

คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔) นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และบริหารจัดการงบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใสอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ทุกหน่วยงานของรัฐจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมภายใต้ภารกิจของกรม รวมถึงตอบสนองเป้าหมายของแผนทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการรองรับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
ส่วนที่ ๑	บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)	๑
๑.๑	ที่มา.....	๒
๑.๒	กรอบแนวคิด (Conceptual Framework).....	๓
๑.๒.๑	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐.....	๓
๑.๒.๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐.....	๔
๑.๒.๓	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ.....	๔
๑.๒.๔	แผนการปฏิรูปประเทศ.....	๗
๑.๒.๕	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓.....	๘
๑.๓	วัตถุประสงค์.....	๑๕
๑.๔	กรอบแนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖)	๑๕
๑.๕	องค์ประกอบ.....	๑๖
ส่วนที่ ๒	ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยยะของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๑๙
๒.๑	ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)๒๐	
๒.๑.๑	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน.....	๒๑
๒.๑.๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์.....	๒๒
๒.๑.๓	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง.....	๒๒
๒.๒	แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง).....	๒๓
๒.๒.๑	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ.....	๒๓
๒.๒.๒	แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ.....	๒๓
๒.๒.๓	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓.....	๒๘
๒.๒.๔	นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ.....	๓๕
๒.๓	แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง.....	๓๖
๒.๓.๑	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ..... ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน	๓๖
๒.๓.๒	นโยบายของคณะรัฐมนตรี.....	๓๘
๒.๓.๓	นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน.....	๔๑
๒.๓.๔	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนามือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี..... (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๔๖

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๓	
สาระสำคัญแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๗
๓.๑ ภาพรวม.....	๔๘
๓.๑.๑ วิสัยทัศน์.....	๔๘
๓.๑.๒ พันธกิจ.....	๔๘
๓.๑.๓ เป้าประสงค์.....	๔๘
๓.๑.๔ ผลสัมฤทธิ์.....	๔๘
๓.๑.๕ ค่านิยมร่วม.....	๔๘
๓.๑.๖ สมรรถนะหลักขององค์กร.....	๔๙
๓.๑.๗ ตัวชี้วัด.....	๔๙
๓.๒ แผนปฏิบัติการ ๕ เรื่อง.....	๔๙
เรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล.....	๔๙
เรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่.....	๕๒
และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	
เรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงาน.....	๕๔
กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	
เรื่องที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๕๖
เรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การจรรยาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยี.....	๕๘
สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง	
๓.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....	๖๑
ภาคผนวก.....	๗๒
ก. บัญชีอักษรย่อ.....	๗๓
ข. แผนภาพความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ.....	๗๔
ค. ตารางเปรียบเทียบโครงการตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี.....	๗๕
และแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖)	

ส่วนที่ ๑
บทสรุปผู้บริหาร
(Executive Summary)



แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

๑.๑ ทิวทัศน์

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ โดยจัดทำเป็นแผนห้าปีที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง มาตรา ๓๓ ให้ส่วนราชการ จัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะยกเลิก ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง การดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูป ประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่ เกี่ยวข้อง รวมถึงกำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจ และสถานการณ์อื่น ประกอบกับมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้ส่วนราชการทบทวนแผนปฏิบัติการ/แผนปฏิบัติการ และ แผนระดับ ๓ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนทุกระดับ (แผนระดับ ๑ แผนระดับ ๒ และแผนระดับ ๓) และ จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี วาระแรก ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการรายปีโดย เริ่ม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ทบทวน แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการ รายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ จำนวน ๕ เรื่อง ได้แก่ (๑) การพัฒนาและ ยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล (๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงาน รูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต (๓) การพัฒนาศักยภาพ ผู้ประกอบกิจการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (๔) การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๕) การบริหารจัดการองค์การธรรมภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมี ประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้แผนปฏิบัติการยังมุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยสร้างความ เข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและกลไกประชารัฐ มุ่งเน้นการปฏิรูปประเทศ และมุ่งหวังให้เกิด ประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม อนึ่ง การ จัดทำแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้คำนึงถึงความสอดคล้องและเชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูป ประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน แผนงาน พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นโยบายรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นโยบายรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) และนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

๑.๒ กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้วยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับแผนระดับชาติ และนโยบายที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ เพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

มาตรา ๗๕ รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ประชาชนมีโอกาสได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกันอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขจัดการผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประชาชนและประเทศ

มาตรา ๗๗ รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นภาระแก่ประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ขจัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศไทยและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่าง ๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(๓) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

๑.๒.๒ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

ในส่วนนี้จะเป็นการฉายให้เห็นภาพใหญ่ของบทบาทกระทรวงแรงงานที่มีความเกี่ยวข้องกับแผนระดับที่ ๑ ซึ่งได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยในแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งแนวทางการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นตามแผนดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องแรงงานนั้น มีดังต่อไปนี้

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ ๑ ความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ ๔ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ ๕ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ซึ่งถือได้ว่าเป็นแผนระดับ ๒ นั้น จะพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานทั้งสิ้น ๒๑ ด้าน โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดให้กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานเจ้าภาพระดับ ๓ หรือหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อน เป้าหมายระดับของแผนย่อย จำนวน ๓ ด้าน ได้แก่

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

เป้าหมาย คือ แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๑๑ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

เป้าหมาย ๒ เป้าหมาย ได้แก่

๑) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

๒) มีคนไทยที่มีความสามารถ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลักกับเป้าหมายระดับแผนย่อยจำนวน ๓ เป้าหมาย ได้แก่

๑) เป้าหมาย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๒) เป้าหมาย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

๓) เป้าหมาย มีคนไทยที่มีความสามารถ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ใน ๒๐ ด้านที่เหลือนั้น กระทรวงแรงงานจะเป็นหน่วยในการให้การสนับสนุน อาทิ ประเด็นเรื่องความมั่นคง เขตเศรษฐกิจพิเศษ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม เป็นต้น

ทั้งนี้ เมื่อกลับมาพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น จะปรากฏประเด็นในห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ๓ ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประเด็นที่ ๔ ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ และประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แผนแม่บทฯ ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทย่อย ๔.๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

เป้าหมาย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

๑. การผลิตและพัฒนากำลังคน

- หลักสูตรสำหรับใช้ในการพัฒนากำลังคน
- เทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องจักรในการศึกษาและการฝึกอบรม
- มาตรฐานของสถานศึกษาและศูนย์ฝึกอบรม
- ทักษะที่จำเป็นของบุคลากร
- ครูฝึกในสถานประกอบการ
- ระบบรับรองสมรรถนะแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานอาชีพ
- กำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๒. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน

- แผนการผลิต/พัฒนากำลังคน

แผนแม่บทฯ ประเด็น เขตเศรษฐกิจพิเศษ

แผนแม่บทย่อย ๙.๑ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

เป้าหมาย การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

➢ แรงงานและผู้ประกอบการในพื้นที่

- ทักษะฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- มาตรฐานและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการ
- หลักสูตรการศึกษาที่ผลิตแรงงานได้ตามความต้องการของตลาด

แผนแม่บทย่อย ๙.๒ การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าหมาย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

➢ พัฒนาแรงงานและสนับสนุนผู้ประกอบการ

- ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับกิจการเป้าหมายในพื้นที่และพัฒนาแรงงานที่มีศักยภาพให้ยกระดับเป็นผู้ประกอบการในอนาคต

- พัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยการบ่มเพาะผู้ประกอบการท้องถิ่น การพัฒนาผู้ให้บริการ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาในพื้นที่และเครือข่าย และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

แผนแม่บทย่อย ๙.๓ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

เป้าหมาย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

➢ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ

- การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ

เป้าหมาย การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่เพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

➢ ความพร้อมของแรงงาน

- การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

แผนแม่บทฯ ประเด็น ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย : ๑๑.๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมาย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถ ปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

๑. ระบบฐานข้อมูลแรงงาน

- ข้อมูลสถานการณ์/ความต้องการตลาดแรงงาน/ค่าจ้าง/ทุนอบรม
- การเชื่อมโยงระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชน
- ข้อมูลแรงงานรายบุคคล

๒. พัฒนาทักษะแรงงาน

- หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ผู้สอนที่มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- การรับรองสมรรถนะแรงงาน
- การรับรองมาตรฐานแรงงาน

๓. การส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

- ความพร้อมของกำลังแรงงาน
- ช่องทางในการรับบริการเพื่อพัฒนาศักยภาพ

๔. สิทธิประโยชน์ การพัฒนาทักษะแรงงาน

- ระบบสิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการ
- ระบบสิทธิประโยชน์ของแรงงานทุกกลุ่ม
- ระบบสิทธิประโยชน์ให้หน่วยงานที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน

๕. กลไกบริหารจัดการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและยกระดับศักยภาพ

แรงงาน

- ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา
- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะ

แรงงาน

- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังได้ดำเนินการจัดทำโครงการสำคัญที่รองรับประเด็นการพัฒนาภายใต้แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด ๑๙ จำนวน ๓ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากในประเทศ
ประเด็นการพัฒนาย่อย ๑.๑ การส่งเสริมการจ้างงาน และประเด็นการพัฒนาย่อย ๑.๒ การช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โครงการสำคัญ เช่น โครงการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพของคุณภาพของคนให้เป็นการนำหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ประเด็นการพัฒนาย่อย ๓.๑ การพัฒนาทักษะแรงงานและการเรียนรู้ โครงการสำคัญ เช่น โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน และโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการฟื้นฟูและพัฒนาประเทศ ประเด็นการพัฒนาย่อย ๔.๒ การปรับปรุงกฎหมายและส่งเสริมภาครัฐดิจิทัล โครงการสำคัญ ได้แก่ โครงการยกระดับการให้บริการด้านสิทธิประโยชน์ผ่านระบบดิจิทัลของสำนักงานประกันสังคมแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตน

๑.๒.๔ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

เป็นการมุ่งเน้นเฉพาะกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) โดยมีการระบุค่าเป้าหมายความสำเร็จ ระยะเวลาแล้วเสร็จ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถติดตาม เร่งรัดความคืบหน้าในการดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างตรงจุด ทั้งนี้ แผนการปฏิรูปประเทศดังกล่าว มีอยู่ด้วยกัน ๑๓ ด้าน โดยการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานนั้น มีความสอดคล้องกับแผนดังกล่าว จำนวน ๗ ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑ ด้านการเมือง กิจกรรมปฏิรูป เพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมปฏิรูป ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน และบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูป การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๗ ด้านสาธารณสุข กิจกรรมปฏิรูป การปฏิรูป การจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขรวมถึงโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่เพื่อความมั่นคงแห่งชาติด้านสุขภาพ

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๙ ด้านสังคม กิจกรรมปฏิรูป การมีระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอและครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ และการปฏิรูปการขึ้นทะเบียนคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิ สวัสดิการ และความช่วยเหลืออย่างครอบคลุมและทั่วถึง

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๒ ด้านการศึกษา กิจกรรมปฏิรูป การจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และระบบอื่นๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ นำไปสู่การจ้างงานและการสร้างงาน

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กิจกรรมปฏิรูป การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการและการบริหารจัดการ
ศักยภาพบุคลากรของประเทศ

๑.๒.๕ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ฝีมือแรงงาน และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

ความเกี่ยวข้องในส่วนนี้ คือ บริบทและสถานะในการพัฒนาของประเทศไทยภายใต้
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวของปัจจัยทุนอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจา
การลงทุนทั้งของภาครัฐและเอกชนขยายตัวต่ำกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ ประเทศไทยยังเผชิญกับภาวะการ
หดตัวของกำลังแรงงานจากการเป็นสังคมสูงวัย โดยประชากรวัยแรงงานของไทยมีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี
๒๕๕๙ ส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานลดลง ประกอบกับผลผลิตภาพการผลิตรวม (Total Factor
Productivity: TFP) ของไทยเติบโตช้า ส่วนหนึ่งเกิดจากข้อจำกัด ในการพัฒนาทักษะแรงงานและคุณภาพ
ของแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ส่งผลให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทยเป็นไป
อย่างล่าช้า จึงต้องมีการยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานแห่งอนาคต
ดังนั้นแล้ว ภายใต้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
ให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาตินั้น จึงได้มีการกำหนด
ทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

(๑) **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ
ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) **แนวคิด Resilience** เป็นการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่ (๑) การพร้อมรับ
(Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืดหยุ่นและต้านทาน
ความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (๒) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับ
ทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยง
และปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น และ (๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโต
อย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

(๓) **เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ** ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด
ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม และส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

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

ในส่วนของเป้าหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องนั้น จะเป็นเรื่องของการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
การเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้าง
เศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกัน
และความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

อีกทั้งเมื่อพิจารณาจากมติ และมติหมุดหมาย ๑๓ ประการ จะพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานดังต่อไปนี้

มติที่ ๑ มติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย มีมติหมุดหมายที่เกี่ยวข้องคือ

มติหมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

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

มติหมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๔ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว ให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่นำไปสู่การสร้างคุณภาพและความยั่งยืน เช่น การให้บริการด้วยใจ ความเข้าใจ และภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น ภาษา การสื่อสาร ดิจิทัล การเล่าเรื่อง ความสะอาดปลอดภัย และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรภาคการท่องเที่ยวและบริการที่เกี่ยวข้อง เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลของภาครัฐ และมีการขึ้นทะเบียนแรงงานภาคการท่องเที่ยวอย่างถูกต้องโดยลดขั้นตอน อำนวยความสะดวก และจงใจในการเข้าสู่ระบบ

มติหมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

กลยุทธ์ที่ ๙ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๑ พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า เยียวยากำลังคนรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๒ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ของเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ด้านเทคโนโลยีแบตเตอรี่ ระบบเซ็นเซอร์และระบบอิเล็กทรอนิกส์ในยานยนต์ไฟฟ้า

มติหมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๔ พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน โดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ ที่ให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและร่วมจ่ายในการพัฒนาบุคลากร และปรับวิธีการเรียนการสอนเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการหารายได้และสร้างธุรกิจ รวมถึงยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและระดับการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้เทียบเท่ากับระดับนานาชาติหรือสถาบันชั้นนำของโลก เพื่อให้สามารถใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง

มติหมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๓ อุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศที่สามารถแข่งขันได้

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

โดยกำหนดรูปแบบการลงทุนและสิทธิประโยชน์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจภายในประเทศ อาทิ การจับคู่ธุรกิจในประเทศไทยการจ้างแรงงานไทย

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล

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

มิติที่ ๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้องคือ

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาแพลตฟอร์มเชื่อมโยงฐานข้อมูลวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและส่งเสริมให้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ พัฒนาพอร์ทัลกลางเชื่อมโยงข้อมูลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เข้ากับระบบการให้บริการภาครัฐ สนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานและเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลขนาดใหญ่ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นปัจจุบัน โดยให้สิทธิประโยชน์และบริการที่เป็นประโยชน์กับธุรกิจเพื่อจูงใจให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการขอรับการยินยอมจากผู้ประกอบการในการส่งต่อข้อมูลระหว่างหน่วยงานสำหรับการจัดทำนโยบายและมาตรการส่งเสริมแบบมุ่งเป้า

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๓ พัฒนาระบบคลังข้อมูลและความรู้สำหรับให้บริการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นระบบออนไลน์ และระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ครบวงจร โดยสร้างแพลตฟอร์มการให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ ใช้ประโยชน์ในวิเคราะห์ตลาดและพัฒนาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพสินค้า บริการ และกระบวนการผลิตได้ด้วยตนเอง

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมต่อการเติบโตของเด็ก โดยให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเฉพาะเจาะจงในกลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านศักยภาพ พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน การหางานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครัวเรือน บริบทของพื้นที่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ถ่ายทอดความรู้และทักษะทางการเงิน พร้อมทั้งจัดหาพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำ สร้างแรงกระตุ้น แรงบันดาลใจและให้การสนับสนุนช่วยเหลือตลอดกระบวนการ

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ จัดสรรเงินอุดหนุนและทรัพยากรที่จำเป็นแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาในโรงเรียนและการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน ทั้งแหล่งเรียนรู้บนพื้นที่กายภาพและพื้นที่เสมือนจริงหรือออนไลน์ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการเฝ้าระวังและติดตามช่วยเหลือเด็กยากจนให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือการพัฒนาทักษะอาชีพตามความเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๕ การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม

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

มติที่ ๓ มติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต โดย

๑) ส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม ทั้งการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาทักษะเดิมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน โดยให้สถาบันการศึกษาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานพัฒนาของรัฐ วางแผนสำรวจข้อมูลและจัดทำหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมีการปรับกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลายได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และรูปแบบการทำงานในอนาคต และประชาชนควรได้รับเครดิตในทักษะอนาคต เพื่อใช้พัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองและสนับสนุนจากภาครัฐ

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

๓) ปรับรูปแบบการทำงาน ในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคล่องตัวในการทำงานได้ทุกที่ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานในทุกองค์กรที่ส่งเสริมให้คนเก่งได้แสดงความสามารถ และแข่งขันอย่างเป็นธรรมเพื่อจัดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร รวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะสิทธิด้านแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงและปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดย

๑) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษาฝึกอบรม และร่วมจัดการระบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบเปิด และเข้าถึงง่าย รวมทั้งพัฒนาและยกระดับระบบรองรับและสภาพแวดล้อมที่สามารถดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตามโลกสมัยใหม่ที่ครอบคลุม

ทั้งความสามารถในงาน ทักษะในการใช้ชีวิต สมรรถนะดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตประจำวัน และการใช้สิทธิในการเข้าถึงบริการพื้นฐานภาครัฐและสินค้าบริการได้อย่างเท่าทัน การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคนเพื่อนำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังร่วมกัน การปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และกลไกการสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากรชั้นสูงเพื่อการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

๒) พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงานและการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่คุณค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง

๓) กำหนดมาตรการในการผลิตกำลังคนแบบเร่งด่วน โดยจัดการศึกษารูปแบบจำลองในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านปัญญาประดิษฐ์ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๓ สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างออกแบบและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดกระบวนการผลิตและบริการ การจัดการและการตลาด โดย

๑) การสร้างและพัฒนาทักษะองค์ความรู้รอบด้านที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจยุคใหม่โดยการสร้างความเชื่อใหม่ที่ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรม ให้ตระหนักรู้ รับผิดชอบต่อสังคม 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 เพื่อสร้างความคล่องตัวและเปิดทางเลือกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกระดับ

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

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติโดยจัดทำข้อมูลและส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางเส้นทางการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายในอนาคตของตนเอง และสามารถเทียบโอนประสบการณ์ได้ทั้งนี้ ให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับให้มีความเข้าใจและมีสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษที่มีความต้องการที่ซับซ้อน

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทนโดยยกเลิกภารกิจการให้บริการของภาครัฐที่มีต้นทุนสูง เมื่อเทียบกับเอกชน หรือไม่มีความจำเป็นที่ภาครัฐต้องดำเนินการ โดยพัฒนากลไกและสร้างแรงจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน วิชาชีพเพื่อสังคม องค์กรนอกภาครัฐ และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ เข้ามาดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในลักษณะนวัตกรรม การให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนาประเทศที่มีการร่วมรับผลประโยชน์และความเสี่ยงในการดำเนินการ

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 อัตรากำลัง งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพในการบริหารของส่วนราชการและจังหวัด และแก้ไขปรับปรุง พัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ ให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจของส่วนราชการ และการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ พร้อมรับภารกิจจากส่วนกลางไปดำเนินการได้ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดกลไกที่สามารถให้หน่วยงานของรัฐสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานหรือสร้างนวัตกรรมโดยไม่ติดอยู่ภายใต้กรอบเงื่อนไขของกฎระเบียบเดิมโดยเร็วเป็นอันดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการและนำไปประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานของรัฐในการแก้ปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยจัดทำข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่นของหน่วยงานของรัฐทั้งหมดอย่างบูรณาการให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีการจัดเก็บที่ไม่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นภาระกับผู้ให้ข้อมูล มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐกับภาคเอกชนเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริการภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาได้อย่างเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เร่งพัฒนาระบบที่บูรณาการข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐในภาพรวมที่สำคัญต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายให้แล้วเสร็จเป็นลำดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทางและรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริงโดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสมตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวมตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

๑.๓. วัตถุประสงค์

๑.๓.๑ เพื่อเป็นกรอบนโยบาย แนวทาง และทิศทางการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓.๒ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถดำเนินงานตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนทุกระดับ จนสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศของรัฐบาล

๑.๔ กรอบแนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดกรอบแนวทางดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

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

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

๓) รวบรวมและวิเคราะห์ความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอให้บรรจุในแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยึดร่างแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหลัก

๔) นำเสนอร่างแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา และจัดทำ QR Code แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเมื่ออธิบดีเห็นชอบแล้ว

๕) เผยแพร่แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสร้างการรับรู้ให้แก่หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนดังกล่าว

๖) ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเอกภาพและประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศของรัฐบาลได้ และเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในระยะต่อไป

๑.๕ องค์ประกอบ

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่”

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

นิยามศัพท์

พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับ คือ การพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานทั้งในภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคเกษตรกรรม โดยใช้กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการตลาดแรงงานสมัยใหม่ เป็นตลาดแรงงานที่รองรับงานสำหรับแรงงานที่มีทักษะสูง มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการยกระดับความสามารถของแรงงานเดิมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เช่น ความต้องการกำลังคนในภาคอุตสาหกรรมใหม่ BCG ตลาดงานของแรงงานอิสระ แรงงานดิจิทัล เป็นต้น ที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน

ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ ความสามารถของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างนวัตกรรม ยกกระดับความสามารถของภาคอุตสาหกรรม 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) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- 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) พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบการกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี

๕) ประสิทธิภาพของการผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

(๘) **วัฒนธรรมองค์กร – DSD**

D : Digital & Data Driven ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสารสนเทศมาองค์กรในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและทราบถึงความต้องการแรงงานเพื่อการนำไปสู่กำลังแรงงานสมัยใหม่

S : Skill & Smart (Service) ผู้บริหารและบุคลากรมีทักษะสูง มีความเป็นมืออาชีพในการทำงานเพื่อการให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีมเชิงรุก ทันต่อสถานการณ์เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย

D : Developed & Determined ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง และทำให้แรงงานที่ผ่านกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

(๙) **แผนปฏิบัติการ**

๑) **แผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล**

เป้าหมาย

(๑) มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์
(๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

(๓) แรงงานที่เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

(๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือ

(๕) สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน

(๖) สร้างและพัฒนาผู้ประเมินความรู้ความสามารถให้เกิดความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำหรือได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และเหมาะสม

(๗) การรับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพ และอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG + ๖ อุตสาหกรรมตาม ๑๓ หมุดหมาย)
- (๒) ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานตามมาตรฐานสากล
- (๓) เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)
- (๔) สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๕) ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ
- (๖) รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
- (๗) ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) แผนปฏิบัติการราชการ เรื่อง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

เป้าหมาย

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

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย+ BCG)
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ
- (๓) ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG
- (๔) พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- (๕) บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) – Training Platform, Accreditation

(๖) พัฒนาศูนย์บริการต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

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

๓) แผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เป้าหมาย

(๑) ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น

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

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

(๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

(๓) สนับสนุนผลผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

(๔) ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

(๕) ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

๔) แผนปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย

(๑) การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

(๒) แรงงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่งได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

(๓) เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ

(๔) การส่งเสริม สร้างแรงงานจูงใจ เพื่อให้เกิดการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชน

(๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิผล

(๖) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ประสานงาน อำนวยความสะดวก และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของแผนได้อย่างชัดเจน

แนวทางการพัฒนา

(๑) ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

(๒) ยกกระตือรือร้นการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

(ก) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

(ข) พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่ายความร่วมมือระหว่างพื้นที่ ภูมิภาคและประเทศ อย่างบูรณาการ

(ค) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

๕) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานของประเทศ มีแนวทางการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติราชการได้อย่างชัดเจน

(๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์กรธรรมาภิบาล

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

(๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ PMQA 4.0

(๕) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักและทักษะด้านดิจิทัลตรงตามที่ ก.พ. กำหนด

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA

(๒) พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความ เป็นมืออาชีพ

(๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ

(๕) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก

(๖) พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการ พัฒนาฝีมือแรงงาน

(๗) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

ส่วนที่ ๒
ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ
ตามนโยบายของมติ
คณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) เป้าหมาย

ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

- อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- การท่องเที่ยว
- โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล
- เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

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

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) เป้าหมาย

คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

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

๒.๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

(๑) เป้าหมาย

- ประชาชนอยู่ดี กินดี มีความสุข
- ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

- การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไขปัญหาเดิมที่มีอยู่อย่างตรงประเด็นจนหมดไปอย่างรวดเร็ว
- การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติรวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง เป้าหมายประกอบด้วย

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

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

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

(๑) ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง

๑) เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๒,๕๐๐ คน เพื่อฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีทักษะฝีมือและความพร้อมในการทำงานและการประกอบอาชีพ มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เป้าหมาย คือ ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา ที่ ๙ ป้องกันและแก้ไขปัญหาคความไม่สงบในจังหวัดชายแดน

ภาคใต้

เป้าหมายของแผนย่อย

ภาคใต้มีความสงบสุข ร่มเย็น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๒,๕๐๐ คน เพื่อฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีทักษะฝีมือและความพร้อมในการทำงานและการประกอบอาชีพ มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เป้าหมาย คือ ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒) ประเด็นที่ ๒ การต่างประเทศ

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๒ การต่างประเทศไทยมีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากลและมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง จำนวน ๑,๐๐๐ คน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงาน (Reskill และ Upskill) ในกลุ่มหลักสูตรภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว บริการ และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ให้กับแรงงานไทยและแรงงานในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19 และส่งเสริม ฟื้นฟู การจ้างงาน เพิ่มโอกาสการมีงานทำของแรงงานใหม่ หรือแรงงานสามารถประกอบอาชีพ

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

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา

แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมถึงเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากประเทศที่มีศักยภาพในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย รวมถึงการเสริมสร้างความร่วมมือในด้านการยกระดับการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนไทย และดึงดูดคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการการนำเข้าและใช้ประโยชน์จากแรงงานและผู้ที่มีความสามารถหรือทักษะพิเศษจากต่างประเทศอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและความยั่งยืน

เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในทุมิติและสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการร่วมกำหนดมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง จำนวน ๑,๐๐๐ คน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงาน (Reskill และ Upskill) ในกลุ่มหลักสูตรภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว บริการ และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ให้กับแรงงานไทยและแรงงานในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19 และส่งเสริม ฟื้นฟู การจ้างงาน เพิ่มโอกาสการมีงานทำของแรงงานใหม่ หรือแรงงานสามารถประกอบอาชีพ 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 จำนวน ๕,๒๐๐ คน เพื่อฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือให้กับบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล เฉพาะทักษะและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ รายอุตสาหกรรม สมรรถนะบุคลากรในอนาคต เป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แนวทางการพัฒนา

วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษาภาคอุตสาหกรรมและบริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำเข้าบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศหรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่

เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต จำนวน ๕,๒๐๐ คน เพื่อฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือให้กับบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล เฉพาะทักษะและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ รายอุตสาหกรรม สมรรถนะบุคลากรในอนาคต เป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

(๔) ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๓ ความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยให้ดีขึ้น โดยพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานของประเทศให้มีทักษะ ฝีมือ และองค์ความรู้ ที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมายแรงงาน จำนวน ๔,๙๐๐ คน โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

พัฒนาชุมชน ผู้ประกอบการ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทุกภาคส่วน ให้มีความพร้อมในการรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่

เป้าหมายของแผนย่อย

โครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวมีคุณภาพและมาตรฐานดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยให้ดีขึ้น โดยพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานของประเทศให้มีทักษะ ฝีมือ และองค์ความรู้ ที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมายแรงงาน จำนวน ๔,๙๐๐ คน โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

(๕) ประเด็นที่ ๗ โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๑ ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และรองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งยกระดับทักษะบุคลากรด้านการจัดการโลจิสติกส์ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ด้านโลจิสติกส์ ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จำนวน ๒,๗๕๐ คน อาทิ พัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เป้าหมาย ๒,๐๐๐ คน พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ เป้าหมาย ๒๕๐ คน พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ เป้าหมาย ๕๐๐ คน มีเป้าหมายสัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเฉลี่ย น้อยกว่าร้อยละ ๑๑

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๑ โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

แนวทางการพัฒนา

ยกระดับผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของประเทศ

เป้าหมายของแผนย่อย

ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และรองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งยกระดับทักษะบุคลากรด้านการจัดการโลจิสติกส์ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ด้านโลจิสติกส์ ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จำนวน ๒,๗๕๐ คน อาทิ พัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เป้าหมาย ๒,๐๐๐ คน พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ เป้าหมาย ๒๕๐ คน พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ เป้าหมาย ๕๐๐ คน เป้าหมายสัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเฉลี่ย น้อยกว่าร้อยละ ๑๑

(๗) ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๒ การลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนากำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (SEC) รวมจำนวน ๓,๘๐๐ คนเพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทั้ง Re-skill และ Up-skill รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงพัฒนากำลังแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๑ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าหมายของแผนย่อย

การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจำนวน ๓,๐๐๐ คน เพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงพัฒนากำลังแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เป็นการเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๓) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๓ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมเศรษฐกิจและการสร้างงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้เป็นฐานเศรษฐกิจใหม่ของพื้นที่

เป้าหมายของแผนย่อย

การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมเศรษฐกิจและการสร้างงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และความต้องการของประชาชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เพื่อให้เป็นฐานเศรษฐกิจใหม่ของพื้นที่ เพื่อเตรียมความพร้อมและยกระดับทักษะแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รองรับความต้องการของพื้นที่และการลงทุนของผู้ประกอบการและ SMEs ตามกลุ่มอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับกิจการที่ BOI ส่งเสริมการลงทุน โดยดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (SEC) เป้าหมาย ๘๐๐ คน โดยมีเป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

(๘) ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๔ แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักใน ความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถ ปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย พัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึง จัดทำโครงการ อาทิ (๑) โครงการ ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการ เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (๒) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (๓) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (๔) โครงการพัฒนา ศักยภาพช่างเชื่อมสู่ระดับสากล (๕) โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค ๔.๐ (๖) โครงการเสริม สมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ (๗) ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือ เครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ ของคนในช่วงวัยแรงงาน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการ ของตลาดแรงงาน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ

๒.๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) เป็นการมุ่งเน้นเฉพาะกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) โดยมีการระบุค่าเป้าหมายความสำเร็จ ระยะเวลาแล้วเสร็จ และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถ ติดตาม เร่งรัดความคืบหน้าในการดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างตรงจุด ทั้งนี้ แผนการปฏิรูปประเทศ ดังกล่าว มีอยู่ด้วยกัน ๑๓ ด้าน โดยการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานนั้น มีความสอดคล้องกับแผนดังกล่าว จำนวน ๗ ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑ ด้านการเมือง กิจกรรมปฏิรูป เพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาด กลางและขนาดเล็กในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมปฏิรูป ปรับเปลี่ยน รูปแบบการบริหารงาน และบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูป การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลัง ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๗ ด้านสาธารณสุข กิจกรรมปฏิรูป การปฏิรูป การจัดการภาวะ ฉุกเฉินด้านสาธารณสุขรวมถึงโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่เพื่อความมั่นคงแห่งชาติด้านสุขภาพ

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๙ ด้านสังคม กิจกรรมปฏิรูป การมีระบบการออม เพื่อสร้าง หลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอและครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ และการปฏิรูป การขึ้นทะเบียนคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิ สวัสดิการ และความช่วยเหลืออย่างครอบคลุมและทั่วถึง

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๒ ด้านการศึกษา กิจกรรมปฏิรูป การจัดหาชีวิตศึกษา ระบบทวิภาคี และระบบอื่นๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ นำไปสู่การจ้างงานและการสร้างงาน

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมปฏิรูป การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการและการบริหารจัดการ ศักยภาพบุคลากรของประเทศ

๒.๒.๓ 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 จึงต้องมีการยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานแห่งอนาคต ดังนั้นแล้ว ภายใต้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมาย การพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาตินั้น จึงได้มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนา บนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

(๑) **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) **แนวคิด Resilience** เป็นการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่ (๑) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (๒) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทางรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น 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

ในส่วน of เป้าหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องนั้น จะเป็นเรื่องของการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ การเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

อีกทั้งเมื่อพิจารณาจากมิติ และหมุดหมาย ๑๓ ประการ จะพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานดังต่อไปนี้

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 การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว ให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่นำไปสู่การสร้างคุณภาพและความยั่งยืน เช่น การให้บริการด้วยใจ ความเข้าใจ และภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น ภาษา การสื่อสาร ดิจิทัล การเล่าเรื่อง ความสะอาดปลอดภัย และการดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรภาคการท่องเที่ยวและบริการที่เกี่ยวข้อง เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลของภาครัฐ และมีการขึ้นทะเบียนแรงงานภาคการท่องเที่ยวอย่างถูกต้องโดยลดขั้นตอน อำนวยความสะดวก และจงใจในการเข้าสู่ระบบ

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

กลยุทธ์ที่ ๙ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๑ พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า เยียวยากำลังคนรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๒ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ของเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ด้านเทคโนโลยีแบตเตอรี่ ระบบเซ็นเซอร์และระบบอิเล็กทรอนิกส์ในยานยนต์ไฟฟ้า

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๔ พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน โดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ ที่ให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและร่วมจ่ายในการพัฒนาบุคลากร และปรับวิธีการเรียนการสอนเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการหารายได้และสร้างธุรกิจ รวมถึงยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและระดับการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้เทียบเท่ากับระดับนานาชาติหรือสถาบันชั้นนำของโลก เพื่อให้สามารถใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๓ อุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศที่สามารถแข่งขันได้

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

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล

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

มิติที่ ๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้องคือ **หมุดหมายที่ ๗** ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาแพลตฟอร์มเชื่อมโยงฐานข้อมูลวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและส่งเสริมให้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ พัฒนาพอร์ทัลกลางเชื่อมโยงข้อมูลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เข้ากับระบบการให้บริการภาครัฐ สนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานและเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลขนาดใหญ่ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นปัจจุบัน โดยให้สิทธิประโยชน์และบริการที่เป็นประโยชน์กับธุรกิจเพื่อจูงใจให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการขอรับการยินยอมจากผู้ประกอบการในการส่งต่อข้อมูลระหว่างหน่วยงานสำหรับการจัดทำนโยบายและมาตรการส่งเสริมแบบมุ่งเป้า

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๓ พัฒนาระบบคลังข้อมูลและความรู้สำหรับให้บริการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นระบบออนไลน์ และระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ครบวงจร โดยสร้างแพลตฟอร์มการให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ ใช้ประโยชน์ในวิเคราะห์ตลาดและพัฒนาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพสินค้า บริการ และกระบวนการผลิตได้ด้วยตนเอง

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมต่อการเติบโตของเด็ก โดยให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเฉพาะเจาะจงในกลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านศักยภาพ พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน การหางานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครัวเรือน บริบทของพื้นที่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ถ่ายทอดความรู้และทักษะทางการเงิน พร้อมทั้งจัดหาพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำ สร้างแรงกระตุ้น แรงบันดาลใจและให้การสนับสนุนช่วยเหลือตลอดกระบวนการ

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ จัดสรรเงินอุดหนุนและทรัพยากรที่จำเป็นแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาในโรงเรียนและการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน ทั้งแหล่งเรียนรู้บนพื้นที่กายภาพและพื้นที่เสมือนจริงหรือออนไลน์ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการเฝ้าระวังและติดตามช่วยเหลือเด็กยากจนให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือการพัฒนาทักษะอาชีพตามความเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๕ การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความ
คุ้มครองทางสังคม

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

มิติที่ ๓ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การ
พัฒนา แห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบ
อาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต โดย

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

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

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

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของ
ภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดย

๑) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษา
ฝึกอบรม และร่วมจัดการระบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบเปิด และเข้าถึงง่าย รวมทั้งพัฒนาและยกระดับระบบ
รองรับ และสภาพแวดล้อมที่สามารถดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตามโลกสมัยใหม่ที่ครอบคลุม
ทั้งความสามารถในงาน ทักษะในการใช้ชีวิต สมรรถนะดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตประจำวัน
และการใช้สิทธิในการเข้าถึงบริการพื้นฐานภาครัฐและสินค้าบริการได้อย่างเท่าทัน การแก้ปัญหา การมีแนวคิด
ของผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคนเพื่อนำทักษะของสมาชิกทีมที่
หลากหลายมาประสานพลังร่วมกัน การปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และกลไก
การสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากกลไกความร่วมมือระหว่าง

ประเทศในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากรชั้นสูงเพื่อการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

๒) พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์อุปทานของแรงงานและการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่คุณค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง

๓) กำหนดมาตรการในการผลิตกำลังคนแบบเร่งด่วน โดยจัดการศึกษารูปแบบจำลองในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านปัญญาประดิษฐ์ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๓ สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างออกแบบและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดกระบวนการผลิตและบริการ การจัดการและการตลาด โดย

๑) การสร้างและพัฒนาทักษะองค์ความรู้รอบด้านที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจยุคใหม่โดยการสร้างความเชื่อใหม่ที่ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรม 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 การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ตั้งแต่มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา และนอกระบบ เพื่อสร้างความคล่องตัว และเปิดทางเลือกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกระดับ

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

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติโดยจัดทำข้อมูลและส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางเส้นทางการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายในอนาคตของตนเอง และสามารถเทียบโอนประสบการณ์ได้ ทั้งนี้ ให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับให้มีความเข้าใจและมีสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษที่มีความต้องการที่ซับซ้อน

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทยประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

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

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

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ เร่งทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ โดยปรับบทบาทและภารกิจใหม่ให้รองรับแนวทางการพัฒนาประเทศและสถานการณ์ในอนาคต ส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างภาครัฐ อัตรากำลัง งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพในการบริหารของส่วนราชการและจังหวัด และแก้ไขปรับปรุง พัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ ให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจของส่วนราชการ และการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพพร้อมรับภารกิจจากส่วนกลางไปดำเนินการได้ ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดกลไกที่สามารถให้หน่วยงานของรัฐสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานหรือสร้างนวัตกรรมโดยไม่ติดอยู่ภายใต้กรอบเงื่อนไขของกฎระเบียบเดิมโดยเร็วเป็นอันดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทาง การติดต่อ สื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการและนำไปประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานของรัฐในการแก้ปัญหาและการพัฒนาาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยจัดทำข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่นของหน่วยงานของรัฐทั้งหมดอย่างบูรณาการให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีการจัดเก็บที่ไม่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นภาระกับผู้ให้ข้อมูล มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐกับภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริการภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาได้อย่างเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เร่งพัฒนาระบบที่บูรณาการข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐในภาพรวมที่สำคัญต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายให้แล้วเสร็จเป็นลำดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทางและรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริงโดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสมตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวมตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

๒.๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

(๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๓ : ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

(๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รองรับนโยบายที่ ๓ : ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

(๓) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

(๔) ตัวชี้วัด อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจขยายแดนภาคได้

(๕) กลยุทธ์ สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามศักยภาพของพื้นที่ การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนการพัฒนาที่มุ่งสร้างความมั่นคงในอาชีพ การสร้างรายได้และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน

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

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

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

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

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

แนวทางการดำเนินการ

มาตรการ ๘ วาระปฏิรูปเพื่อความสำเร็จของการเดินหน้านำพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งเป็นการดำเนินการในช่วง ๕ ปีแรก ของกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ได้แก่

(๑) วาระปฏิรูปที่ ๑ มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ กำหนดขึ้นเพื่อเชื่อมโยงกับวาระที่ ๒ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐ ด้วยเหตุที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศย่อมมีจุดหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำถ้วนหน้า” เพราะจะเป็นปัจจัยผลักดันให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศ จนเกิดเสถียรภาพทางเศรษฐกิจขึ้น อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ

และสมรรถนะ ไม่ตรงกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงต้องเร่งปรับบทบาทและภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำ โดยนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไปแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นให้แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ พร้อมกับการเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพ

(๒) วาระปฏิรูปที่ ๒ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐ ตามที่รัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้กำหนดทิศทางของประเทศไทยไว้อย่างชัดเจนว่า จะพัฒนาประเทศให้เป็น “Thailand ๔.๐” ซึ่งการก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น การพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีผลิตภาพสูงเป็นปัจจัยสำคัญ จึงได้กำหนดให้ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐ เป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ Industry ๔.๐ และ SMEs ๔.๐ โดยต้องไม่ทอดทิ้งแรงงานกลุ่ม ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐

(๓) วาระปฏิรูปที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย ซึ่งกระทบต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประเทศ และส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจในที่สุด กระทรวงแรงงานจึงกำหนดเป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปที่ต้องแก้ไขให้เสร็จโดยเร็ว โดยสร้างระบบป้องกันและแก้ปัญหาแบบครบวงจร เพื่อให้ประเทศไทยไร้ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ำมนุษย์

(๔) วาระปฏิรูปที่ ๔ Safety Thailand มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน โดยใช้กลไกประชารัฐดำเนินงานเชิงรุกด้วยมาตรการสร้างจิตสำนึก (Safety Mind) มาตรการความปลอดภัยของชีวิต (Safety of Life) มาตรการสร้างเครือข่าย (Safety Network) เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ “ประเทศไทยปลอดภัย (Safe Work, Safe Health, Safe Life: Safety Thailand)”

(๕) วาระปฏิรูปที่ ๕ ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ มีจำนวนมากกว่า ๒๕ ล้านคน มีระดับการศึกษาและระดับทักษะฝีมือต่ำ กระทรวงแรงงานจึงมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริม การคุ้มครอง การพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ รวมถึงการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

(๖) วาระปฏิรูปที่ ๖ การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน โดยวางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ผ่านการปฏิรูปใน ๓ มิติ ได้แก่ (๑) โครงสร้างอำนาจหน้าที่ทันสมัย พร้อมสำหรับการปฏิบัติภารกิจใหม่และท้าทาย (๒) บุคลากรก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และ (๓) กฎหมายและกฎระเบียบสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว จึงถือว่าเป็นต้นน้ำของวาระปฏิรูปแรงงานทั้ง ๘ วาระ

(๗) วาระปฏิรูปที่ ๗ Zero Corruption (ร่าง) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต” (Zero Tolerance & Clean Thailand) มีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า “ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions index: CPI) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐” ซึ่งประเทศไทยจะบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์นี้ได้ทุกส่วนราชการต้องช่วยกันดำเนินการอย่างจริงจัง กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดเป็นวาระปฏิรูปเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายชาติและเร่งผลักดันให้การต่อต้านทุจริตของประเทศไทยบรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว

(๘) วาระปฏิรูปที่ ๘ Information Technology การปรับปรุงเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ และสร้างความโปร่งใส ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแผนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์และแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๒.๓.๒ นโยบายของคณะรัฐมนตรี

รัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยมีนโยบายหลัก จำนวน ๑๒ ด้าน และนโยบายเร่งด่วน จำนวน ๑๒ เรื่อง ซึ่งมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

(๑) นโยบายหลัก

๔) ด้านการสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก

เสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของอาเซียน ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะการเป็นประธานอาเซียนของไทย ผลักดันให้เกิดความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน และระหว่างอาเซียนกับประเทศคู่เจรจา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด “ร่วมมือ ร่วมใจ ก้าวไกล ยั่งยืน” และเป็นแกนกลางของอาเซียนในการสนับสนุนให้เกิดสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนในภูมิภาค

๕) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

๖) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค

ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้และการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ เพื่อเพิ่มช่องทางการส่งออกสินค้าทางทะเลของประเทศและของภาคใต้โดยเฉพาะการส่งออกไปยังเอเชียใต้ พัฒนาการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ฝั่งอันดามันกับฝั่งอ่าวไทย และพัฒนาอุตสาหกรรมฐานชีวภาพและการแปรรูปการเกษตรจากทรัพยากรในพื้นที่และประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม และการพัฒนาเมืองน่าอยู่

๗) การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก

๘) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย

- พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม

๔.๐ โดยการจัดระบบและกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ชัดเจนเป็นระบบในการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะขั้นสูง ให้สามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ซึ่งต้องครอบคลุมการพัฒนากำลังคนที่อยู่ในอุตสาหกรรมแล้ว กำลังคนที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรม และเตรียมการสำหรับผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีในอนาคต รวมทั้งเร่งรัดและขยายผลระบบคุณวุฒิวิชาชีพ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

- พัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย โดยกำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพของทุกช่วงวัย อาทิ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยมีกลไกการวัดและประเมินผลเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน ส่งเสริมเยาวชนที่มีศักยภาพด้านกีฬาให้สามารถพัฒนาไปสู่นักกีฬาอาชีพ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานการจัดให้มีระบบที่สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่อาจจะเปลี่ยนไปตามแนวโน้มความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในอนาคต

- จัดทำระบบปริญญาชุมชนและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น เน้นออกแบบหลักสูตรระยะสั้นตามความสนใจ พัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและทักษะอาชีพของคนทุกช่วงวัยในพื้นที่และชุมชนเป็นหลัก พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นรูปแบบธนาคารหน่วยกิต ซึ่งเป็นการเรียนเก็บหน่วยกิตของวิชาเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนข้ามสาขาวิชาและข้ามสถาบันการศึกษา หรือทำงานไปพร้อมกันหรือเลือกเรียนเฉพาะหลักสูตรที่สนใจ เพื่อสร้างโอกาสของคนไทยทุกช่วงวัยและทุกระดับให้สามารถพัฒนาตนเองได้ ทั้งในด้านการศึกษาและการดำรงชีวิต

๑๑) การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

- พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันตั้งแต่ชั้นวางแผน การนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงาน ให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

- ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติอนุญาตของทางราชการที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัลและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่อเนื่องกันตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ พร้อมทั้งพัฒนาโปรแกรมออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างทันทีและทุกเวลา

- พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดินที่มีระบบการวิเคราะห์และแบ่งปันข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ในระบบบริการประชาชนที่เป็นไปตามความต้องการเฉพาะตัวบุคคลมากขึ้น

- เปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ โดยหน่วยงานของรัฐในทุกระดับต้องเปิดเผยและเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ทั้งในระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเองและระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีความเข้าใจถึงสถานการณ์ และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประเทศที่มีความซับซ้อน ปรับเปลี่ยนให้เป็นการทำงานเชิงรุก เน้นการยกระดับไปสู่ความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง แสวงหาความคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม โดยมีการคาดการณ์สถานการณ์วิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติและเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีสมรรถนะ ความรู้ และความสามารถ พร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพ ชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญ กำลังใจ และความผูกพันในการทำงาน

- พัฒนากลไกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการสาธารณะและการตรวจสอบภาครัฐ โดยการสร้างความเข้าใจถึงหลักการบริหารราชการขั้นพื้นฐาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาอุปสรรคและลดข้อจำกัดของกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ชุมชนวิสาหกิจเพื่อสังคม องค์กรภาคประชาสังคม และเอกชน สามารถเข้ามาดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์และมีบทบาทในการพัฒนาบริการสาธารณะในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ภาครัฐในทุก ๆ ด้าน

- ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการทำธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน

๑๒) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม

- แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยจัดให้มีมาตรการและระบบเทคโนโลยีนวัตกรรมที่ช่วยป้องกันและลดการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและเข้มงวด รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดตามการแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเร่งสร้างจิตสำนึกของคนในสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง ซื่อสัตย์ และสนับสนุนทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตประพฤติมิชอบ

(๒) นโยบายเร่งด่วน

๕) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยยกระดับรายได้ ค่าแรงแรกเข้า และกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงาน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเอง เพื่อปรับเปลี่ยนทักษะและเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

๖) การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต โดยต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมาย และวางรากฐานการพัฒนาภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว ดึงดูดการลงทุนของภาคเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษ เมืองอัจฉริยะ และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย รวมทั้งวางรากฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสื่อสารไร้สายในระบบ 5G ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมและชุมชนในการเข้าถึงตลาดในประเทศและตลาดโลก ผ่านแพลตฟอร์มพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ในการให้บริการสาธารณสุขและการศึกษาทางไกล การสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะทั้งในส่วนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม เกษตรกร รวมถึงผู้ประกอบการยุคใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อเป็นฐานในการขับเคลื่อนประเทศด้วยปัญญาประดิษฐ์ในอนาคต

๗) การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ โดยสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ใหม่ในระบบดิจิทัล ปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้มุ่งสู่ระบบการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม คณิตศาสตร์ โปรแกรมเมอร์ และภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมการเรียนภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในทุกตำบล ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อแบ่งปันองค์ความรู้ของสถาบันการศึกษาสู่สาธารณะ เชื่อมโยงระบบการศึกษากับภาคปฏิบัติจริงในภาคธุรกิจ สร้างนักวิจัยใหม่และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ สร้างความรู้ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อออนไลน์ และโครงข่ายสังคมออนไลน์ของคนไทย เพื่อป้องกันและลดผลกระทบในเชิงสังคม ความปลอดภัย อาชญากรรมทางไซเบอร์ และสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง การสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีในสังคม รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต

๘) การแก้ไขปัญหาเสียดิตและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ โดยเร่งรัดการแก้ไขปัญหาเสียดิต โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมถึงการร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศทุกภูมิภาค ปราบปรามแหล่งผลิตและเครือข่ายผู้ค้ายาเสียดิต ทั้งบริเวณชายแดนและพื้นที่ภายใน พื้นฟูดูแลรักษาผู้เสียดิตผ่านกระบวนการทางสาธารณสุข สร้างโอกาส สร้างอาชีพ สร้างรายได้ และการยอมรับของสังคมสำหรับผู้ที่ผ่านการฟื้นฟูและเร่งสร้างความสงบสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นหลักในการดำเนินการ

ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เร่งรัดการให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบ รวมทั้งจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่ โดยแก้ไขปัญหาภายในของประเทศด้วยกฎหมายไทยและหลักการสากล

๑๐) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน โดยมุ่งสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ พัฒนาระบบจัดเก็บและเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ ปรับปรุงระบบการอนุมัติและอนุญาตของทางราชการที่สำคัญให้เป็นระบบดิจิทัลทั้งบุคคลและนิติบุคคล เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ ลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน ลดขั้นตอนที่ยุงยากเกินความจำเป็น ลดข้อจำกัดด้านกฎหมายที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการทำธุรกิจและการดำรงชีวิตของประชาชน แก้ไขกฎหมายที่ไม่เป็นธรรม ล้าสมัย และเป็นอุปสรรคต่อการ

พัฒนาประเทศ ผ่านการทดลองใช้มาตรการด้านกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และขับเคลื่อน การให้บริการในทิศทางที่ตรงกับความต้องการของประชาชนและภาคธุรกิจ

๑๑) การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัยตั้งแต่การป้องกันก่อนเกิดภัย การให้ความช่วยเหลือระหว่างเกิดภัย และการแก้ไขปัญหาในระยะยาว โดยจัดระบบติดตามสถานการณ์ อย่างต่อเนื่อง และกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนให้ได้มากที่สุด และทันท่วงที รวมทั้งพัฒนาการปฏิบัติการฝนหลวงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๓.๓ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ “MOL พลิกโฉมตลาดแรงงานไทย”

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ที่ผ่านมานั้น ถือเป็นตัวเร่ง ให้เกิดการพัฒนา เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารอย่างก้าวกระโดด และได้ถูกนำไปใช้ในทุกสาขาอุตสาหกรรม และบริการทั่วทุกมุมโลก สร้างโลกยุคดิจิทัลที่สมบูรณ์ ส่งผลต่อระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบเศรษฐกิจ ในโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะในภาคแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สร้างความตระหนัก ให้ภาคธุรกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กระทรวง แรงงานมีบทบาทสำคัญในการบริหารกำลังแรงงานและดูแลคุณภาพชีวิตแรงงาน ควบคู่ไปกับการดูแลส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานให้มีความสุขอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาภาพรวมด้านแรงงานของประเทศไทยใน พ.ศ. ๒๕๖๕ พบว่าดีขึ้น ภายหลังจากที่ได้รับผลกระทบรุนแรงจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) สะท้อน จากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมพบว่า ปี ๒๕๖๕ การจ้างงานขยายตัวร้อยละ ๒.๘๖ จากปีก่อน โดยเพิ่มขึ้น ๓๑๗,๓๓๐ คน และแนวโน้ม การเลิกจ้างในระบบประกันสังคมหดตัวค่อนข้างสูงที่ร้อยละ ๖๕.๙๕ จากปีก่อนหน้า โดยลดลง ๕๙,๙๖๖ คน เมื่อพิจารณาการว่างงานกับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP) พบว่า GDP เติบโต ร้อยละ ๒.๕ ในขณะที่มีอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ ๑.๓๗ ในส่วนของอัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตร ต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำอยู่ที่ ๗๐.๑๒ (ทำงานนอกภาคเกษตร ๒๗.๓๕ ล้านคน โดยเฉพาะในภาคบริการ ผู้ทำงานในภาคการเกษตร ๑๑.๖๖ ล้านคน) ดังนั้น ด้วยสถานการณ์แรงงานที่ดีขึ้น แสดงให้เห็นถึงแนวโน้ม การพัฒนาภาคแรงงาน คือ

๑) พัฒนาภาคแรงงานต้องสอดรับกับโลกยุคดิจิทัล ที่นำระบบ AI และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการประกอบ ธุรกิจ ส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาทักษะตามระบบ/รูปแบบการทำงาน/อาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างประโยชน์ให้กับสถาน ประกอบการ และแรงงานอย่างครอบคลุมทุกระดับ

๒) สนับสนุนการพัฒนาทักษะอาชีพให้กับแรงงานนอกภาคเกษตร โดยเฉพาะในภาคบริการ โดยไม่ทิ้ง ภาคเกษตรกรรมที่เคยเป็นอาชีพหลักของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทย

๓) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานนอกระบบ โดยปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวนแรงงานนอกระบบ ๑๙.๖๐ ล้านคน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงาน และอาชีพใหม่ๆ รวมทั้งให้ความสำคัญกับประชาชนที่กลุ่มเปราะบาง อาทิ ผู้สูงอายุ และเยาวชนกลุ่มเด็ก NEETs ที่ไม่ได้อยู่ใน การจ้างงาน ไม่ได้กำลังศึกษาหรือการฝึกอบรม

๔) คำนึงถึงความต้องการของสถานประกอบการในประเทศ ซึ่งมีความต้องการจ้างแรงงานต่าง ตัวอย่าง ต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

๕) ภายใต้นโยบายกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจและดูแลภาคสังคมให้ แรงงานได้รับ การส่งเสริมด้านรายได้ แรงงานได้รับความคุ้มครองเป็นธรรมตามกฎหมาย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความสุข อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (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

พลิกโฉมแรงงานและสถานประกอบการ

๑. ส่งเสริมการมีงานทำ และการจ้างงาน มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดและผลักดันการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ พร้อมทั้งทบทวนกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัย และอยู่บนมาตรฐานเดียวกับต่างประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับสิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม
- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และประสานการจัดทำข้อมูลประวัติของนายจ้าง ป้องกันแรงงาน ถูกหลอกลวงและการถูกเอาเปรียบ จากการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้เป็นการเสริมช่องทางกรนำรายได้เข้าประเทศ
- กระตุ้น ส่งเสริม รักษาการจ้างงาน รวมถึงบริการจัดหางานออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ ได้แก่ smartjob.doe.go.th ไทยมีงานทำ.com ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้แก่กลุ่มเป้าหมายให้หลากหลายมากขึ้น การรับงานไปทำที่บ้านแก่ผู้ว่างงาน และผู้จบการศึกษาใหม่
- สนับสนุนผู้ประกอบการให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน และกระตุ้นเศรษฐกิจ สนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำให้แก่สถานประกอบการ ผ่านธนาคารและกองทุนต่าง ๆ เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น
- ส่งเสริมการใช้ระบบประกันสังคมเป็นแรงจูงใจการทำงาน โดยเฉพาะธุรกิจในสาขาที่ขาดแคลนแรงงาน ซึ่งนอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนเคยได้รับตามกฎหมายแล้ว ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมอยู่ระหว่างการดำเนินการให้มีสถาบันทางการแพทย์เพื่อผู้ประกันตน และการจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับผู้ประกันตน ตามดำริของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น) ที่ให้ความสำคัญต่อการยกระดับการดูแลคุณภาพชีวิตแรงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

๒. ยกระดับฝีมือและพัฒนาทักษะแรงงาน ลงทุนด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับเศรษฐกิจใหม่ที่มีความท้าทายและมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาตามกระแสการพัฒนาของเทคโนโลยี การพัฒนาแรงงานที่ตอบสนองโลกอนาคต จึงต้องมุ่งเน้นให้แรงงานมีความคล่องตัว มีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ การปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตใหม่ เพื่อประโยชน์ของแรงงาน ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดรวมทั้งสนับสนุนให้เศรษฐกิจฟื้นตัวและเติบโตต่อไป มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดมาตรการยกระดับผลิตภาพแรงงานมุ่งสู่การผลิตคนตรงกับความต้องการมีความสอดคล้องกับแนวคิดของภาคธุรกิจในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ โดยการพัฒนาทักษะ (Skill development) ที่เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะแรงงานที่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานยุคใหม่ ช่วยสนับสนุนภาคธุรกิจ/รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตได้อย่างตรงเป้าหมายของภาคการผลิต สอดรับกับประเทศไทยมีดัชนีชี้วัดสภาพแวดล้อมอันดับที่ ๕๙ จาก ๑๐๔ ประเทศ
- เร่งสนับสนุนการพัฒนาแรงงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และในอุตสาหกรรมเป้าหมายโดยเฉพาะในพื้นที่โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่ประเทศไทยใช้เป็นพื้นที่ พลิกฟื้นเศรษฐกิจ เพื่อชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นจากโรคโควิด-๑๙

โดยการต่อยอดและขยายแนวทางการพัฒนาทักษะ บุคคลากร ที่ภาคเอกชนโดยสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมการออกแบบหลักสูตร ร่วมลงทุนในการฝึกอบรมยกระดับการเรียนการสอนในสายอาชีพพร้อมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นการลงทุนด้าน ทรัพยากรมนุษย์ และเป็นการผลักดันการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ สอดรับแนวโน้มต่างประเทศสนใจมาลงทุน ในพื้นที่ EEC มากขึ้น

- ยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเศรษฐกิจระดับชุมชน โดยการเพิ่มนวัตกรรมสินค้าอุตสาหกรรม ในชุมชน วิสาหกิจชุมชน เพื่อส่งเสริมการสนับสนุนธุรกิจ SMEs ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ช่วยกลุ่มแรงงานคืนถิ่นที่ยังไม่กลับเข้าสู่ระบบงานเดิม และช่วยการฟื้นตัวของเศรษฐกิจฐานราก พบปัญหาสินค้าระดับชุมชนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถก้าวสู่ตลาดโลกได้เนื่องจากยังขาดการพัฒนาแบรนด์ที่มีสินค้าหลากหลายแต่มีเอกลักษณ์ร่วมกัน ขาดการพัฒนาต่อยอดจากฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ขาดการปรับปรุงสินค้าให้มีมาตรฐานที่จะทำให้อุปสงค์ซื้อซ้ำหรือบอกต่อ และขาดการตั้งราคาที่สอดคล้องกับต้นทุน

๓. เร่งรัดการดูแลแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และช่วยสร้างเศรษฐกิจของประเทศ มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดมาตรการสร้างแรงจูงใจให้ภาครัฐและภาคเอกชน จ้างงานกลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ในจำนวนที่มากขึ้น โดยผ่านการใช้มาตรการต่าง ๆ เช่น มาตรการทางด้านภาษี เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันต้องสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ เข้าสู่ระบบการท างานให้มากขึ้น ผ่านระบบการประกันสังคม เพื่อให้แรงงานเข้ามาเป็นแรงงานในระบบ ที่ได้รับการดูแลและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายต่อไป

- เร่งรัดการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม/ฝึกอาชีพที่เหมาะสม โดยเฉพาะแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ จัดหาตำแหน่งงาน สร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลความรู้ โดยเฉพาะทักษะเทคโนโลยี ที่ง่ายต่อการ นำไปใช้ประโยชน์ รวมถึงเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีการฝึกในการสนับสนุนเงินทุนกู้ยืมประกอบอาชีพประเภทต่าง ๆ เพื่อให้เข้าถึงการกู้ยืมเงินไปต่อยอดประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้

๔. เร่งรัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็น Tier ๑ มีมาตรการ ดังนี้

- เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงาน ตรวจสอบการทำงานของแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงอย่างครอบคลุมและทั่วถึง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็น Tier ๑

- เร่งรัดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อป้องปรามการกระทำความผิดกฎหมาย เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้อย่างเพียงพอ และส่งเสริมบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ

๕. เร่งรัดการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ ใช้มาตรการ ดังนี้

- ป้องกันปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ ผ่านกลไกของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ โครงการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (TO BE NUMBER ONE) โครงการโรงงานสีขาว โครงการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.) และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงาน

๖. บูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วนในการให้บริการด้านแรงงาน พัฒนาและปรับปรุงระบบค่าจ้างและ รายได้ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความปลอดภัยในการทำงาน มีมาตรการ ดังนี้

- ส่งเสริมมาตรการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนากำลังคน ร่วมลงมือและร่วมลงทุนพัฒนาหลักสูตรผู้สอน กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะให้กับแรงงานมุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความพร้อมรับมือ/ปรับใช้ในงานของภาคเศรษฐกิจไปใหม่ ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐ

เพิ่มบทบาทการทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน ด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะแรงงาน เช่น ระบบฐานข้อมูล เป็นต้น ทั้งนี้ นอกจากเป็นการปิดช่องว่างของ การขาดแรงงานทักษะสูงของภาคธุรกิจ ยังช่วยการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจของประเทศได้ ในขณะที่เดียวกันแรงงานมีโอกาสในการเพิ่มอาชีพและมีรายได้ในจำนวนที่มากขึ้น

- ส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือสร้างระบบการศึกษาที่เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน ประสานบทบาท ระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนในฐานะผู้ร่วมคิด ร่วมทำ พร้อมพัฒนาแนวทางการบูรณาการ สร้างฐานข้อมูลด้าน แพลตฟอร์มดิจิทัลด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะแรงงาน ที่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ เพื่อรองรับตลาดแรงงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นพลังในการพัฒนาประเทศ

- ส่งเสริมความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชนและผู้นำชุมชน สนับสนุนความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมในชุมชน โดยการเพิ่มนวัตกรรมสินค้า อุตสาหกรรมของชุมชน รวมถึงจัดหาแหล่งช่องทางด้านการตลาด โดยเฉพาะกลุ่มสินค้า และบริการรองรับการ ท่องเที่ยว ซึ่งมีแนวโน้มดีขึ้นในปีต่อ ๆ ไป จากหลายปัจจัย เช่น ค่าอ่อนตัวของเงินบาท แหล่งท่องเที่ยวมีการ ฟื้นตัวในช่วงเกิดวิกฤติโควิด เป็นต้น

- ส่งเสริมด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามระบบประกันสังคม รวมไปถึงความ ปลอดภัยอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงาน

๗. สื่อสารเชิงรุกด้านแรงงาน เพื่อให้แรงงานรับรู้บริการของกระทรวงแรงงานและสิทธิประโยชน์ แรงงาน มีมาตรการ ดังนี้

- ออกตรวจสถานประกอบการ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ สร้างความเข้าใจที่ดี ในระบบแรงงานสัมพันธ์ ด้วยระบบทวิภาคี เพื่อลดสถิติของปัญหาข้อพิพาทแรงงาน และ ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้าง พร้อมให้ข้อมูลด้านป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID – 19 เชิงรุก ในกลุ่มแรงงานและสถานประกอบการ โดยใช้มาตรการด้านสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด แม้ว่าสถานการณ์ต่าง ๆ ได้คลี่คลายลง

- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาคแรงงานอย่างทั่วถึงผ่านระบบดิจิทัล เช่น กฎหมาย ร่างข้อกฎหมายด้านแรงงาน ได้แก่ ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครอง แรงงานนอกระบบ พ.ศ. กฎหมายด้านประกันสังคม เป็นต้น

- ส่งเสริมการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานไทย และมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน โดยการ ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานให้มี สถานประกอบการต้นแบบระบบการบริหารจัดการและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคแก่แรงงาน

พลิกโฉมกระทรวงแรงงาน

๑. เร่งรัดการพัฒนาฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงการบริหารจัดการ รองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นการสะท้อนทิศทางการจ้างงานของภาคธุรกิจและเรียนรู้การเคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่อใช้สำหรับการ วางแผน/นโยบาย ตลอดจนการปรับปรุงการพัฒนาแรงงานที่ตอบโจทย์อย่างตรงจุด รวมทั้ง ใช้ประโยชน์ในการติดตาม เยียวยา ให้การช่วยเหลือที่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียมกันภายใต้ การเปิดโอกาสให้ผู้ใช้ข้อมูลได้เข้าถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดพัฒนาแพลตฟอร์มและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อด้านทักษะ ของแรงงาน และการจับคู่อุปสงค์และอุปทานแรงงาน ผ่านระบบชุดข้อมูลทักษะและความสามารถ (skills and competency set) ของแรงงาน ซึ่งจะวิเคราะห์ตัวตนของแรงงานและฐานข้อมูลธุรกิจ จะสะท้อนความเชื่อมโยง ของห่วงโซ่ความต้องการทักษะเฉพาะด้าน นำไปสู่หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนา ทักษะแรงงาน ได้อย่างสอดคล้องกัน

- เร่งรัดพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะแรงงาน เชื่อมโยงการจ้างงาน โดยการบูรณาการข้อมูลพื้นฐานเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างการศึกษาในหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีการยอมรับ ตำแหน่งงาน และความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อรองรับตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์ จากฐานข้อมูลการทำ MOU ซึ่งมีอยู่หลายฉบับในปัจจุบัน

- พัฒนาระบบเพิ่มสะสมผลงาน (Labor E-Portfolio) โดย ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งกำลังดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศไทย ในรูปแบบ ของระบบ E-Workforce Ecosystem โดยการจัดเก็บข้อมูลของบุคคลในภาคแรงงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ข้อมูลประวัติ การศึกษา การอบรม ประสบการณ์การทำงาน ทักษะที่ทุกคนมีไว้ในที่เดียวกัน เพื่อศึกษา การพัฒนาทักษะแรงงาน พร้อมวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้กับการประกอบอาชีพ จะเป็นแหล่งความรู้ ของแรงงานและสถานประกอบการ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

๒. สร้างงานวิจัย นวัตกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ของภาคแรงงาน เพื่อยกระดับ การให้บริการ ยุคการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงภาคแรงงาน สร้างระบบ เปลี่ยนรูปแบบ เกิดอาชีพ การทำงานใหม่ รวมถึงเปลี่ยนกลุ่มแรงงาน คือ ผู้หญิง เยาวชน และผู้สูงอายุ มาเป็นกำลังแรงงานมากขึ้น จึงต้องมีงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับภาคแรงงาน

๓. พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้าง ภาคแรงงานของโลกใบใหม่ มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดการผลักดัน ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... มุ่งเป้าหมายการ จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

- ปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม ครอบคลุม ๓ ขอบ คั้นเงินชราภาพ (หน่วยงานดำเนินการ : สำนักงานประกันสังคม)

- เร่งรัดปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานที่มีอยู่เดิม รวมทั้งจัดทำกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ฯ เพื่อบังคับใช้ภาคแรงงานของโลกยุคดิจิทัล

๔. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล ให้มีความเชี่ยวชาญ และมีสมรรถนะเพียงพอ เป็นผู้นำการพัฒนาระดับแรงงานของประเทศทุกระดับ สร้างการเปลี่ยนแปลง แบบก้าวกระโดดต่อระบบของแรงงานและรูปแบบทางธุรกิจใหม่ๆ อย่างมีความเท่าทันต่อบริบทของโลก มีมาตรการ ดังนี้

- สร้างบุคลากรชั้นนำขององค์กร (ครูสอนหลักสูตร) สำหรับใช้ในการพัฒนาทักษะแรงงาน ให้กับแรงงาน โดยการจัดกิจกรรมโครงการการพัฒนาระดับทักษะกำลังคนของหน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะอาชีพให้กับกำลังแรงงานทุกช่วงวัยและทุกระดับ โดยจัดทำ เป็นแผนงาน/โครงการประจำปี กำหนดหลักสูตร/ใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญตามหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรมุ่งเป้า นำความรู้ไปใช้ได้จริง สร้างระบบการติดตาม/ประเมินผลที่เป็น outcome

- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีองค์ความรู้ครอบคลุมการพัฒนาภาคแรงงาน ทุกมิติ มุ่งเป้าหมายสร้างกระทรวงแรงงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาชุดข้อมูลด้านแรงงานอย่างหลากหลาย พร้อมประชาสัมพันธ์ จัดการแถลงข่าวของผู้บริหาร เผยแพร่สู่สาธารณชนอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาคแรงงาน ต่อกระทรวงแรงงาน

- เชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานอย่างคู่ขนานกับภาคเอกชนที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะ ด้านการพัฒนาทักษะ (skill development) ที่ต้องใช้เทคโนโลยี และความรู้ที่ทันสมัย ก้าวล้ำไปในอนาคต ซึ่งภาคเอกชนมีศักยภาพ ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐ แม้แต่กระทรวงแรงงานเอง ยังคงประสบปัญหาจากปัจจัยต่าง ๆ

เช่น ด้านงบประมาณมีไม่มากพอ เป็นต้น การทำงานแบบร่วมมือกันอย่างจริงจัง ดังกล่าว คาดการณ์ว่า สามารถสร้างแรงงานที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของสถานประกอบการได้มากขึ้น จึงเป็นการสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาธุรกิจ เพิ่มความแข็งแกร่งให้กับเศรษฐกิจประเทศและสำคัญที่สุด คือ ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะสูงของภาคการผลิตและลดปัญหาการว่างงานของประเทศ

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 : ส่งเสริมให้สถานประกอบการหรือนายจ้าง ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ อย่างครบถ้วน โดยศึกษาแนวโน้มความเป็นไปได้ในการขยายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวให้ครอบคลุมสถานประกอบการหรือนายจ้างที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 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. ๒๕๖๖)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑ ภาพรวม

(๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับการต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่”

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

นิยามศัพท์

พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับ คือ การพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานทั้งในภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคเกษตรกรรม โดยใช้กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการตลาดแรงงานสมัยใหม่ เป็นตลาดแรงงานที่รองรับงานสำหรับแรงงานที่มีทักษะสูง มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการยกระดับความสามารถของแรงงานเดิมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เช่น ความต้องการกำลังคนในภาคอุตสาหกรรมใหม่ BCG ตลาดงานของแรงงานอิสระ แรงงานดิจิทัล เป็นต้น ที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน

ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ ความสามารถของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างนวัตกรรม ยกกระดับความสามารถของภาคอุตสาหกรรม ทั้งในด้านของความสามารถของแรงงาน ผู้ประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้

(๒) พันธกิจ (Mission)

- ๑) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- ๒) พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

(๓) เป้าประสงค์ (Goals)

- ๑) ยกกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ๒) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- 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) พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบการกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี

๕) ประสิทธิภาพของการผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

(๘) วัฒนธรรมองค์กร – DSD

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

๓.๒ แผนปฏิบัติการ ๕ เรื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล รองรับ การก้าวสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ด้วยระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไกประชารัฐ ทั้งนี้ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนด ทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังต่อไปนี้

➤ **แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้ มาตรฐานสากล**

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นทั้งระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ สอดคล้องกับ มาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย หลักสูตรที่มีความครอบคลุม การทดสอบฝีมือและศูนย์ทดสอบฯ มีการประกันคุณภาพของระบบ

การทดสอบมาตรฐานระบบการสนับสนุนให้แรงงานสามารถเข้าถึงระบบการทดสอบ มีกระบวนการเตรียมความพร้อม และสถานประกอบกิจการให้ความสำคัญกับผลการทดสอบและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับระดับฝีมือและมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และในแผนนี้มีการมุ่งเน้นมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการของอนาคต

เป้าหมาย

- (๑) มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์
- (๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
- (๓) แรงงานที่เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
- (๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือ
- (๕) สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน
- (๖) สร้างและพัฒนาผู้ประเมินความรู้ความสามารถให้เกิดความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 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) จำนวนผู้ประเมินความรู้ความสามารถ
- (๑๑) จำนวนผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
- (๑๒) ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตร ฝึกอบรมกับหลักสูตร การศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
- (๑๓) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพ และอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG + ๖ อุตสาหกรรมตาม ๑๓ หมุดหมาย)
- (๒) ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานตามมาตรฐานสากล
- (๓) เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)
- (๔) สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๕) ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ
- (๖) รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
- (๗) ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG + ๖ อุตสาหกรรม ตาม ๑๓ หมุดหมาย) (จำนวน ๑ โครงการ ๔ กิจกรรม)

- (๑) โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
กิจกรรมที่ ๑ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- กิจกรรมที่ ๒ เตรียมและพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- กิจกรรมที่ ๓ ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- กิจกรรมที่ ๕ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานตามมาตรฐานสากล (๒ โครงการ)

- (๑) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
กิจกรรม โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐาน
กิจกรรม โครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
กิจกรรม โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

(๒) โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normol และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ (๑ โครงการ)

- โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ (๑ โครงการ ๓ กิจกรรม)

โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย

กิจกรรม โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

กิจกรรม โครงการสัมมนาสร้างการรับรู้เพื่อส่งเสริมแรงงานคุณภาพผ่านระบบรับรองความรู้ความสามารถ

กิจกรรม โครงการติดตามประเมินผลการรับรองความรู้ความสามารถเพื่อลดความสูญเสียเพิ่มความปลอดภัยให้แก่สาธารณะ

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖

➤ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

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

เป้าหมาย

(๑) วิทยากรต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

(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) กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรณีผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ภายใน ๓ ปี
- (๑๐) ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย+ BCG)
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ
- (๓) ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน 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

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (๖ โครงการ)

- (๑) โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ
- (๒) โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๓) โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล
- (๔) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี
- (๕) โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรม พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
- (๖) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ กิจกรรมที่ ๒ การขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจและพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ (๓ โครงการ)

- (๑) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้
- (๒) โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
- (๓) โครงการพัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG (๑ โครงการ)

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

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (๑ กิจกรรม)

กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

- เพิ่มศักยภาพบุคลากรฝึกหรือผู้ประเมินให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของเทคโนโลยี

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

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาวิทยากรต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

กิจกรรม พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล

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

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖

➤ **แผนปฏิบัติการเรื่อง ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ**

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

สำหรับในกรณีของตลาดแรงงานในอนาคตยังอาจมีรูปแบบของการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปสู่งานที่แรงงานมีความเป็นอิสระ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ และมีมูลค่าเพิ่มที่สูงทำให้แรงงานต้องมีการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานให้รองรับกับงานประเภทใหม่ใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นพันธกิจของกรมฯ ที่ต้องพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ใช้รูปแบบใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

(๑) ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น

(๒) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงาน

ในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ แรงงานเยาวชน กลุ่มผู้เปราะบาง ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ แรงงานในวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น) สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัด

(๑) จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา

(๒) 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) พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

(๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

(๓) สนับสนุนผลผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

(๔) ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

(๕) ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (๑ โครงการ)

(๑) โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค ๔.๐

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย (๒ โครงการ)

(๑) โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่

(๒) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่

กิจกรรม โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาค

บังคับ

กิจกรรม โครงการพัฒนาแรงงานสตรีเพื่อฝึกยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนผลผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖

➤ แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

เป้าหมาย

(๑) การสร้างมาตรฐานการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 ๒๐ จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

(๑) ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

(๒) ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

(๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

(๔) พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างพื้นที่ ภูมิภาคและประเทศ อย่างบูรณาการ

(๕) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

(๑) ปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการในรูปแบบที่หลากหลาย (๓ โครงการ)

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

(๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

(๓) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย (๑ โครงการ)

๑. โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างพื้นที่ ภูมิภาคและประเทศ อย่างบูรณาการ (๕ โครงการ)

(๑) โครงการความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

กิจกรรม โครงการเศรษฐกิจใส่ใจ (Care Economy)

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

(๒) การอำนวยการโครงการฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคสำหรับผู้ฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคไทยในญี่ปุ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- (๓) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน
- (๔) โครงการฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- (๕) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

- (๑) โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)
- (๒) โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ภายใต้ กพร.ปช.
- (๓) โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

➤ แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมฯ ในฐานะเป็นหน่วยงานระดับประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนากำลังคน 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 ตามแผนปฏิบัติราชการได้อย่างชัดเจน
- (๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์การธรรมาภิบาล
- (๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้ในการรายงานผลการติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลสำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนเชื่อมโยงระบบ Big Data และบูรณาการการใช้ประโยชน์ข้อมูลกับหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน
- (๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ PMQA 4.0
- (๕) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักและทักษะด้านดิจิทัลตรงตามที่ ก.พ. กำหนด

ตัวชี้วัด

- (๑) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๒) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และบูรณาการการใช้ข้อมูล
- (๓) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
- (๔) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็น Open Government

(๕) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

(๖) ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data – Driven Organization)

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA

(๒) พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็น

มืออาชีพ

(๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ

(๕) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก

(๖) พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนา

ฝีมือแรงงาน

(๗) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA

(๑) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๒) โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ (๒ โครงการ)

(๑) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักบริหาร ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๒) โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ (๔ โครงการ)

(๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๕

(๓) โครงการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

(๔) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

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

- (๑) โครงการเช่าให้บริการสื่อสารโทรคมนาคม
- (๒) โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและอุปกรณ์กระจายสัญญาณหลัก

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการ
สื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก (๕ โครงการ)

- (๑) โครงการมหกรรม Skill Expo พลิกโฉมการพัฒนาคนสู่โลกยุคใหม่
- (๒) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล
- (๓) โครงการเผยแพร่ภารกิจภาพลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสื่อประชาสัมพันธ์ ทาง
สื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อกลางแจ้ง การจัดนิทรรศการ การจัดแถลงข่าว เอกสารเผยแพร่ สื่อออนไลน์
สื่อสิ่งพิมพ์

(๔) โครงการจัดทำสมุดประชาสัมพันธ์ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

- (๕) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างสื่อ Social Media และประชาสัมพันธ์ GIG

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

(๑) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการวิจัยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๖

(๒) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยโปรแกรม Zoom วิจัยกรม
พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล (๒ โครงการ)

(๑) โครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามประเมินตามแผนผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- (๒) โครงการติดตามผลการดำเนินการเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๓.๑ ประมาณการวงเงินงบประมาณทั้งหมด

หน่วย : ล้านบาท

แผนปฏิบัติการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑. การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล	๓๓.๒๗๒๖	๓๓.๒๗๒๖	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG + ๖ อุตสาหกรรม ตาม ๑๓ หมุดหมาย)	๔.๔๐๐๐	๔.๔๐๐๐	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๔.๔๐๐๐	๔.๔๐๐๐				
- กิจกรรมที่ ๑ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑.๕๐๐๐	๑.๕๐๐๐				
- กิจกรรมที่ ๒ เตรียมและพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑.๗๕๐๐	๑.๗๕๐๐				
- กิจกรรมที่ ๓ ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๐.๖๐๐๐	๐.๖๐๐๐				
- กิจกรรมที่ ๕ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๐.๕๕๐๐	๐.๕๕๐๐				
๕.๑ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e- book) เกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๐.๐๕๐๐	๐.๐๕๐๐				
๕.๒ วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ เทิดทูน "พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย"	๐.๕๐๐๐	๐.๕๐๐๐				

แผนปฏิบัติการราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานตามมาตรฐานสากล	๒๓.๙๕๖๖	๒๓.๙๕๖๖	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐๐๐
๑. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	๒๑.๓๖๖๐	๒๑.๓๖๖๐				
- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐาน	๘.๙๗๙๐	๘.๙๗๙๐				
- กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑๐.๐๐๐๐	๑๐.๐๐๐๐				
- กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๒.๓๘๗๐	๒.๓๘๗๐				
๒. โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต	๒.๕๘๐๖	๒.๕๘๐๖				
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)						
ปี ๒๕๖๖ ไม่มีโครงการ						
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๑.๓๗๐๐	๑๑.๓๗๐๐	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๐.๑๐๐๐	๐.๑๐๐๐				
- กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	๑๑.๒๗๐๐	๑๑.๒๗๐๐				

แผนปฏิบัติการราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ						
ปี ๒๕๖๖ ไม่มีโครงการ						
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย	๔.๘๒๖๐	๔.๘๒๖๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐๐๐
๑. โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	๔.๘๒๖๐	๔.๘๒๖๐				
กิจกรรม โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗	๐.๒๘๒๐	๐.๒๘๒๐				
กิจกรรม โครงการสัมมนาสร้างการรับรู้เพื่อส่งเสริมแรงงานคุณภาพผ่านระบบรับรองความรู้ความสามารถ	๐.๖๘๙๒	๐.๖๘๙๒				
กิจกรรม โครงการติดตามประเมินผลการรับรองความรู้ความสามารถเพื่อลดความสูญเสียเพิ่มความปลอดภัยให้แก่สาธารณะ	๐.๔๙๙๘	๐.๔๙๙๘				
แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน						
ปี ๒๕๖๖ ไม่มีโครงการ						

แผนปฏิบัติการราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริหารแห่งอนาคต	๘๐.๔๔๓๐	๘๐.๔๔๓๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๕๕.๖๔๖๘	๕๕.๖๔๖๘	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	๔.๒๙๐๐	๔.๒๙๐๐				
๒. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	๑๔.๘๒๐๐	๑๔.๘๒๐๐				
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	๑๐.๙๔๑๑	๑๐.๙๔๑๑				
๔. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	๒๐.๐๐๐๐	๒๐.๐๐๐๐				
๕. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรม พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	๕.๑๖๐๐	๕.๑๖๐๐				
๖. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ กิจกรรมที่ ๒ การขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๔๓๕๗	๐.๔๓๕๗				
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจและพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ	๒๔.๒๔๓๔	๒๔.๒๔๓๔	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้	๒.๗๒๐๐	๒.๗๒๐๐				
๒. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	๑๐.๒๕๓๔	๑๐.๒๕๓๔				

แผนปฏิบัติการราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๑๑.๒๗๐๐	๑๑.๒๗๐๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ยกกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG	๐.๑๖๕๒	๐.๑๖๕๒				
๑. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑						
กิจกรรมที่ ๓ การขับเคลื่อนระบบบริหารการฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ (CMI)	๐.๑๖๕๒	๐.๑๖๕๒				
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	๐.๓๘๗๖	๐.๓๘๗๖	-	-	-	-
กิจกรรม : พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน						
- เพิ่มศักยภาพบุคลากรฝึกหรือผู้ประเมินให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของเทคโนโลยี	๐.๓๘๗๖	๐.๓๘๗๖				
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) – Training Platform Accreditation			-	-	-	-
ปี ๒๕๖๖ ไม่มีโครงการ						
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาวิทยากรต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่	๓.๕๐๐๐	๓.๕๐๐๐	-	-	-	-
โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล						
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	๓.๕๐๐๐	๓.๕๐๐๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ศึกษาวิจัยจัดทำ Technology Roadmap (TRM) /Skill for employment / Skill for competition						
ปี ๒๕๖๖ ไม่มีโครงการ						

แผนปฏิบัติการราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๓. การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	๒๖๗.๖๖๒๐	๒๖๗.๖๖๒๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๒๐๘.๐๐๐๐	๒๐๘.๐๐๐๐	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค ๔.๐	๒๐๘.๐๐๐๐	๒๐๘.๐๐๐๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย	๕๙.๖๖๒๐	๕๙.๖๖๒๐	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	๙.๖๘๐๐	๙.๖๘๐๐				
๒. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๔๙.๙๘๒๐	๔๙.๙๘๒๐				
กิจกรรม โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่	๒๗.๕๐๐๐	๒๗.๕๐๐๐				
กิจกรรม โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	๑๖.๖๓๒๐	๑๖.๖๓๒๐				
กิจกรรม โครงการพัฒนาแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	๕.๘๕๐๐	๕.๘๕๐๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่						
ปี ๒๕๖๖ ไม่มีโครงการ						
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล						
ปี ๒๕๖๖ ไม่มีโครงการ						
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมศักยภาพวิสาหกิจชุมชน						
ปี ๒๕๖๖ ไม่มีโครงการ						

แผนปฏิบัติการราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๔. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๙.๕๒๗๔	๑๘.๖๓๑๕	-	-	-	๐.๘๙๕๙
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมและทั่วถึง	๐.๐๖๐๕	๐.๐๖๐๕				
๑. ปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๐๑๕๑	๐.๐๑๕๑				
๒. ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ เปลี่ยนสาขาอาชีพ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ	๐.๐๔๕๔	๐.๐๔๕๔				
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการในรูปแบบที่หลากหลาย	๐.๘๙๕๙	-	-	-	-	๐.๘๙๕๙
๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๐.๒๑๑๓					๐.๒๑๑๓
๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	๐.๑๕๙๙					๐.๑๕๙๙
๓. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๕๐๐๐					๐.๕๐๐๐
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรมด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรม	๐.๓๐๐๐	๐.๓๐๐๐				
๑. โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๐.๓๐๐๐	๐.๓๐๐๐				

แผนปฏิบัติการราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ อย่างบูรณาการ	๑๒.๓๐๔๐	๑๒.๓๐๔๐	-	-	-	
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. ๒๕๖๖	-	-				งบประมาณ IM Japan
๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน	๐.๒๔๔๐	๐.๒๔๔๐				
๔. โครงการฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๗.๐๖๐๐	๗.๐๖๐๐				
๕. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด	๕.๙๖๗๐	๕.๙๖๗๐				
๑. โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) (ประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ)	๐.๑๙๒๒	๐.๑๙๒๒				
๒. โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ภายใต้ กพร.ปช. (ประชุมคณะกรรมการภายใต้ กพร.ปช. จำนวน ๓ คณะ)	๐.๑๔๓๒	๐.๑๔๓๒				
๓. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕.๖๓๑๖	๕.๖๓๑๖				

แผนปฏิบัติการราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕. การบริหารจัดการองค์กรธรรมาภิบาล พัฒนา ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง	๑๖.๐๔๗๐	๑๔.๖๘๙๖	-	-	-	๑.๓๕๗๔
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA	๑.๑๔๙๔	๑.๑๔๙๔				
๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๐.๒๔๒๑	๐.๒๔๒๑				
๒. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและยกระดับการทำงานตาม บทบาทใหม่	๐.๙๐๗๓	๐.๙๐๗๓				
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของกรมฯ	๐.๕๙๓๓	๐.๕๙๓๓				
๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักบริหาร ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๐.๒๓๓๓	๐.๒๓๓๓				
๒. โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๐.๓๖๐๐	๐.๓๖๐๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ	๑.๗๑๖๙	๑.๐๘๘๗	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐๐๐	๐.๖๒๘๒
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๐.๓๐๐๒	๐.๓๐๐๒				
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๕	๐.๖๕๐๔	๐.๖๕๐๔				
๓. โครงการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	๐.๑๓๘๑	๐.๑๓๘๑				
๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการประเมินเงินสมทบ	๐.๖๒๘๒					๐.๖๒๘๒

แผนปฏิบัติการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ	๓.๗๔๐๓	๓.๗๔๐๓	-	-	-	-
๑. โครงการเช่าให้บริการสื่อสารโทรคมนาคม	๓.๒๖๐๓	๓.๒๖๐๓				
๒. โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและอุปกรณ์กระจายสัญญาณหลัก	๐.๔๘๐๐	๐.๔๘๐๐				
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชนผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก	๗.๓๖๓๔	๖.๖๓๔๒	-	-	-	๐.๗๒๙๒
๑. โครงการมหกรรม Skill Expo พลิกโฉมการพัฒนาคนสู่โลกยุคใหม่	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐				
๒. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	๐.๗๒๙๒					
๓. โครงการเผยแพร่ภารกิจภาพลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสื่อประชาสัมพันธ์ ทางสื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อกลางแจ้ง การจัดนิทรรศการ การจัดแสดงข่าว เอกสารเผยแพร่ สื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์	๐.๙๙๑๔	๐.๙๙๑๔				
๔. โครงการจัดทำสมุดประชาสัมพันธ์ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๒๙๘๐	๐.๒๙๘				
๕. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างสื่อ Social Media และประชาสัมพันธ์ GIG	๐.๓๔๔๘	๐.๓๔๔๘				

แผนปฏิบัติการราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๒๘๘๖	๐.๒๘๘๖	-	-	-	-
๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการวิจัยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๐.๒๘๖๔	๐.๒๘๖๔				
๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยโปรแกรม Zoom วิจัยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๐.๐๐๒๒	๐.๐๐๒๒				
แนวทางการพัฒนาที่ ๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล	๑.๑๙๕๑	๑.๑๙๕๑	-	-	-	-
๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามประเมินตามแผนผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑.๐๖๓๙	๑.๐๖๓๙				
๒. โครงการติดตามผลการดำเนินการเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๑๓๑๒	๐.๑๓๑๒				

หมายเหตุ : ๑. * หมายถึง เจียดจ่ายจากงบดำเนินงาน ๒. ** หมายถึง ใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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.

ข. แผนภาพความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการ รายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

แผนระดับที่ ๑

๑. ความมั่นคง

๒. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๕. การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนระดับที่ ๒

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

๑. ความมั่นคง

๔. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๕. การท่องเที่ยว

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยว
ที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า
ที่สำคัญของโลก

๕. ด้านเศรษฐกิจ
๑๓. ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน
และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. การต่างประเทศ

๗. โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล

๑๑. ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยประตูการค้าการลงทุนและ
ยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้
อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

แผนระดับที่ ๓

แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ค่านิยมร่วม

วิสัยทัศน์

สมรรถนะหลักขององค์กร

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

พันธกิจ

เป้าประสงค์

ตัวชี้วัด

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

๑. ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศไทยเป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
๒. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง
๓. เพิ่มขีดความสามารถสูงขององค์กรในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

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. ๒๕๕๘ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี
๕. ประสิทธิภาพของการผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕

การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศ ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย

เป้าหมาย

เป้าหมาย

เป้าหมาย

เป้าหมาย

๑) มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและถูกนำไปใช้ประโยชน์
๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
๓) แรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำและได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม สอดคล้องกับระดับฝีมือ
๕) สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน
๖) สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการมีความรู้ความสามารถและให้เกิดความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสให้แรงงานได้รับหรือรับรองความรู้ความสามารถ มีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม
๗) การรับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณสุขและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๑) วิทยากรต้นแบบ สอดคล้องกับความต้องการบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับสาขาและพื้นที่
๒) หลักสูตรการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๖ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และตามแนวเศรษฐกิจ BCG
๓) มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
๔) รูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ให้มีความสอดคล้อง (พัฒนาหลักสูตร ครู วิทยากร กฎเกณฑ์ ครูภัณฑ์)
๕) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม ตามระดับฝีมือ
๖) ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น
๗) การใช้ผลการสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) นำไปสู่การเทียบโอนผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ร่วมกับภาคการศึกษา
๘) การมี Technology Roadmap (TRM) / Skill for emoloyment / Skill for competition

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

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

๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงาน มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการได้อย่างชัดเจน
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. ตารางเปรียบเทียบโครงการตามแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖)

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

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

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๒๐ กิจกรรม	๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๔.๔๐๐๐	๔ กิจกรรม	กรม	๓	๑๑	๔	๑	๑
- กิจกรรมที่ ๑ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		- กิจกรรมที่ ๑ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑.๕๐๐๐							
- กิจกรรมที่ ๒ เตรียมและพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		- กิจกรรมที่ ๒ เตรียมและพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑.๗๕๐๐	-						
- กิจกรรมที่ ๓ ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		- กิจกรรมที่ ๓ ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๐.๖๐๐๐							
- กิจกรรมที่ ๕ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน		- กิจกรรมที่ ๕ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๐.๕๕๐๐							
๕.๑ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e- book) เกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๕ เรื่อง	๕.๑ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e- book) เกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๐.๐๕๐๐	๑ เรื่อง						
๕.๒ วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ เทิดทูน "พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย"	๕ เรื่อง	๕.๒ วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เทิดทูน "พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย"	๐.๕๐๐๐	๑ เรื่อง						

แนวทางการพัฒนา ๑.๒ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานตามมาตรฐานสากล

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อ รองรับการแข่งขัน	๑๓,๐๐๐ คน	๑. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการแข่งขัน	๒๑.๓๖๖๐	๑๓,๐๐๐ คน	กมฐ. (สพร. สนพ.)	๓	๑๑	๔	๑	๓
- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรฐาน	๓๐,๕๐๐ คน	- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่าย ค่าจ้างตามมาตรฐาน	๘.๙๗๙๐	๓,๐๐๐ คน	กมฐ. (สพร. สนพ.)					
- กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑๘๑,๐๐๐ คน	- กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑๐.๐๐๐๐	๑๐,๐๐๐ คน	กมฐ. (สพร. สนพ.)					
- กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการ เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๓๘๕ / ๕ ปี	- กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการ เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๒.๓๘๗๐	๗๗ แห่ง	กมฐ. (สพร. สนพ.)					
- กิจกรรม ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยใน ต่างประเทศ	๑,๑๔๐ คน	ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖								
๒. โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต	๓๘๕ / ๕ ปี	๒. โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม มาตรา ๒๖ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ ในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต	๒.๕๘๐๖	๗๗ แห่ง	กมฐ. (สพร. สนพ.)	๓	๑๑	๔	๑	๓

แนวทางการพัฒนา ๑.๓ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

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

แนวทางการพัฒนา ๑.๕ สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ - กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	๕ ปี	๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ - กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	๐.๑๐๐๐	๑ ปี	กรมฯ.	๓	๑๑	๔	๑	๓

แนวทางการพัฒนา ๑.๕ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
โครงการแข่งขันฝีมือแรงงาน	๔ ครั้ง	ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖								

แนวทางการพัฒนา ๑.๖ รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรอง ความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	๙๒,๐๐๐ คน	๑. โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ รับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	๔.๘๒๖๐	๑๗,๐๐๐ คน	สจร.	๔	๑๑	๔	๑	๒
กิจกรรม โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗		กิจกรรม โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗		๐.๒๘๒๐						
กิจกรรม โครงการสัมมนาสร้างการรับรู้เพื่อส่งเสริมแรงงาน คุณภาพผ่านระบบรับรองความรู้ความสามารถ		กิจกรรม โครงการสัมมนาสร้างการรับรู้เพื่อส่งเสริม แรงงานคุณภาพผ่านระบบรับรองความรู้ความสามารถ		๐.๖๘๙๒						
กิจกรรม โครงการติดตามประเมินผลการรับรองความรู้ ความสามารถเพื่อลดความสูญเสียเพิ่มความปลอดภัยให้แก่ สาธารณะ		กิจกรรม โครงการติดตามประเมินผลการรับรองความรู้ ความสามารถเพื่อลดความสูญเสียเพิ่มความปลอดภัยให้แก่ สาธารณะ		๐.๔๙๙๘						

แนวทางการพัฒนา ๑.๗ ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
		ไม่มีการดำเนินงานในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖								

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริหารแห่งอนาคต
แนวทางการพัฒนา ๒.๑ พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้าน โลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	๙,๗๕๐ คน	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้าน โลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	๔.๒๙๐๐	๒๕๐ คน	กศป.	๒	๔	๖	๒	๑
๒. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้าง ความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม		๒. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้าง ความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม			กผส. สพย.สพอ. สพค. สพม.	๒	๔	๖	๒	๑
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต	๑๖๒,๗๘๐ คน	กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	๑๔.๘๒๐๐	๕,๒๐๐ คน						
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทย สู่ระดับสากล	๑๕,๙๐๐ คน	๓. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทย สู่ระดับสากล	๑๐.๙๔๑๑	๑,๒๔๐ คน	สพร. ๑ สมุทรปราการ (ศูนย์เชื่อมฯ)	๓	๑๑	๔	๒	๑
๔. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	๘,๐๐๐ คน	๔. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะ แรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	๒๐.๐๐๐๐	๘,๐๐๐ คน	กพท.	๓	๑๑	๔	๒	๑
๕. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรม พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	๖๙,๕๐๐ คน	๕. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรม พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	๕.๑๖๐๐	๒,๐๐๐ คน	กพท.	๒	๔	๖	๒	๑
๖. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการ ทำงานในศตวรรษที่ ๒๑	๓๒,๐๘๐	๖. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการ ทำงานในศตวรรษที่ ๒๑		๖,๐๘๐ คน	กพท.	๓	๑๑	๔	๒	๑
๗. โครงการประเมินสมรรถนะแรงงานเพื่อรองรับการจ้างงาน	๓,๑๕๐,๐๐๐ คน	ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖								

แนวทางการพัฒนา ๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจ พิเศษไทย	๙,๕๐๐ คน	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจ พิเศษไทย	๒.๗๒๐๐	๘๐๐ คน	กพท. (สพร. สนพ. ใน SEC)	๓	๙	๒	๒	๒
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ ภาคใต้ (sec)	๙,๕๐๐ คน	กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับพื้นที่ระเบียง เศรษฐกิจภาคใต้ (sec)								
๒. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	๒๐,๐๐๐ คน	๒. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (EEC)	๑๐.๒๕๓๔	๓,๐๐๐ คน	กพท. (สพร. สนพ. ใน EEC)	๒	๙	๒	๒	๒
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว	๑๖๙,๙๐๐ คน	๓. โครงการพัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการใน อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๑๑.๒๗๐๐	๔,๙๐๐ คน	กพท. (สพร. สนพ.)	๒	๕	๖	๒	๒
๔. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคการเกษตรสู่การเป็น เกษตรกรอัจฉริยะ รองรับระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเชิงเหนือ	๑,๐๐๐ คน	ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖								
๕. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ กิจกรรม พัฒนาศักยภาพวัยแรงงานให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นรองรับ การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑๐๐,๐๐๐ คน	ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖								
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	๒๖๐,๐๐๐ คน									
๖. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทาง เศรษฐกิจ	๑๐,๗๔๐ คน	ไม่มีโครงการในปี ๒๕๖๖								

แนวทางการพัฒนา ๒.๓ ยกกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาในด้าน BCG

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑		๑. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑			กพท. (สพร. สนพ.)	๓	๑๑	๔	๒	๓
กิจกรรมที่ ๓ การขับเคลื่อนระบบบริหารการฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ (CMI)	๑ โครงการ	กิจกรรมที่ ๓ การขับเคลื่อนระบบบริหารการฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ (CMI)	๐.๑๖๕๒	๑ โครงการ						
๒. โครงการ เกษตรมูลค่าสูง	๕๐,๐๐๐ คน	ไม่มีการดำเนินงานในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖								

แนวทางการพัฒนา ๒.๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
กิจกรรม : พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน		กิจกรรม : พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน			กพท.	๓	๑๑	๔	๒	๔
- เพิ่มศักยภาพบุคลากรฝึกหรือผู้ประเมินให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของเทคโนโลยี	๑ โครงการ	- เพิ่มศักยภาพบุคลากรฝึกหรือผู้ประเมินให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของเทคโนโลยี	๐.๓๘๗๖	๑ โครงการ	(สพร. สนพ.)					

แนวทางการพัฒนา ๒.๕ บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) – Trining Platform, Accreditation

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติ ราชการ	แนวทาง
โครงการบูรณาการความร่วมมือว่าด้วยการส่งเสริมการศึกษาและการมีงานทำให้แก่นักเรียน นักศึกษาและแรงงานทุกระดับ สู่การสะสมผลการเรียนรู้	๕,๐๐๐	ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖								

แนวทางการพัฒนา ๒.๖ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้แบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติ ราชการ	แนวทาง
โครงการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๐๐	โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ระดับสากล	๓.๕๐๐๐	๔๐	ศูนย์เชื่อม มาตรฐาน สากล	๓	๑๑	๔	๒	๖

แนวทางการพัฒนา ๒.๗ ศึกษาวิจัย จัดทำ Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติ ราชการ	แนวทาง
โครงการศึกษาวิจัย เพื่อจัดทำ Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition		ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖								

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
 แนวทางการพัฒนา ๓.๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค ๔.๐	๑๕๑,๕๐๐ คน	โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค ๔.๐	๒๐๘.๐๐๐๐	๓๑,๕๐๐ คน	กศป. (สปร สนพ)	๓	๑๑	๔	๓	๑

แนวทางการพัฒนา ๓.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	๑๕,๕๐๐ คน	๑. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	๙.๖๘๐๐	๒,๕๐๐ คน	กศป.	๑	๑	๒	๓	๒
๒. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ		๒. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพ	๔๙.๙๘๒๐	๑๕,๕๒๐ คน	กศป.	๓	๑๑	๔	๓	๒
กิจกรรม โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่	๑๕๑,๕๐๐ คน	กิจกรรม โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่	๒๗.๕๐๐๐	๑๑,๐๐๐ คน						
กิจกรรม โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียน ต่อหลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗,๘๔๐ คน	กิจกรรม โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้ เรียนต่อหลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๑๖.๖๓๒๐	๑,๕๒๐ คน						
กิจกรรม โครงการพัฒนาแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัย แรงงาน	๒๓,๐๐๐ คน	กิจกรรม โครงการพัฒนาแรงงานสตรีเพื่อยกระดับ ศักยภาพวัยแรงงาน	๕.๘๕๐๐	๓,๐๐๐ คน						
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ	๓๕,๗๐๐ คน	ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖								

แนวทางการพัฒนา ๓.๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

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

แนวทางการพัฒนา ๓.๔ ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

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

แนวทางการพัฒนา ๓.๕ ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

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

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา ๔.๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมและทั่วถึง

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
ปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑ กิจกรรม	ปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๐๑๕๑	๑ กิจกรรม	กกรม.	๕	๒๒	๑	๕	๑
ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ	๑ กิจกรรม	ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ	๐.๐๔๕๔	๑ กิจกรรม	กกรม.	๕	๒๒	๑	๕	๑

แนวทางการพัฒนา ๔.๒ ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			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. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี **	๐.๒๑๑๓	๑ โครงการ	กสพ.	๕	๒๐	๕	๕	๒
๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี **	๕ โครงการ	๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี **	๐.๑๕๙๙	๑ โครงการ	กสพ.	๕	๒๐	๕	๕	๒
๓. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน **	๕ โครงการ	๔. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน **	๐.๕๐๐๐	๑ โครงการ	กสพ.	๕	๒๐	๕	๕	๒

หมายเหตุ โครงการ ** ใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา ๔.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๕ โครงการ	โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๐.๓๐๐๐	๑ โครงการ	กสพ.	๓	๑๑	๔	๔	๓

แนวทางการพัฒนา ๔.๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ อย่างบูรณาการ

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	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 - การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย (Young Futuremakers Thailand-Promoting Youth Employability)		๑.๒ โครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต - การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย (Young Futuremakers Thailand-Promoting Youth Employability)			กวส.					
๒. การอำนวยการโครงการฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคสำหรับผู้ฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคไทยในญี่ปุ่น ประจำปี		๒. การอำนวยการโครงการฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคสำหรับผู้ฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคไทยในญี่ปุ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖			กวส.	๒	๔	๖	๔	๔
๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน	๕ โครงการ	๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน	๐.๒๔๕๐	๑ โครงการ	กพท.	๓	๑๑	๔	๔	๔
๔. โครงการฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๔๒,๒๐๐ คน	๔. โครงการฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๗.๐๖๐๐	๒,๒๐๐ คน	กศป.	๓	๑๑	๔	๔	๔
๕. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	๑,๐๐๐ คน	๕. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	๕.๐๐๐๐	๑,๐๐๐ คน	สพข.	๑	๒	๒	๔	๔

แนวทางการพัฒนา ๔.๕ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) (ประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ)	๕ โครงการ	๑. โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) (ประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ)	๐.๑๙๒๒	๑ โครงการ	กผส.	๓	๑๑	๔	๔	๕
๒. โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ภายใต้ กพร.ปช. (ประชุมคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช. จำนวน ๓ คณะ)	๕ โครงการ	๒. โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ภายใต้ กพร.ปช. (ประชุมคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช. จำนวน ๓ คณะ)	๐.๑๔๓๒	๑ โครงการ	กผส.	๓	๑๑	๔	๔	๕
๓. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๗๗ จังหวัด/ ๕ ปี	๓. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕.๖๓๑๖	๗๗ จังหวัด	กผส.	๓	๑๑	๔	๔	๕

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนา ๕.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๕ โครงการ	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๐.๒๔๐๐	๑ โครงการ	กผส.	๕	๒๐	๒	๕	๑
โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่	๕ โครงการ	โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่	๐.๙๐๗๓	๑ โครงการ	กพบ.	๕	๒๐	๔	๕	๑

แนวทางการพัฒนา ๕.๒ พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักบริหาร ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๕ โครงการ	๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักบริหาร ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๐.๒๓๓๓	๑ โครงการ	กบค.	๕	๒๑	๑	๕	๒
๒. โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี	๕ โครงการ	๒. โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๐.๓๖๐๐	๑ โครงการ	กตส.	๕	๒๑	๑	๕	๒

แนวทางการพัฒนา ๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑ โครงการ	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๐.๓๐๐๒	๑ โครงการ	กบค.	๕	๒๐	๑	๕	๓
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ	๕ โครงการ	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๕	๐.๖๕๐๔	๑ โครงการ	กบค.	๕	๒๐	๑	๕	๓
๓. โครงการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	๑ โครงการ	๓. โครงการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	๐.๑๓๘๑	๑ โครงการ	กบค.	๕	๒๐	๑	๕	๓
๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ **	๑ โครงการ	๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ **	๐.๖๒๘๒	๑ โครงการ	กสพ.	๕	๒๐	๑	๕	๓

หมายเหตุ โครงการ **ใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา ๕.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบุฐานข้อมูล ประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑. โครงการเช่าให้บริการสื่อสารโทรคมนาคม	๑ โครงการ	๑. โครงการเช่าให้บริการสื่อสารโทรคมนาคม	๓.๒๖๐๓	๑ โครงการ	ศทส.	๕	๒๐	๑	๕	๔
๒. โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและอุปกรณ์กระจายสัญญาณหลัก	๑ โครงการ	๒. โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและอุปกรณ์กระจายสัญญาณหลัก	๐.๔๘๐๐	๑ โครงการ	ศทส.	๕	๒๐	๑	๕	๔

แนวทางการพัฒนา ๕.๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการมหกรรม Skill Expo พลิกโฉมการพัฒนาคนสู่โลกยุคใหม่	๑ โครงการ	๑. โครงการมหกรรม Skill Expo พลิกโฉมการพัฒนาคนสู่โลกยุคใหม่	๕.๐๐๐๐	๑ โครงการ	กผส.	๒	๑๑	๔	๔	๔
๒. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	๑ โครงการ	๒. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	๐.๗๒๙๒	๑ โครงการ	กผป.	๓	๑๑	๔	๔	๔
๓. โครงการเผยแพร่ภารกิจภาพลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสื่อประชาสัมพันธ์ ทางสื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อกลางแจ้ง การจัดนิทรรศการ การจัดแถลงข่าว เอกสารเผยแพร่ สื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์	๕ โครงการ	๓. โครงการเผยแพร่ภารกิจภาพลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสื่อประชาสัมพันธ์ ทางสื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อกลางแจ้ง การจัดนิทรรศการ การจัดแถลงข่าว เอกสารเผยแพร่ สื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์	๐.๙๙๑๔	๑ โครงการ	กผป.	๓	๑๑	๔	๔	๔
๔. โครงการจัดทำสมุดประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕ โครงการ	๔. โครงการจัดทำสมุดประชาสัมพันธ์ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๒๔๘๐	๑ โครงการ	กผป.	๓	๒๐	๓	๔	๔
๕. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างสื่อ Social Media และประชาสัมพันธ์ GIG	๑ โครงการ	๕. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างสื่อ Social Media และประชาสัมพันธ์ GIG	๐.๓๔๘๘	๑ โครงการ	กผป.	๓	๒๐	๓	๔	๔

แนวทางการพัฒนา ๕.๖ พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการวิจัยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ โครงการ	๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการวิจัยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๐.๒๘๖๔	๑ โครงการ	กผส.	๓	๒๓	๒	๔	๖
๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยโปรแกรม Zoom วิจัยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ โครงการ	๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยโปรแกรม Zoom วิจัยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๐.๐๐๒๒	๑ โครงการ	กผส.	๓	๒๓	๒	๔	๖

แนวทางการพัฒนา ๕.๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			เจ้าภาพ หลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	เป้าหมาย	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามประเมินตามแผนผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕ โครงการ	๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามประเมินตามแผนผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑.๐๖๓๙	๑ โครงการ	กผส.	๓	๑๑	๔	๕	๗
๒. โครงการติดตามผลการดำเนินการเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕ โครงการ	๒. โครงการติดตามผลการดำเนินการเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๑๓๑๒	๑ โครงการ	กผส.	๕	๒๐	๒	๕	๗