



คู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
20 จังหวัด ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำนำ

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2565 เห็นชอบให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2560 กรณีการจัดตั้งราชการบริหารส่วนกลาง ในภูมิภาคเพิ่มเติม และให้ข้อเสนอการถ่ายโอนภารกิจของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานให้ภาคส่วนอื่นรับไปดำเนินการเป็นข้อเสนอแทน การยุบเลิกหรือยุบรวมหน่วยงานที่มีอยู่ (One - in, X - out) รวมทั้งให้ สำนักงาน ก.พ.ร. ประเมินผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของการจัดตั้ง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 26 - 45 จำนวน 20 แห่ง เป็นราชการบริหาร ส่วนกลางในภูมิภาค โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญเพื่อวัดความสำเร็จ จากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน จำนวน 10 ตัวชี้วัด และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดสำคัญดังกล่าว ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ทราบ เมื่อครบรอบการรายงานความก้าวหน้าและประเมินผล การปฏิบัติราชการตามที่ ก.พ.ร. กำหนด นับแต่กฎกระทรวงแบ่งส่วน ราชการมีผลบังคับใช้ และต่อเนื่องทุกปีจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ดังนั้น กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงได้จัดทำคู่มือการดำเนินการ บริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ 20 จังหวัด ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามตัวชี้วัดความสำเร็จจาก การแบ่งส่วนราชการกรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมาย และเป็น แนวทางในการขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมต่อไป ในอนาคต

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ธันวาคม 2567

ตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการกรม

1

ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

2

อันดับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 อันดับ

3

ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ต่อปี

4

กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรมมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5.0

5

ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี

6

ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data – Driven Organization)

7

สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

8

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด

9

อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

10

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2568 (ครอบคลุมประเด็นการพัฒนากฎหมาย/การจัดองค์กร/กลไกการดำเนินงาน/บุคลากร/ ดิจิทัลเทคโนโลยี โดยกำหนดเป้าหมายและผลผลิตเป็นรูปธรรมที่แล้วเสร็จในแต่ละปี)

1. ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

1. คำอธิบาย

1.1 การเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ หมายถึง กระบวนการการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรม สาขาอาชีพที่ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นเร่งด่วน 7 สาขาอาชีพ กับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

1.2 หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน ได้แก่ หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ ฝึกอาชีพเสริม และหลักสูตรที่หน่วยงานจัดให้มีการอบรม

1.3 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามหลักเกณฑ์กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่จัดโดย สพร. สนพ. และหน่วยงานอื่นๆ ที่ได้รับการอนุญาตให้ดำเนินการ

1.4 หลักสูตรการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ หมายถึง หลักสูตรสถาบันการศึกษาในสาขาอาชีพที่ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นเร่งด่วน 7 สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาอาชีพโลจิสติกส์โครงสร้างพื้นฐาน (ช่างซ่อมบำรุงระบบขนส่งทางราง) สาขาอาชีพโลจิสติกส์และซัพพลายเชน สาขาหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ สาขาอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและดิจิทัลคอนเทนต์ 9 สาขา สาขาอาชีพอาหารและเกษตร สาขาอาชีพปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ พลังงานและพลังงานทดแทน และสาขาอาชีพแม่พิมพ์ โดยนำร่องในสาขาอาชีพช่างแม่พิมพ์

1.5 การศึกษาในระบบ หมายถึง รูปแบบเป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน อาทิ สถาบันอาชีวศึกษา อุดมศึกษา พื้นฐาน

1.6 การศึกษานอกกระบบ หมายถึง รูปแบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของ การศึกษา การวัดและประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตร จะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน อาทิ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)

1.7 การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง เป็นการศึกษาค้นคว้าที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ อาทิ ศูนย์การศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย วิทยาลัยสารพัดช่าง และสถานศึกษาอื่น ๆ

1.8 กลไกกรอบคุณวุฒิการศึกษาแห่งชาติ หมายถึง กระบวนการหรือแนวทางการเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ของระดับคุณวุฒิการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา กับระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ

1. ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย (ต่อ)

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1. จัดประชุมหารือกับสถานศึกษาในพื้นที่ 2. กำหนดสาขาอาชีพใน 7 สาขาอาชีพที่จัดทำหลักสูตรเชื่อมโยง 3. กำหนดหลักสูตรการฝึกหรือสาขาอาชีพที่จะทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับ 7 สาขาอาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ 4. จัดทำแผนงานระบุกิจกรรม หลักสูตร ระยะเวลา สถานที่ ดำเนินการ แหล่งงบประมาณ	1. จัดทำโครงการ หรือกิจกรรมฝึกฝีมือแรงงาน ได้แก่ ฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ ฝึกอาชีพเสริม การฝึกประเภทอื่น หรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2. จัดทำความร่วมมือ (MOU) หรือความร่วมมือในรูปแบบข้อตกลงอื่นๆ กับสถาบันการศึกษา หรือสถานศึกษา คณะ สาขาวิชา ภาควิชา เขตการศึกษา วิทยาเขต ภายใต้อสถานศึกษา โดยมีรูปแบบความร่วมมือในระดับทวิภาคี หรือพหุภาคี ภายในหรือภายนอกพื้นที่จังหวัด 3. รายงานผลผ่านระบบรายงานผลตามตัวชี้วัด ปรับโครงสร้างที่เว็บไซต์ http://datacenter.dsd.go.th/	1. เก็บข้อมูลจำนวนนักศึกษาที่ได้รับวุฒิบัตร/หนังสือรับรองฯ หรือผลสำเร็จการศึกษาที่สอดคล้อง 2. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีการเชื่อมโยง หรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3. รายงานผลผ่านระบบรายงานผลตามตัวชี้วัด ปรับโครงสร้างที่เว็บไซต์ http://datacenter.dsd.go.th/

1. ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย (ต่อ)

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
จัดทำแผนการเชื่อมโยงหลักสูตร การฝึกอบรมในสาขาที่จำเป็น เร่งด่วน ระยะ 3 ปี	1. จำนวนสถาบันอาชีวศึกษาที่เชื่อมโยงหลักสูตรการศึกษากับหลักสูตรการฝึกอบรม 2. จำนวนหลักสูตรที่มีการเชื่อมโยง	จำนวนนักศึกษาที่ได้รับวุฒิปัตร์และผลสำเร็จการศึกษาที่สอดคล้อง

4. ผลลัพธ์

มีโครงการหรือกิจกรรมฝึยกยกระดับฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จำเป็นเร่งด่วน (7 สาขาอาชีพ) ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กพท. กมฐ. กพส.

เจ้าภาพรอง สวส. และ สนว.

2. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดัชนี 1 – 2 อันดับ

1. คำอธิบาย

1.1 สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ซึ่งเป็นเครือข่ายด้านการพัฒนา ระหว่างประเทศภายใต้สังกัด UN มีการจัดทำดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index : HDI) ขึ้น ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงระดับของการพัฒนาคุณภาพชีวิต มนุษย์และประชาชนภายในประเทศ จาก 189 ประเทศ ทั้งนี้ UNDP ได้มีการพิจารณา ความสำคัญของการพัฒนามนุษย์ใน 3 ประเด็น ได้แก่ การมีชีวิตที่ยืนยาวและสุขภาพดี ความรู้ และมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี

1.2 เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของอันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศไทย (HDI)

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

1. เก็บข้อมูลจากผลการดำเนินงานของสพร.ใหม่ 20 แห่ง ประกอบด้วย

1.1 ผลการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพเสริม การทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ

1.2 ผลการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพ.ร.บ.ส่งเสริมฯ 2545

1.3 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนากำลังคน ภายใต้ กพร.ปจ.

1.4 ผลการดำเนินงานในรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน ตำบล หมู่บ้าน สมาคมวิชาชีพ องค์การอาชีพ วิชาชีพชุมชน เป็นต้น (โดยใช้งบประมาณ งบกลาง งบจังหวัด งบกลุ่มจังหวัด งบเศรษฐกิจ ฐานราก หรืองบประมาณของหน่วยงานอื่น)

2. ดำเนินการติดตามประเมินผลการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม โดยการเปรียบเทียบรายได้ก่อน – หลังการฝึกอบรม และหรือต้นทุนการผลิต ก่อน – หลัง การฝึกอบรม ในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นวิสาหกิจชุมชน หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เช่น โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) หรือการประเมินผลการมีงานทำ ภายหลังการฝึกอบรมในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ว่างงาน เช่น โครงการพัฒนาตามศักยภาพ ของพื้นที่ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน (การมีอาชีพ มีรายได้ สามารถสะท้อนถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชากร)

3. ขอข้อมูลผลการจัดอันดับดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index : HDI) จากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย (UNDP Thailand)

4. รายงานผลผ่านระบบรายงานผลตามตัวชี้วัด ปรับโครงสร้าง ที่เว็บไซต์ <http://datacenter.dsd.go.th/>

กรณีที่ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ยังไม่ออกจะติดตามข้อมูล การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปเชื่อมโยงกับดัชนีการพัฒนามนุษย์

- พัฒนาฝีมือแรงงาน
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการ
- บูรณาการภาครัฐและเอกชน

2. อันดับการพัฒนานาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 อันดับ (ต่อ)

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ดีขึ้น 1 อันดับ	ดีขึ้น 1 อันดับ	ดีขึ้น 1 อันดับ

4. ผลลัพธ์

การพัฒนานาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) มีอันดับดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 1 ปี

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กพบ.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

3. ผลภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ต่อปี

1. คำอธิบาย

ผลภาพแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบผลผลิตกับปัจจัยที่ใช้ในการผลิต คิดเป็นอัตราร้อยละ

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

- ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ผลภาพแรงงานที่ปรากฏในรายงานสถานการณ์แรงงาน จังหวัด สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- นำข้อมูลบันทึกเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลตัวชี้วัดแบ่งส่วนราชการ สพร.ใหม่ 20 แห่ง (datacenter)

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5	เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.0	เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5

4. ผลลัพธ์

ผลภาพแรงงานเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กผส.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

4. กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรมมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5.0

1. คำอธิบาย

1.1 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ทั้งที่เป็นผู้มีงานทำ และผู้ที่ไม่มียงานทำ แต่ประสงค์จะทำงาน และสามารถทำงานได้ และแรงงานที่รอฤดูกาล ซึ่งได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.2 ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การวัดสัดส่วนผลผลิตต่อหน่วยของแรงงาน เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของแรงงาน

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามก่อนเข้ารับการฝึกอบรม
2. ให้เจ้าหน้าที่ส่งแบบสอบถามให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามหลังการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า 3 เดือน
3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลตัวชี้วัดแบ่งส่วนราชการ สพร. ใหม่ 20 แห่ง (datacenter)
4. เปรียบเทียบผลและตรวจสอบข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลตัวชี้วัดแบ่งส่วนราชการ สพร. ใหม่ 20 แห่ง (datacenter)

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4.5	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5

4. ผลลัพธ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้พัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดได้

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กพส.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

5. ผลิภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี

1. คำอธิบาย

ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ หมายถึง การวัดผลิตภาพของสถานประกอบการ ในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

1. กองแผนงานและสารสนเทศและกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กำหนดข้อมูลประกอบ การวัดผลิตภาพของสถานประกอบการตามที่ กพร. ต้องการ
2. กองแผนงานและสารสนเทศประสานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปรับข้อมูลในระบบ PRB e-service เพื่อกำหนดช่องทางในการกรอกข้อมูลที่ต้องการ
3. กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน แจ้งให้ สพร./ สนพ. ขอความร่วมมือ สถานประกอบการที่มีการดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างหรือส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมและยื่นขอรับความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม กรอกข้อมูลเพิ่มเติมตามแบบที่กำหนด
4. สพร./ สนพ. มีหนังสือแจ้งชี้แจงทำความเข้าใจสถานประกอบการในพื้นที่ ในการกรอกข้อมูลเพิ่มเติม ตามข้อ 2
5. ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศนำข้อมูลที่ต้องการจากระบบ PRB e-Service เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลตัวชี้วัดแบ่งส่วนราชการ สพร. ใหม่ 20 แห่ง (datacenter)
6. กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเปรียบเทียบผลและตรวจสอบข้อมูลจากระบบฐานข้อมูล ตัวชี้วัดแบ่งส่วนราชการราชการ สพร. ใหม่ 20 แห่ง (datacenter)

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ร้อยละ 5	ร้อยละ 6	ร้อยละ 7

4. ผลลัพธ์

ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กสป. และ กพส.
เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

6. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data – Driven Organization)

1. คำอธิบาย

1.1 เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายจากความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องจัดทำฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการใช้วิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

1.2 การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) หมายถึง การนำข้อมูลต่าง ๆ (Data) มาใช้สำหรับกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ ขององค์กรด้วยข้อมูล หรือการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กร

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

- หน่วยงานส่วนกลาง

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดสำหรับบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม (ศก.)
2. วิเคราะห์และจัดทำโครงสร้างข้อมูลเพื่อเตรียมจัดทำระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน (กพส./ ศก.)
3. จัดทำระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน (ศก.)
5. หน่วยงานแต่ละแห่งรายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน (ทุกหน่วยงาน)
6. เชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก (ภาครัฐหรือเอกชน) (กพส./ ศก.)
7. วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของกรม (กพส. คำของงบประมาณ)

- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ทบทวนความถูกต้องและความเหมาะสมของระบบฐานข้อมูลของกรม
2. บันทึกข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการใช้วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ
3. ให้ข้อเสนอแนะรูปแบบข้อมูลและเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่สำคัญกับสถานประกอบการและหน่วยงานภายนอก
5. รายงานผลผ่านระบบรายงานผลตามตัวชี้วัดปรับโครงสร้าง ที่เว็บไซต์ <http://datacenter.dsd.go.th/>
- 6.ให้นำข้อมูลบรรจุในวาระการประชุม กพร.ปจ. ทุกจังหวัดเป็นประจำทุกปี
7. สวส. สนพ. ใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จากระบบฐานข้อมูลเพื่ออ้างอิงหรือประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ (Action Plan)
8. หน่วยงานแต่ละแห่งเข้าใช้ระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคนในการวิเคราะห์และวางแผนการบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับพื้นที่ของตนเอง (สวส./ สนพ.)

6. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data – Driven Organization) (ต่อ)

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1. มีฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทยพร้อมต่อการใช้วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ 2. มีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ เช่น ความต้องการแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ กลไกการพัฒนาแรงงานตามบทบาทใหม่ของแต่ละจังหวัดเป็นอย่างน้อย 3. ออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ	1. เชื่อมโยงฐานข้อมูลที่สำคัญกับภาครัฐและภาคเอกชนได้สำเร็จ (ฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสหกรณ์การค้าแห่งประเทศไทยเป็นอย่างน้อย) 2. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ 3. มีนโยบายหรือแผนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านการใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ของฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ เช่นความต้องการแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ กลไกการพัฒนาแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ กลไกการพัฒนาแรงงานตามบทบาทใหม่ของแต่ละจังหวัด เป็นอย่างน้อย	1. มีระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนผลการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ 2. มีการใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ ในการประกาศใช้นโยบายหรือแผนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ 3. มีนโยบายหรือแผนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ เช่นความต้องการแรงงานเป้าหมายการพัฒนาแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่กลไกการพัฒนาแรงงานตามบทบาทใหม่ของแต่ละจังหวัดเป็นอย่างน้อย

6. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data – Driven Organization) (ต่อ)

4. ผลลัพธ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

5. การติดตามประเมินผล

รายไตรมาส

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กพส. และ ศทส.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

7. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. คำอธิบาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) มีความร่วมมือกับสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาในพื้นที่ 20 จังหวัด ในการพัฒนา ฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

- กองแผนงานและสารสนเทศ

1. สำรวจและรวบรวมข้อมูลจำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่
2. จัดทำแผนความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับสถานศึกษา คณะ สาขาวิชา ภาควิชา เขตการศึกษา วิทยาเขตภายใต้สถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่
3. เตรียมช่องทางการรายงานผลความร่วมมือการดำเนินงาน (ระบบ Datacenter) สำหรับการบันทึกข้อมูล
4. ชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ทราบแนวทางการบันทึกข้อมูล
5. วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานจากระบบรายงานผลการพัฒนา ฝีมือแรงงาน (Datacenter) และรายงานผล

- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ใช้แผนพัฒนากำลังคนจากคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)
2. นำความบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวง กรม กับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา (MOU) มาขับเคลื่อนงานในพื้นที่ และหรือ จัดทำความร่วมมือในพื้นที่ ตามความจำเป็น เหมาะสม หรือรูปแบบอื่น
3. ร่วมจัดทำหลักสูตร/ ร่วมฝึกอบรม/ ร่วมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/ ร่วมจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/ รับรองความรู้ความสามารถ/ อื่น ๆ
4. ติดตามความก้าวหน้าและรวบรวมผล รายงานคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)/ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. รายงานผลผ่านระบบรายงานผลตามตัวชี้วัดปรับโครงสร้าง ที่เว็บไซต์ <http://datacenter.dsd.go.th/>

7. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ต่อ)

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
30 แห่ง	40 แห่ง	50 แห่ง

4. ผลลัพธ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความร่วมมือกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา
ในพื้นที่ 20 จังหวัด ครบ 120 แห่ง

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กพส. กพท. กมช. และ สสส.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนว.

8. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายใน 20 จังหวัด

1. คำอธิบาย

1.1 เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยวัดจากร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด

1.2 เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สูตรคำนวณ

$$\frac{\text{กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในสาขาที่ทดสอบได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ} \times 100}{\text{กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในสาขาที่ทดสอบฯ ทั้งหมด}}$$

1.3 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึงการทดสอบความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ผู้ทดสอบผ่านจะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

- กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

1. ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามสาขาอาชีพในประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หลักสูตรของการฝึกอบรมให้ถือตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 18 – 60 ชั่วโมง

2. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร

3. ติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดังนี้

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบฯ ให้สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบข้อมูล

- สำนักงานประกันสังคมส่งข้อมูลให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้าง และส่งแบบสอบถามแบบสำรวจ

4. สรุปรายงานผลและรายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จากแบบสอบถามที่ตอบกลับมา

8. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายใน 20 จังหวัด (ต่อ)

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. สพร. สนพ. รวบรวมผลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างฯ (ร้อยละ) รายงานคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ จังหวัด (กพร.ปจ.) ในวาระเพื่อทราบ

2. รายงานผลผ่านระบบรายงานผลตามตัวชี้วัดปรับโครงสร้าง ที่เว็บไซต์ <http://datacenter.dsd.go.th/>

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65

4. ผลลัพธ์

ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กมจ. และ สส.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

9. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. คำอธิบาย

ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเองทุกโครงการในพื้นที่ 20 จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น โดยใช้แบบติดตามประเมินผลของกองแผนงานและสารสนเทศ

สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned} &= \text{GDP ณ ราคาคงที่} \div \text{จำนวนแรงงาน} \\ &= (\text{GDP ที่เป็นตัวเงิน} \div \text{Deflator}) \div \text{จำนวนแรงงาน} \\ &= (\text{เงินเดือนทุกคนทั้งปี} \div (1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100))) \div \text{จำนวนแรงงาน} \\ &= (\text{เงินเดือนเฉลี่ยต่อคน} \times 12) \div (1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100)) \end{aligned}$$

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

- กองแผนงานและสารสนเทศ

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติของผู้ผ่านการฝึกอบรม ได้แก่ รายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผลิตภาพแรงงานระหว่างปี 62-65
2. จัดทำแผนการเก็บข้อมูล และสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล
3. เตรียมช่องทางการรายงานผลในระบบรายงานผลสัมฤทธิ์
4. ชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ทราบแนวทางการบันทึกข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม
5. วิเคราะห์ประมวลผลผลิตภาพแรงงาน จากระบบรายงานผลสัมฤทธิ์ และรายงานผล

- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ประสานขอข้อมูล GDP จากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานสถิติแห่งชาติ หรือสำนักงานคลังจังหวัด
2. สืบค้นข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกภายใน 3 เดือน โดยเป็นการบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลในระบบ Datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. รายงานผลผ่านระบบรายงานผลตามตัวชี้วัดปรับโครงสร้าง ที่เว็บไซต์ <http://datacenter.dsd.go.th/>

9. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ต่อ)

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ร้อยละ 3	ร้อยละ 4	ร้อยละ 5

4. ผลลัพธ์

การพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถทำให้อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กพส.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

10. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์การ (Organizational Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2568 (ครอบคลุมประเด็นการพัฒนากฎหมาย/ การจัดองค์กร/ กลไก การดำเนินงาน/ บุคลากร/ ดิจิทัลเทคโนโลยี โดยกำหนดเป้าหมาย และผลผลิตเป็นรูปธรรมที่แล้วเสร็จในแต่ละปี)

1. คำอธิบาย

แผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) เป็นแผนแสดงโครงการ/ กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ในระยะเวลา 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568) โดยรายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย รายละเอียด/ขั้นตอนที่จะดำเนินการ เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ตัวชี้วัด ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบหลัก/ผู้รับผิดชอบสนับสนุน

แผนปฏิบัติการ เป็นแผนแสดงรายละเอียดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การ โดยรายละเอียดประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินงาน รายละเอียดการเก็บข้อมูล รายละเอียดการติดตาม/ประเมินผล ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบหลัก/ผู้รับผิดชอบ

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

1. จัดทำแผนพัฒนาองค์การ ปี 66 – 68 และแผนปฏิบัติการ
2. จัดส่งแผนพัฒนาองค์การ ปี 66 – 68 และแผนปฏิบัติการให้สำนักงาน ก.พ.ร.
3. ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี 66 – 68

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1. จัดส่งแผนพัฒนาองค์การ 66 – 68 และแผนปฏิบัติการให้สำนักงาน ก.พ.ร. 2. ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี 66 ได้ร้อยละ 100	ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี 67 ได้ร้อยละ 100	ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี 68 ได้ร้อยละ 100

10. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2568 (ครอบคลุม ประเด็นการพัฒนากฎหมาย/ การจัดองค์กร/ กลไกการดำเนินงาน/ บุคลากร/ ดิจิทัลเทคโนโลยี โดยกำหนดเป้าหมาย และผลผลิตเป็นรูปธรรมที่แล้วเสร็จในแต่ละปี) (ต่อ)

4. ผลลัพธ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2568

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กพบ.

เจ้าภาพรอง สวส. และ สนว.

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

- | | | |
|---------------|----------------|------------------------------|
| 1. นายเดชา | พฤกษ์พัฒนรักษ์ | อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| 2. นางจิรวรรณ | สุตสุนทร | รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.) โทร. 022470303

- | | | |
|--------------------|---------------|--------------------------------------|
| 1. นายจักรพันธ์ | จิอดดวงจันทร์ | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร |
| 2. นางเยาวลักษณ์ | ตั้งบุญชะศรี | ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| 3. นางเรณูภาลี | มาวัฒนพงศ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร |
| 4. นางสาวสุดารัตน์ | วรรณสุทธิ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ |
| 5. นายกำเิง | นาดอน | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน |

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.) โทร. 022461936

- | | | |
|-----------|-----------|-------------|
| นายชาติรี | กอบัวแก้ว | ผู้อำนวยการ |
|-----------|-----------|-------------|

สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ (สสร.) โทร. 022451703

- | | | |
|---------|----------------|-------------|
| นายสมภพ | อภิรัตน์นวะกุล | ผู้อำนวยการ |
|---------|----------------|-------------|

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก (กพท.) โทร. 020456622

- | | | |
|-------------|----------|-------------|
| นายจิตรพงศ์ | พุ่มสอาด | ผู้อำนวยการ |
|-------------|----------|-------------|

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กมช.) โทร. 022461931

- | | | |
|----------|-------------|-------------|
| นางพลาพร | รัตนปริคณณ์ | ผู้อำนวยการ |
|----------|-------------|-------------|

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กสพ.) โทร. 026434982

- | | | |
|---------------|-----------|-------------|
| นางสาวนภาเพ็ญ | ศรีศักดิ์ | ผู้อำนวยการ |
|---------------|-----------|-------------|

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ (กศป.) โทร. 022483671

- | | | |
|--------------|----------|-------------|
| นายเสริมสกุล | พจนการุณ | ผู้อำนวยการ |
|--------------|----------|-------------|

กองแผนงานและสารสนเทศ (กพส.) โทร. 022476603

- | | | |
|-------------|---------------|-------------|
| นายไกรวิทย์ | เอกรธรรมสุทธิ | ผู้อำนวยการ |
|-------------|---------------|-------------|