนะหลักขององค์กร

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพคนทำงาน

พันธกิจ

เป้าประสงค์

ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
๒. พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๑. ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
๒. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง
๓. เพิ่มขีดความสามารถสูงขององค์กรในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๑. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น ๑ - ๒ อันดับ
๒. ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี
๓. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ ๒๐ จังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓-๕ จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบการ ตาม พ.ร.บ. ๒๕๕๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี
๕. ประสิทธิภาพของผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕

การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศ ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย

เป้าหมาย

เป้าหมาย

เป้าหมาย

เป้าหมาย

๑) มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและถูกนำไปใช้ประโยชน์
๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
๓) หน่วยงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีงานทำและได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม สอดคล้องกับระดับฝีมือ
๕) สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน
๖) สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการมีความสามารถและให้เกิดความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสให้แรงงานได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม
๗) การรับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๑) วิทยาการต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับสาขาและพื้นที่
๒) หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๖ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และตามแนวเศรษฐกิจ BCG
๓) มีศูนย์ฝึกอบรมความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
๔) รูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ให้มีความสอดคล้อง (พัฒนาหลักสูตร ครู วิทยาการ กฎเกณฑ์ ครุภัณฑ์)
๕) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม ตามระดับฝีมือ
๖) ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น
๗) การใช้ผลการประเมินผลการเรียนรู้ (Credit Bank) นำไปสู่การเทียบโอนผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ร่วมกับภาคการศึกษา
๘) การมี Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

๑) ผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น
๒) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานผู้พิการ แรงงานเยาวชน กลุ่มผู้ประกอบการ ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ) ผู้ต้องขังนอกพื้นที่ขอ แรงงานในวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น) สถานประกอบการกิจการและวิสาหกิจชุมชนมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้น จากการประกอบอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสมารถพึ่งพาตนเองได้

๑) การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ
๒) แรงงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อมทุกแห่งได้รับโอกาส ในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง
๓) เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ
๔) การส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถภาคเอกชน
๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ
๖) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานที่ระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ประสานงาน/ อำนวยความสะดวก และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของแผนได้อย่างชัดเจน

๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงาน มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน
๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์กรธรรมาภิบาล
๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้ในการรายงานผลการติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลสำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนเชื่อมโยงระบบ Big Data และบูรณาการการใช้ประโยชน์ข้อมูลกับหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน
๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในระบบ PMQA 4.0
๕) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักด้านดิจิทัล ตรงตามที่ กพ. กำหนด

ค. ตารางเปรียบเทียบโครงการตามแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

แนวทางการพัฒนา ๑.๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG และ ๖ อุตสาหกรรม ตาม ๑๓ หมุดหมาย)

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๒๐ กิจกรรม	๑. กิจกรรมจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๓.๙๐๗๓	๔ กิจกรรม	กรม	๓	๑๑	๔	๑	๑
- กิจกรรมที่ ๑ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		- แนวทางที่ ๑ จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑.๕๐๐๐	๕ สาขา						
- กิจกรรมที่ ๒ เตรียมและพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		- แนวทางที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑.๖๔๘๖	๕๐๐ คน						
- กิจกรรมที่ ๓ ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		- แนวทางที่ ๓ ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๐.๒๕๘๗	๒๐ แห่ง						
- กิจกรรมที่ ๕ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน		ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-						
๕.๑ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) เกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๕ เรื่อง	ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-						
๕.๒ วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ เทิดทูน "พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย"	๕ เรื่อง	- แนวทางที่ ๕ วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๗ เทิดทูน "พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย"	๐.๕๐๐๐	๒๐๐ คน						

แนวทางการพัฒนา ๑.๔ สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๕ ปี	๑. กิจกรรมจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน			กรมฯ.	๓	๑๑	๔	๑	๔
- กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)		- พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	๑.๐๔๖๗	๑๐ สาขา/ ระดับ/๑ ปี						

แนวทางการพัฒนา ๑.๕ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
โครงการแข่งขันฝีมือแรงงาน	๔ ครั้ง	๑. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน				๓	๑๑	๔	๑	๔
		- กิจกรรมแข่งขันฝีมือแรงงาน	๕๘.๗๔๗๖	๔ ครั้ง	กรมฯ.					

แนวทางการพัฒนา ๒.๓ ยกกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑		อยู่ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๑								
กิจกรรมที่ ๓ การขับเคลื่อนระบบบริหารการฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ (CMI)	๑ โครงการ	ไม่มีการดำเนินงานในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗								
๒. โครงการ เกษตรมูลค่าสูง (BCG)	๕๕,๐๐๐ คน	โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๖.๖๐๐๐	๒,๕๐๐ คน	กพท. (สพร. สนพ.)	๓	๑๑	๔	๒	๓
		- กิจกรรม พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๖.๖๐๐๐	๒,๕๐๐ คน						

แนวทางการพัฒนา ๒.๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
กิจกรรม : พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน		กิจกรรมพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	๓๗.๒๙๙๖	๑ โครงการ	กพท.	๓	๑๑	๔	๒	๔
- เพิ่มศักยภาพบุคลากรฝึกหรือผู้ประเมินให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของเทคโนโลยี	๑ โครงการ	- โครงการเพิ่มศักยภาพผู้ฝึกและบุคลากรด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			(สพร. สนพ.)					

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
แนวทางการพัฒนา ๓.๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค ๔.๐	๑๕๑,๕๐๐ คน	โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ - กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ	๑๓๙.๙๐๐๐	๒๐,๒๐๐ คน	กศป. (สปพร สนพ)	๓	๑๑	๔	๓	๑

แนวทางการพัฒนา ๓.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	๑๔,๕๐๐ คน	๑. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	๙.๖๘๐๐	๒,๕๐๐ คน	กศป.	๑	๑	๒	๓	๒
๒. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ		๒. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๕๑.๐๙๒๐	๑๖,๓๖๐ คน	กศป.	๓	๑๑	๔	๓	๒
- กิจกรรม โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่	๑๐๒,๕๐๐ คน	๒.๑ กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๒๙.๙๐๐๐	๑๑,๙๖๐ คน						
- กิจกรรม โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	๗,๘๔๐ คน	๒.๒ กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	๑๔.๕๙๒๐	๑,๓๐๐ คน						
- กิจกรรม โครงการพัฒนาแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	๒๓,๐๐๐ คน	๒.๓ กิจกรรม พัฒนาแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	๖.๖๐๐๐	๓,๑๐๐ คน						
- กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๓๕,๗๐๐ คน	กิจกรรมย่อยภายใต้ กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ								
๓. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานตามโครงการตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๔๒,๒๐๐ คน	๓. โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างควมมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน กิจกรรม พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างควมมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	๖.๕๓๐๐	๒,๑๐๐ คน	กศป. สปพร.๑๙ เชียงใหม่	๓	๑๑	๔	๔	๔

แนวทางการพัฒนา ๓.๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
		ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗								

แนวทางการพัฒนา ๓.๔ ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
		ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗								

แนวทางการพัฒนา ๓.๕ ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
		ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗								

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา ๔.๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมและทั่วถึง

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
ปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑ กิจกรรม	ปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๑ กิจกรรม	กกรม.	๕	๒๒	๑	๕	๑
ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ	๑ กิจกรรม	ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ	-	๑ กิจกรรม	กกรม./ กสพ.	๕	๒๒	๑	๕	๑

แนวทางการพัฒนา ๔.๒ ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี **	๑ โครงการ	๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**	๐.๙๕๐๘	๑ โครงการ	กสพ.	๕	๒๐	๕	๕	๒
๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี **	๕ โครงการ	๒. โครงการนักประชาสัมพันธ์มีอาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล**	๐.๗๒๙๒	๑ โครงการ	กสพ.	๕	๒๐	๕	๕	๒

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
		๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**	๐.๙๘๕๓	๑ โครงการ	กสพ.	๕	๒๐	๕	๔	๒
		๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ**	๐.๕๙๙๘	๑ โครงการ	กสพ.	๕	๒๐	๕	๔	๒
		๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี**	๐.๒๑๒๐	๑ โครงการ	กสพ.	๕	๒๐	๕	๔	๒
		๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี**	๐.๑๕๙๘	๑ โครงการ	กสพ.	๕	๒๐	๕	๔	๒
๓. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน **	๕ โครงการ	ไม่มีการดำเนินงานในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗								

หมายเหตุ โครงการ **ใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา ๔.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑. โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๕ โครงการ	๑. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๐.๓๐๐๐	๑ โครงการ	กสพ.	๓	๑๑	๔	๔	๓

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)				เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย	ยุทธศาสตร์ชาติ		แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง	
๒. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน		๒. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน									
กิจกรรม ส่งเสริมสถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๘,๑๐๐,๐๐๐ คน	กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการ ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๕๕.๓๘๔๕	๓,๔๐๐,๐๐๐ คน	กสพ.						

แนวทางการพัฒนา ๔.๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาคและประเทศ อย่างบูรณาการ

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)				เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย	ยุทธศาสตร์ชาติ		แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง	
๑. โครงการความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)		๑. โครงการความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)			กวส.	๓	๑๑	๔	๔	๔	
๑.๑ โครงการเศรษฐกิจใส่ใจ (Care Economy)		๑.๑ โครงการเศรษฐกิจใส่ใจ (Care Economy)			กวส.						
๑.๒ โครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต - การส่งเสริมความสามารถ ในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย (Young Futuremakers Thailand-Promoting Youth Employability)		๑.๒ โครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต - การส่งเสริม ความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย (Young Futuremakers Thailand-Promoting Youth Employability)			กวส.						
๒. การอำนวยความสะดวกโครงการฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคสำหรับผู้ฝึก ปฏิบัติงานทางเทคนิคไทยในญี่ปุ่น ประจำปี		๒. การอำนวยความสะดวกโครงการฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคสำหรับผู้ ฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคไทยในญี่ปุ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			กวส.	๒	๔	๖	๔	๔	
๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการปฏิบัติงาน	๕ โครงการ	๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน	-	-	กพท.	๓	๑๑	๔	๔	๔	
๔. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความ ร่วมมือทางเศรษฐกิจ	๑,๐๐๐ คน	๔. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัว ทางเศรษฐกิจ	๕.๐๐๐๐	๑,๐๐๐ คน	สพข.	๑	๒	๒	๔	๔	

แนวทางการพัฒนา ๔.๕ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑. โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและ ประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) (ประชุม คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ	๕ โครงการ	๑. กิจกรรมขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.	๕.๑๐๗๒	๗๗ แห่ง	กผส.	๓	๑๑	๔	๔	๕
๒. โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ภายใต้ กพร.ปช. (ประชุมคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช. จำนวน ๓ คณะ)	๕ โครงการ	๑.๑ โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนา แรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ภายใต้ กพร.ปช. และคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช.			กผส.	๓	๑๑	๔	๔	๕
๓. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการ ฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๗๗ จังหวัด/ ๕ ปี	๑.๒ โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			กผส.	๓	๑๑	๔	๔	๕

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนา ๕.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	๕ โครงการ	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตัวชี้วัดประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๐.๒๔๐๐	๑ โครงการ	กพบ.	๕	๒๐	๒	๕	๑
โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและยกระดับการ ทำงานตามบทบาทใหม่	๕ โครงการ	โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและยกระดับ การทำงานตามบทบาทใหม่	๐.๙๐๗๓	๑ โครงการ	กพบ.	๕	๒๐	๔	๕	๑

แนวทางการพัฒนา ๕.๒ พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักบริหาร ตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	๕ โครงการ	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ป้องกันการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๐๒๒๙	๑ โครงการ	กบค.	๕	๒๑	๑	๕	๒
๒. โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี	๕ โครงการ	๒. โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๐.๕๒๑๐	๑ โครงการ	กตส.	๕	๒๑	๑	๕	๒

แนวทางการพัฒนา ๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ กรม พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑ โครงการ	๑. โครงการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๐.๕๗๕๒	๑ โครงการ	กบค.	๕	๒๐	๑	๕	๓
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ	๕ โครงการ	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๖	๐.๖๘๘๔	๑ โครงการ	กบค.	๕	๒๐	๑	๕	๓
๓. โครงการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	๑ โครงการ	๓. โครงการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและ สร้างสรรค์	๐.๑๐๑๔	๑ โครงการ	กบค.	๕	๒๐	๑	๕	๓
		๔. โครงการปรับแนวความคิด (Growth Mindset) เพื่อ ปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานด้านบริหารทรัพยากร บุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่	๐.๒๐๔๖	๑ โครงการ	กบค.	๕	๒๐	๑	๕	๓

