



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

อธิบดี

เลขที่ ๑๑๓๗

รองอธิบดี ๑

วันที่ ๕ ธ.ค. ๒๕๖๘

เลขที่ ๒๑๘๐

เวลา ๐๘.๕๕ น.

วันที่ ๑๒ ธ.ค. ๒๕๖๘

เวลา

ส่วนราชการ กองแผนงานและสารสนเทศ กลุ่มงานนโยบายและแผน โทรศัพท์ ๑๙๑๕

ที่ รง ๐๔๐๔/ ๖๕๓๓

วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๔/ว ๓๘๘๖ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ ให้หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และนำเข้าแผนในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ พร้อมทั้งเสนออธิบดีกรมอนุมัติ (M7) ภายในวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

๒. ข้อยางาน

กองแผนงานและสารสนเทศได้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เอกสารแนบ ๑)

๒.๒ นำเข้าแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) เสร็จเรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๒)

๓. ข้อพิจารณา

กองแผนงานและสารสนเทศ จึงเห็นควรพิจารณา ดังนี้

๓.๑ อนุมัติแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และอนุมัติ (M7) ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR)

๓.๒ มอบกองแผนงานและสารสนเทศแจ้งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน นำเรียน ปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติตามลำดับ

๓.๓ มอบกองแผนงานและสารสนเทศแจ้งหน่วยงานนำเข้าสู่ข้อมูลโครงการและการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ภายในระยะเวลาที่กำหนด ก่อนเสนออธิบดีอนุมัติ (M7) ภายในวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายไกรวิทย์ เอกธรรมสุทธิ)

ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

- อนุมัติ ๓๓๓๐๓.๑

- เห็นชอบ ๓๓๓๐๓.๒-๓.๓

(นายสมาสร์ ปัทมสุคนธ์)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๖ ธ.ค. ๒๕๖๘

(นายไกรวิทย์ เอกธรรมสุทธิ)

ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

๑๗ ธ.ค. ๒๕๖๘

(นายภัทรวิทย์ เกอสะละ)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๒ ธ.ค. ๒๕๖๘



แผนปฏิบัติการราชการรายปี พ.ศ. 2569

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



กองแผนงานและสารสนเทศ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และบริหารจัดการงบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใสอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ทุกหน่วยงานของรัฐจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ และภารกิจเชิงรุกของกระทรวงแรงงาน และเป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมภายใต้ภารกิจของกรม รวมถึงตอบสนองเป้าหมายของแผนทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการรองรับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดิสรัปชัน มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพแรงงานไทยให้มีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต อันเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ธันวาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑	๒
บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)	
แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒
ส่วนที่ ๒	๔
ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี	
เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	
๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)	๕
๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง	๕
๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	๕
๒.๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ	๖
ทรัพยากรมนุษย์	
๒.๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร	๖
จัดการภาครัฐ	
๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)	๗
๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๗
๒.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๑๐
๒.๒.๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ	๑๖
พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	
๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๑๗
๒.๓.๑ นโยบายของรัฐบาล	๑๗
๒.๓.๒ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ	๑๗
ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน	
๒.๓.๓ แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)	๑๘
ของกระทรวงแรงงาน	
ส่วนที่ ๓	๒๐
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
๓.๑ ภาพรวม	๒๐
๓.๒ แผนปฏิบัติการ ๕ เรื่อง	๒๒
๓.๒.๑ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐาน	๒๒
ฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล	
๓.๒.๒ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับ	๒๕
ตลาดแรงงานรูปแบบใหม่และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	
ในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต	
๓.๒.๓ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ	๒๘
และแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
	๓.๒.๔ แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่าย การพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๙
	๓.๒.๕ แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และ มีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง	๓๒
	๓.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๕
ส่วนที่ ๔	การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	๔๘
	๔.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๔๙
	๔.๒ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ	๕๐
ภาคผนวก		๕๑
	ก. บัญชีอักษรย่อ	๕๒
	ข. แผนภาพความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)	๕๓
	ค. ตารางแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)	๕๔

แผนปฏิบัติการรายปี

(พ.ศ. ๒๕๖๙)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)



ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ โดยจัดทำเป็นแผนห้าปีที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย ของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง มาตรา ๓๓ ให้ส่วนราชการ จัดให้มีการทบทวน ภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะยกเลิก ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินการต่อไป หรือไม่ โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจ และสถานการณ์อื่น ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้ส่วนราชการทบทวนแผนปฏิบัติการ/แผนปฏิบัติราชการ และแผนระดับ ๓ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผน ทุกระดับ (แผนระดับ ๑ แผนระดับ ๒ และแผนระดับ ๓) และจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี วาระแรก ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติราชการรายปีโดยเริ่ม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อใช้เป็นกรอบ แนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดกรอบแนวทางดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษาแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนด แนวทางการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ ปัญหาด้านทักษะแรงงาน แผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และแนวทางการจัดสรรงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงานที่อาจเปลี่ยนแปลงไป

๒) ขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทบทวนโครงการและกิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อกำหนดโครงการและ กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เหมาะสมต่อไป

๓) รวบรวมและวิเคราะห์ความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงการและกิจกรรม ที่หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอให้บรรจุในแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน โดยยึดแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลัก

๔) นำเสนอร่างแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้อธิบดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา และจัดทำ QR Code แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานเมื่ออธิบดีเห็นชอบแล้ว

๕) เผยแพร่แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสร้างการรับรู้ ให้แก่หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนดังกล่าว

๖) ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) เพื่อให้การดำเนินงาน ตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเอกภาพและประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ของรัฐบาลได้ และเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในระยะต่อไป

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

การเชื่อมโยง

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ



การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของ SDG Targets กับเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

1	2, 13, 15, 16, 17, 19	7	2, 7, 23	13	2, 6, 10, 11, 12, 16, 18, 19
2	2, 3, 8, 11, 18, 23	8	1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 16, 17, 18, 23	14	1, 2, 16, 18, 23
3	2, 4, 7, 11, 13, 14, 18, 23	9	2, 4, 5, 7, 8, 11, 18, 19, 23	15	2, 3, 18, 19, 20, 23
4	2, 10, 11, 12	10	1, 2, 4, 7, 8, 11, 15, 16, 17, 20, 22	16	1, 2, 15, 17, 20, 21, 22
5	1, 2, 13, 15, 17, 20, 23	11	1, 2, 5, 6, 7, 9, 10, 16, 17, 18, 19	17	2, 7, 9, 20, 23
6	2, 6, 13, 15, 18, 19, 23	12	3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 18, 19, 23		

หมายเหตุ: เป็นการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของเป้าหมายย่อย (SDG Targets) กับเป้าหมายแผนแม่บทย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทฯ จะสัมพันธ์กับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ และสอดคล้องกับ SDGs ดัง

แผนแม่บทฯ

1. ความมั่นคง
2. ความกินอิ่ม
3. การเกษตร
4. คุณภาพชีวิตและการพัฒนาคน
5. การท่องเที่ยว
6. พื้นที่และเมืองน่าอยู่ด้วยธรรม
7. โดยสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล
8. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
9. เศรษฐกิจดิจิทัล
10. การปรับเปลี่ยนภาคเกษตรและวัฒนธรรม
11. การพัฒนาที่ยั่งยืนภาคเกษตรและอาหารปลอดภัย
12. การพัฒนาที่ยั่งยืนภาคอุตสาหกรรม
13. การเสริมสร้างสังคมไทยด้วยคุณธรรม
14. ศิลปะทางวัฒนธรรม
15. พหุวัฒนธรรม
16. สมรรถนะสูง
17. ความมั่นคงและระดับประเทศทางสังคม
18. การสนับสนุนและยกระดับการศึกษาระดับ
19. การบริหารจัดการภาครัฐ
20. การพัฒนาระบบและนวัตกรรมดิจิทัลภาครัฐ
21. การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมดิจิทัล
22. การพัฒนาและบูรณาการดิจิทัล
23. การวิจัยและพัฒนา

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ให้นำหน่วยงานของรัฐจัดทำแผนระดับที่ ๓ ในความรับผิดชอบตามนโยบายมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับที่ ๒ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนระดับที่ ๓ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ซึ่งแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

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

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

(๑) เป้าหมาย

ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับเพิ่มขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

มุ่งเน้นการสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และสงบเรียบร้อยในทุกระดับ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ อาทิ โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) เป้าหมาย

- ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

- การลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น

- การเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลายมิติ เพื่อให้ประเทศไทยเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง โดยมีเป้าหมายหลักคือการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการพัฒนาทักษะแรงงานรูปแบบใหม่ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง และให้แรงงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ อาทิ (๑) โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (๒) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (๓) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ๔ ภาค

๒.๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) เป้าหมาย

คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

มุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ เป้าหมายหลักคือการสร้างคนไทยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ อาทิ (๑) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน (๒) โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (๓) โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (๔) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (๕) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับศักยภาพแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยแรงงาน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ

๒.๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

มุ่งเน้นการสร้างภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โดยมีเป้าหมายหลักคือการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการ อาทิ (๑) โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์ (๒) โครงการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๓) โครงการปรับปรุงเครือข่ายสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๔) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

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

(๑) ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง

๑) เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเทศไทยมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

มุ่งเน้นการสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และสงบเรียบร้อยในทุกระดับ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ เพื่อฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีทักษะฝีมือและความพร้อมในการทำงานและการประกอบอาชีพ มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เป้าหมาย คือ เพื่อให้ปัญหาความมั่นคงได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อ การประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิตแรงงาน และความร่วมมือระหว่างประเทศ

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา ที่ ๙ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าหมายของแผนย่อย

ภาคใต้มีความสงบสุขร่มเย็น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ เพื่อฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีทักษะฝีมือและความพร้อมในการทำงานและการประกอบอาชีพ มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เป้าหมาย คือ เพื่อให้ปัญหาความมั่นคงได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อ การประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิตแรงงาน และความร่วมมือระหว่างประเทศ

(๒) ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๑) เป้าหมายระดับประเด็น

เป้าหมายที่ ๒ ผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และกิจกรรมพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม เพื่อฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือให้กับบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล เฉพาะทักษะและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพรายอุตสาหกรรม สมรรถนะบุคลากรในอนาคต

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แนวทางการพัฒนา

มีเป้าหมายเพื่อให้แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลในด้านความพร้อมในอนาคตดีขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพ

การผลิตของอุตสาหกรรมและบริการตลอดห่วงโซ่มูลค่า มีการคาดการณ์เทคโนโลยีในอนาคตสำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการของประเทศ วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษาภาคอุตสาหกรรมและบริการ ให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำเข้าบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศหรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่

เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม เพื่อฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือให้กับบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล เฉพาะทักษะและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพรายอุตสาหกรรม สมรรถนะบุคลากรในอนาคต

(๓) ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ ๒ การลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ โดยมีโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงพัฒนากำลังแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เป็นการเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๑ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าหมายของแผนย่อย

การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ โดยมีโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงพัฒนากำลังแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เป็นการเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ

๓) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

แนวทางการพัฒนา

พัฒนาแรงงานและสนับสนุนผู้ประกอบการ โดย

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับกิจการเป้าหมายในพื้นที่และพัฒนาแรงงาน

ที่มีศักยภาพให้ยกระดับเป็นผู้ประกอบการในอนาคต

(๒) พัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยการบ่มเพาะผู้ประกอบการท้องถิ่น การพัฒนาผู้ให้บริการ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาในพื้นที่และเครือข่าย และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในภาคธุรกิจ

เป้าหมายของแผนย่อย

การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ๔ ภาค เพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทั้ง Re-skill และ Up-skill รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงพัฒนากำลังแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น

(๔) ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๑) เป้าหมายระดับประเด็น

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

มุ่งเน้นการพัฒนาคคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ เป้าหมายหลักคือการสร้างคนไทยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการ ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ อาทิ (๑) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน (๒) โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (๓) โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (๔) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (๕) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับศักยภาพแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยแรงงาน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

➤ เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัว และเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ จึงจัดทำโครงการ อาทิ (๑) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน (๒) โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

(๓) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (๔) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ

➤ เป้าหมายของแผนย่อย

มีคนไทยที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ จึงจัดทำโครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อยกระดับทักษะและสมรรถนะของแรงงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาด พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ

๒.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

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

(๑) **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี

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

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

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

ในส่วนของเป้าหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องนั้น จะเป็นเรื่องของการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ การเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

อีกทั้งเมื่อพิจารณาจากมติ และหมุดหมาย ๑๓ ประการ จะพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานดังต่อไปนี้

มติที่ ๑ มติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้องคือ

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

กลยุทธ์ที่ ๙ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๑ พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า เยียวยากำลังคนรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๒ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ของเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ด้านเทคโนโลยีแบตเตอรี่ ระบบเซ็นเซอร์และระบบอิเล็กทรอนิกส์ในยานยนต์ไฟฟ้า

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๓ อุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศที่สามารถแข่งขันได้

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

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล

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

มติที่ ๒ มติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๔ พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน โดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน

และภาคธุรกิจ ที่ให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและร่วมจ่ายในการพัฒนาบุคลากร และปรับวิธีการเรียนการสอนเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการหารายได้และสร้างธุรกิจ รวมถึงยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและระดับการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต่างๆ ให้เทียบเท่ากับระดับนานาชาติหรือสถาบันชั้นนำของโลก เพื่อให้สามารถใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น้อยอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ พัฒนาภาคให้เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ โดยใช้แนวทางการพัฒนา ภายใต้แผนพัฒนาภาค และการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือ ระเบียง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง-ตะวันตก ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ภาคใต้ การพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเครื่องมือสำคัญในการกระจายความเจริญเติบโตไปสู่ภูมิภาคและการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเชื่อมโยงทั้งภายในพื้นที่ พื้นที่ใกล้เคียง และต่างประเทศ มีการกำหนดสาขากิจการเป้าหมายในพื้นที่ฐานเศรษฐกิจใหม่ที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ รวมถึงเชื่อมโยงผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชนเข้ากับห่วงโซ่อุปทาน ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ กระจายผลการพัฒนาสู่ประชาชน และสามารถพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจหลักที่รองรับการลงทุนและการจ้างงาน การพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อเป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง โดยส่งเสริมการลงทุนและการจ้างงานในพื้นที่ รวมทั้งมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมกลไกความร่วมมือภาครัฐ เอกชน ประชาชน และประชาสังคมเพื่อการพัฒนาพื้นที่และเมือง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่และเมืองด้วยความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ หลากหลาย รูปแบบ โดยส่งเสริมการพัฒนาเมืองด้วยรูปแบบต่าง ๆ อาทิ ภาครัฐการพัฒนาเมือง บริษัทพัฒนาเมือง ด้วยการศึกษ ความเหมาะสมในการยกระดับกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน การถอดบทเรียนจากพื้นที่ซึ่งประสบความสำเร็จ อาทิ ขอนแก่นโมเดล ซึ่งสามารถดึงดูดการลงทุน พร้อมกับการจ้างงาน ในพื้นที่ให้เป็นต้นแบบสำหรับขยายผลไปยังพื้นที่อื่น ๆ เสริมสร้างบทบาทของวิสาหกิจเพื่อสังคมในการพัฒนาพื้นที่และเมือง การพัฒนาธุรกิจใหม่ การสร้างงานสร้างอาชีพ โดยมีมาตรการรองรับความเสี่ยงทางธุรกิจและการเงินในช่วงเริ่มต้น พร้อมทั้งถ่ายทอดทักษะและองค์ความรู้ให้ชุมชนสามารถดำเนินการต่อไปด้วยตนเอง อาทิ วิสาหกิจสุขภาพเพื่อสังคม ซึ่งมุ่งเน้นเกษตรในเมือง และช่วยสร้างเมืองให้เป็นเขตอาหารปลอดภัย ขยายเครือข่ายเชื่อมโยงธุรกิจเพื่อสังคมในพื้นที่ และเมือง เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน แก่ไขกฎระเบียบภาครัฐให้เอื้ออำนวยต่อการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ได้แก่ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม ส่งเสริมให้เมืองที่มีพื้นที่ต่อเนื่องกันเชิงนิเวศร่วมวางแผนพัฒนาและดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัญหาในพื้นที่ที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว

มิติที่ ๓ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ มีหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้อง คือ

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๔ พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน โดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ ที่ให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและร่วมจ่ายในการพัฒนาบุคลากร และปรับวิธีการเรียนการสอนเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการหารายได้และสร้างธุรกิจ รวมถึงยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและระดับการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต่างๆ ให้เทียบเท่ากับระดับนานาชาติหรือสถาบันชั้นนำของโลก เพื่อให้สามารถใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา
แห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพ
และเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต ดังนี้

๑) ส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม
ทั้งการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนา
ทักษะเดิมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน โดยให้สถาบันการศึกษาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานพัฒนาของรัฐ วางแผนสำรวจข้อมูลและจัดทำหลักสูตรระยะสั้น
เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมีการปรับกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่น
เพื่อสนับสนุนการดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลายได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบ
การทำงานในอนาคต และประชาชนควรได้รับเครดิตในทักษะอนาคต เพื่อใช้พัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ได้รับ
การรับรองและสนับสนุนจากภาครัฐ

๒) การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเข้าสู่
เส้นทางอาชีพเข้าด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จ และมีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้
ที่ต้องการพัฒนาทักษะ สามารถต่อยอดสู่การทำงาน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ โดยมีการรับรอง
มาตรฐาน รวมถึงการเสริมสร้างผู้ประกอบการที่เชื่อมโยงกับภาคการผลิตและบริการในพื้นที่

๓) ปรับรูปแบบการทำงาน ในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความ
คล่องตัวในการทำงานได้ทุกที่ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานในทุกองค์กรที่ส่งเสริมให้คนเก่งได้แสดง
ความสามารถและแข่งขันอย่างเป็นธรรมเพื่อขจัดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร
รวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะสิทธิด้านแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงและปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการ
ของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดย

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

๒) พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์
อุปทานของแรงงานและการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่คุณค่าตามรายอุตสาหกรรม
ของการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง

๓) กำหนดมาตรการในการผลิตกำลังคนแบบเร่งด่วน โดยจัดการศึกษารูปแบบจำลอง
ในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านปัญญาประดิษฐ์ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๓ สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้าง
ออกแบบและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดกระบวนการผลิตและบริการ การจัดการและการตลาด ดังนี้

๑) การสร้างและพัฒนาทักษะองค์ความรู้รอบด้านที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจยุคใหม่โดยการสร้างความเชื่อใหม่ที่ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรม ให้ตระหนักถึง รั้วองค์ความรู้ใหม่ 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) ส่งเสริมให้ภาคส่วนต่างๆ สร้างและพัฒนาเมืองเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และพื้นที่สร้างสรรค์ที่หลากหลาย ทั้งพื้นที่กายภาพ และพื้นที่เสมือนจริง โดยกำหนดมาตรการจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้สถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคเอกชนโดยเฉพาะผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ สร้างพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และพื้นที่สร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีสาระที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่ม ครอบคลุมทุกพื้นที่ เข้าถึงได้ง่ายทั้งพื้นที่กายภาพ และพื้นที่เสมือนจริง เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและแสดงศักยภาพอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างค่านิยม และพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒) สร้างสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยการสร้างสื่อที่ใช้ภาษาถิ่นเพื่อให้ประชาชนที่ไม่ได้ใช้ภาษาไทยกลางเป็นภาษาหลักเข้าถึงได้ สื่อทางเลือกสำหรับผู้พิการทางสายตาและผู้พิการทางการได้ยิน รวมถึงสนับสนุนกลุ่มประชากรที่มีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจให้เข้าถึงสื่อในราคาที่เข้าถึงได้

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

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

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติโดยจัดทำข้อมูลและส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางเส้นทางการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายในอนาคตของตนเอง และสามารถเทียบโอนประสบการณ์ได้ทั้งนี้ ให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับให้มีความเข้าใจและมีสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษที่มีความต้องการที่ซับซ้อน

หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทยประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทนโดยยกเลิกภารกิจการให้บริการของภาครัฐที่มีต้นทุนสูง เมื่อเทียบกับเอกชน หรือไม่มีความจำเป็น

ที่ภาครัฐต้องดำเนินการ โดยพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างแรงจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน วิสาหกิจ เพื่อสังคม องค์กรนอกภาครัฐ และภาคีการพัฒนาอื่นๆ เข้ามาดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในลักษณะ นวัตกรรมทำให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนาประเทศที่มีการร่วมรับ ผลประโยชน์และความเสี่ยงในการดำเนินการ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการ บริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐจากการ ควบคุม มาเป็นการกำกับดูแลหรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่างๆ พร้อมทั้งปรับ กระบวนการทำงานภาครัฐโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ โดยกำหนดเป้าหมายการบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในทุกบริการที่ภาครัฐ ยังต้องดำเนินการให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมตั้งแต่ระดับนโยบาย แผนงบประมาณ กำลังคน และการติดตามประเมินผล ให้เป็นเอกภาพและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

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

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

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหาร จัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

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

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบ กระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือ มีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตาม ประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทาง และรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

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

๒.๒.๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- (๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๓ : ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- (๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รองรับนโยบายที่ ๓ : ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- (๓) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
- (๔) ตัวชี้วัด อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจชายแดนภาคใต้
- (๕) กลยุทธ์ สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามศักยภาพของพื้นที่ การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนการพัฒนาที่มุ่งสร้างความมั่นคงในอาชีพ การสร้างรายได้และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ นโยบายของรัฐบาล

รัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี นายอนุทิน ชาญวีรกูล ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘ ซึ่งมีประเด็น ๕ ด้านหลักของนโยบายเร่งด่วนที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเห็นชอบนโยบายรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารประเทศไทยในระยะเวลาอันจำกัด ซึ่งเน้นการแก้ไขปัญหา ๕ ด้าน ๑๕ ข้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ

๑. สร้างรายได้ ลดรายจ่ายให้กับพี่น้องประชาชนในการใช้ชีวิตประจำวัน อาทิ ค่าพลังงาน ค่าน้ำดื่มสะอาด ค่าโดยสาร ค่าผ่านทาง เพื่อให้มีกำลังในการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น โดยจัดทำโครงการคนละครึ่ง การบริหารจัดการราคาสินค้าเกษตรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมควบคู่กับการสร้างโอกาสในการสร้างรายได้และความสามารถในการแข่งขันแก่ผู้ค้ารายย่อย ผู้ประกอบการ รวมถึงเกษตรกรและชุมชนในท้องถิ่นให้มั่นคงแข็งแรงขึ้น ผ่านกลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ทักษะใหม่ (Reskill) และการเพิ่มทักษะ (Upskill) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) และสร้างโอกาสให้คนไทยมีรายได้มากขึ้น และส่งเสริมการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ในการผลิตไฟฟ้าภาคครัวเรือนและกิจกรรมทางการเกษตร เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนและชุมชนและเพิ่มพลังงานสีเขียวตามความต้องการของทุกภาคส่วน

๕. เร่งแก้ไขปัญหาผลกระทบจากสงครามการค้า โดย

๕.๓ สร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนที่ทันสมัยและเอื้อต่อการแข่งขันในปัจจุบันและอนาคต โดยปรับปรุงกฎระเบียบและขั้นตอนการอนุญาตให้สะดวก โปร่งใส และเป็นมิตรต่อผู้ประกอบการ ปรับระบบส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ เซมิคอนดักเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ขั้นสูง ยานยนต์สมัยใหม่อาหารแห่งอนาคต พลังงานสะอาด และอุตสาหกรรมชีวภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้นักลงทุนจากต่างประเทศจัดตั้งบริษัทร่วมทุนกับบริษัทของไทย และสร้างห่วงโซ่การผลิตภายในประเทศจากผู้ประกอบการไทย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการในประเทศ

ด้านความมั่นคง

๗. เร่งแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรัฐบาลจะเร่งรัดปรับแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนคู่ขนานไปกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน

๒.๓.๒ 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 ส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skill) เติมทักษะใหม่ (Re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น รองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

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

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

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

๒.๓.๓ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน สถานประกอบการกิจการ และตลาดแรงงานของประเทศที่สอดคล้อง กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยแบ่งแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ดังนี้

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

เป้าหมาย

๑. กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานศักยภาพสูง มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ในการประกอบอาชีพ เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม

เป้าหมาย

๑. สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่ดีให้กับคนไทยทุกกลุ่มที่มีความพร้อมและประสงค์จะทำงานในตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๒. ตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ ค้ำครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม

เป้าหมาย

แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางประกันสังคมที่มั่นคง

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคง ด้านแรงงาน

เป้าหมาย

๑. ยกระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

๒. ยกระดับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

๓. แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศปลายทาง

๔. ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบัน และอนาคตให้ลดลงและไม่เกิดขึ้นซ้ำ ได้แก่ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย

เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาล บุคลากร มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน ให้เป็นดิจิทัล

เป้าหมาย

มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลมีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ปลอดภัย พร้อมใช้งาน

ส่วนที่ ๓

สาระสำคัญแผนปฏิบัติการรายปี

(พ.ศ. ๒๕๖๙)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ส่วนที่ ๓ สารสำคัญแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑ ภาพรวม

(๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่”

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

นิยามศัพท์

พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน คือ การพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานทั้งในภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคเกษตรกรรม โดยใช้กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

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

ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ ความสามารถของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างนวัตกรรม ยกระดับความสามารถของภาคอุตสาหกรรม ทั้งในด้านของความสามารถของแรงงานผู้ประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้

(๒) พันธกิจ (Mission)

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

(๓) เป้าประสงค์ (Goals)

- ๑) ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ๒) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(๔) ผลสัมฤทธิ์ (Results)

- ๑) กำลังแรงงานของประเทศมีฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ๒) ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(๕) ค่านิยมร่วม (Shared Values)

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

(๖) สมรรถนะหลักขององค์กร

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

(๗) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (Indicators)

๑) อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น ๑ – ๒ อันดับ

๒) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔

๓) อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ – ๕ จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี

๕) ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

(๘) วัฒนธรรมองค์กร – DSD

D : Digital & Data Driven	ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสารสนเทศมานำองค์กรในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและทราบถึงความต้องการแรงงานเพื่อนำไปสู่กำลังแรงงานสมัยใหม่
S : Skill & Smart (Service)	ผู้บริหารและบุคลากรมีทักษะสูง มีความเป็นมืออาชีพในการทำงานเพื่อการให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีมเชิงรุก ทันต่อสถานการณ์ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย
D : Developed & Determined	ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง และทำให้แรงงานที่ผ่านกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

๓.๒ แผนปฏิบัติการ ๕ เรื่อง

๓.๒.๑ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นทั้งระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย หลักสูตรที่มีความครอบคลุม การทดสอบฝีมือและศูนย์ทดสอบฯ มีการประกันคุณภาพของระบบการทดสอบมาตรฐานระบบการสนับสนุนให้แรงงานสามารถเข้าถึงระบบการทดสอบ มีกระบวนการเตรียมความพร้อมและสถานประกอบการให้ความสำคัญกับผลการทดสอบและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับระดับฝีมือและมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และในแผนนี้มีการมุ่งเน้นมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการของอนาคต

เป้าหมาย

(๑) มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์

- (๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
- (๓) แรงงานที่เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
- (๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือ
- (๕) สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน
- (๖) สร้างและพัฒนาผู้ประเมินความรู้ความสามารถให้เกิดความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำหรือได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และเหมาะสม
- (๗) การรับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย ต่อสาธารณะและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (๒) จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับเป้าหมายใหม่ (เช่น ด้าน BCG เป็นต้น)
- (๓) ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๔) จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)
- (๕) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (๖) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- (๗) ระยะเวลาที่ใช้เฉลี่ยในการรอการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ระยะเวลาของการสมัคร และรอเพื่อเข้ารับการทดสอบ)
- (๘) จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงาน
- (๙) ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
- (๑๐) จำนวนผู้ประเมินความรู้ความสามารถ
- (๑๑) จำนวนผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
- (๑๒) ระดับความสำเร็จของการเทียบโอนประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการฝึกอบรมสู่ระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้กรอบ คุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework : NQF)
- (๑๓) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพ และอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG และ ๖ อุตสาหกรรมตาม ๑๓ หมายเหตุ)
- (๒) ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน ตามมาตรฐานสากล
- (๓) เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)
- (๔) สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๕) ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ
- (๖) รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมตามระดับฝีมือในสาขาอาชีพที่อาจเป็น อันตรายต่อสาธารณะ
- (๗) ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG และ ๖ อุตสาหกรรม ตาม ๑๓ หมุดหมาย) (๑ โครงการ)

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรมจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ รายการ งบประมาณ ๑๐,๑๖๖,๑๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจ้างงานตามมาตรฐานสากล (๑ โครงการ)

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๓๘,๒๖๐ คน งบประมาณ ๗๖,๒๔๙,๐๐๐ บาท (๒ กิจกรรม)

๑) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล จำนวน ๒,๑๘๐ คน งบประมาณ ๑๖,๐๒๒,๐๐๐ บาท

๒) กิจกรรมยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน จำนวน ๓๖,๐๘๐ บาท งบประมาณ ๖๐,๒๒๗,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน งบประมาณ ๒,๓๕๗,๐๐๐ บาท (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรมยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการแข่งขัน งบประมาณ ๒,๓๕๗,๐๐๐ บาท

พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติรองรับการขับเคลื่อนธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ (๑ โครงการ)

๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ (๑ โครงการ)

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรมการแข่งขันฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ ครั้ง งบประมาณ ๕๑,๙๘๘,๓๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมตามระดับฝีมือในสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ (๑ โครงการ)

๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถ ตามกฎหมาย จำนวน ๖๓๕,๐๐๐ คน งบประมาณ ๕,๑๔๓,๗๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓.๒.๒ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการมีความแตกต่างในระดับของสาขาที่ต้องการ และในระดับของพื้นที่ที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน 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 Training Technology Roadmap (TTR) / Skill for employment / Skill for competition

ตัวชี้วัด

(๑) จำนวนวิทยากรต้นแบบสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

(๒) จำนวนหลักสูตรการฝึกที่รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓

(๓) จำนวนศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง

(๔) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓

(๕) จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓

(๖) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๗) ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

(๘) จำนวนหลักสูตรที่บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย

(๙) กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรณีผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ภายใน ๓ ปี

(๑๐) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย + BCG + Carbon Credit)

- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ
- (๓) ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG
- (๔) พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- (๕) บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้

(Credit Bank) – Training Platform, Accreditation

(๖) พัฒนาวิทยากรต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

(๗) ศึกษาฝึกอบรม Technology Roadmap (TRM)/Skill for employment/Skill for competition

แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย + BCG + Carbon Credit) (๓ โครงการ)

๑. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ จำนวน ๖,๐๘๐ คน งบประมาณ ๑๕,๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

(๓ กิจกรรม)

๑) กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่องานและทักษะแห่งอนาคต

- พัฒนาทักษะด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling) งบประมาณ ๑๒,๖๓๕,๔๐๐ บาท

- พัฒนาทักษะแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) งบประมาณ ๒๔,๑๐๐,๙๐๐ บาท

๒) กิจกรรม พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพและการแข่งขัน

- พัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เป้าหมาย ๗,๐๐๐ คน งบประมาณ ๓๒,๕๕๐,๐๐๐ บาท

- พัฒนาทักษะตามความสามารถของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ จำนวน ๑๘,๒๐๐ คน งบประมาณ ๖๒,๔๓๐,๐๐๐ บาท

- พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน (สมรรถนะ) จำนวน ๑๓,๐๐๐ งบประมาณ ๔๖,๖๗๕,๕๐๐ คน

- พัฒนาทักษะแรงงานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๕,๐๐๐ งบประมาณ ๒๐,๐๕๐,๐๐๐ บาท

- พัฒนาทักษะคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ จำนวน ๓๗๕ คน งบประมาณ ๑,๖๗๗,๔๐๐ บาท

๓) กิจกรรม พัฒนาศักยภาพรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวน ๑๓,๒๐๐ คน งบประมาณ ๕๔,๕๖๖,๐๐๐ บาท

๓. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (๒ กิจกรรม)

๑) กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ จำนวน ๑๕,๐๐๐ คน งบประมาณ ๕๗,๗๕๐,๐๐๐ บาท

๒) กิจกรรม พัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต จำนวน ๙,๐๐๐ คน งบประมาณ ๔๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท

- พัฒนาทักษะแรงงานรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ จำนวน ๑,๐๐๐ คน งบประมาณ ๓,๔๐๐,๐๐๐ บาท

- พัฒนาทักษะภาคอุตสาหกรรมเพื่อทำงานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ จำนวน ๓,๐๐๐ คน งบประมาณ ๑๓,๒๖๐,๐๐๐ บาท

- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce) จำนวน ๑๐,๐๐๐ คน งบประมาณ ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจและพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ (๒ โครงการ)

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ๔ ภาค (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ๔ ภาค จำนวน ๑,๒๐๐ คน งบประมาณ ๕,๔๐๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน ๓,๐๐๐ คน งบประมาณ ๑๒,๓๔๓,๐๐๐ บาท (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน ๓,๐๐๐ คน งบประมาณ ๑๓,๓๔๓,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (๒ โครงการ)

๑. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรม จ้างทำสื่อออนไลน์ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) งบประมาณ ๑,๔๐๘,๐๐๐ บาท

๒. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรม พัฒนาแรงงานเพื่องานและทักษะแห่งอนาคต งบประมาณ ๑,๓๖๔,๖๔๐ บาท

จ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์ จัดทำหลักสูตร พร้อมคู่มือการฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) - Training Platform, Accreditation (๑ โครงการ)

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาวิทยากรต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ศึกษาฝึกอบรม Technology Roadmap (TRM)/Skill for Employment/Skill for Competition

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรม พัฒนาแรงงานเพื่อทักษะแห่งอนาคต งบประมาณ ๑,๓๖๔,๖๔๐ บาท

จ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์ จัดทำหลักสูตร พร้อมคู่มือการฝึกอบรม

๓.๒.๓ แผนปฏิบัติการเรื่อง ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ (รวมถึงวิสาหกิจชุมชน) และแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานผู้พิการ แรงงานเยาวชน ผู้ต้องขัง ผู้บำบัดยาเสพติด ทหารปลดประจำการ เป็นต้น) เป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้เข้าถึงการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้เกิดรายได้ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ และบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การทำให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะมีทักษะ ความสามารถที่สูงขึ้น สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากระบบการพัฒนา ศักยภาพไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพและต่อยอดจากอาชีพที่ทำอยู่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำไปสู่ การมีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน

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

เป้าหมาย

1. ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ วิสาหกิจชุมชน ที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น
2. การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ต้องขัง /เยาวชนในสถานพินิจ ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ เยาวชน เป็นต้น)

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา
- (๒) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี
- (๓) ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายใน ๓ ปี
- (๔) จำนวนวิสาหกิจได้รับการพัฒนารายได้เพิ่มร้อยละ ๕ ต่อปี และผู้ผ่านอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ มีรายได้สูงกว่า ๔๐,๐๐๐ บาทต่อปี
- (๕) จำนวนแรงงานรูปแบบใหม่ (Gig worker) ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๖) จำนวนผู้ประกอบการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาปรับปรุงธุรกิจ ในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้มากขึ้นหรือลดต้นทุนการผลิต

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล
- (๒) ส่งเสริมการมีงานทำหรือการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
- (๓) สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่
- (๔) ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล
- (๕) ส่งเสริม ศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (๑ โครงการ)

๑. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบ อาชีพ (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรมยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่ จำนวน ๔,๙๕๐ คน งบประมาณ ๑๙,๒๐๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการมีงานทำหรือการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (๒ โครงการ)

๑. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพื่อโอกาสในการประกอบอาชีพ จำนวน ๕๗,๓๘๐ คน งบประมาณ ๓๑๓,๗๒๐,๖๐๐ บาท (๗ กิจกรรม)

๑) กิจกรรม พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน จำนวน ๒,๖๐๐ คน งบประมาณ ๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท

พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน จำนวน ๒,๔๐๐ คน งบประมาณ ๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท

พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ จำนวน ๒๐๐ คน งบประมาณ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒) กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ จำนวน ๓๕,๐๐๐ คน งบประมาณ ๒๓๔,๓๘๙,๖๐๐ บาท

๓) กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๑,๓๐๐ คน งบประมาณ ๒๒,๙๖๘,๐๐๐ บาท

๔) กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ จำนวน ๒,๒๘๐ คน งบประมาณ ๕,๗๐๐,๐๐๐ บาท

๕) กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ จำนวน ๘,๐๐๐ คน งบประมาณ ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๖) กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน จำนวน ๓,๐๐๐ คน งบประมาณ ๗,๘๖๓,๐๐๐ บาท

๗) กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG จำนวน ๕,๒๐๐ คน งบประมาณ ๑๓,๘๐๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ จำนวน ๓,๐๐๐ คน งบประมาณ ๑๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน (๑ โครงการ)

๑. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพื่อโอกาสในการประกอบอาชีพ จำนวน ๔,๐๐๐ คน งบประมาณ ๑๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานอิสระและผู้ประกอบกิจการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน จำนวน ๔,๐๐๐ คน งบประมาณ ๑๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๓.๒.๔ แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย สถานประกอบการ สภาการศึกษา สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการทำงานบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานเหล่านี้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้การดำเนินงานของกรมฯ ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน่วยงานกำกับ (Regulator) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายเครือข่ายเพื่อตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนร่วมกันให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน ในขณะเดียวกัน กรมฯ จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของเครือข่ายให้เพิ่มขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ และกรมฯ ยังได้

เรียนรู้จากประสบการณ์ของภาคเอกชนและเครือข่าย นอกจากนี้ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสภาพแวดล้อม ที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปอย่างก้าวกระโดด

เป้าหมาย

(๑) การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการ ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

(๒) แรงงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่งได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

(๓) เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ

(๔) การส่งเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อมีการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชน

(๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิผล

(๖) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ประสานงาน อำนาจความสะดวก และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของแผนได้อย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

(๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) จำนวนสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด

(๔) ระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิผล

(๕) จำนวนศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

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

(๗) พนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

(๘) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในสถานประกอบการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

แนวทางการพัฒนา

(๑) ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

(๒) ยกกระตือรือร้นการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

(๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้นวัตกรรม เพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

(๔) พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาคและประเทศ อย่างบูรณาการ

(๕) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

(๖) ส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๗) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยี เพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมและทั่วถึง (๑ โครงการ)

- โครงการสัมมนาทบทวน ปรับปรุง และพัฒนากฎหมาย ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณ ๑๔๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง **งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (๗ โครงการ)

๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน งบประมาณ ๙๓๙,๐๐๐ บาท

๒. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน งบประมาณ ๙๘๕,๓๐๐ บาท

๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมินเงินสมทบ งบประมาณ ๘๐๐,๔๕๐ บาท

๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๑๑,๗๐๐ บาท

๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี งบประมาณ ๑๒๖,๔๐๐ บาท

๖. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน งบประมาณ ๑,๒๘๓,๙๖๐ บาท

๗. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การตรวจติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค งบประมาณ ๗๘๘,๘๖๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรมด้วยเทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่ายความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาคและประเทศ อย่างบูรณาการ (๑ โครงการ)

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ จำนวน ๑,๐๐๐ คน งบประมาณ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด (๑ โครงการ)

๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรมขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. จำนวน ๗๗ แห่ง งบประมาณ ๔,๔๔๓,๗๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๑ กิจกรรม)

- กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔,๖๔๐,๐๐๐ คน งบประมาณ ๔๓๑,๑๔๓,๑๐๐ บาท

๓.๒.๕ แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานระดับประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนากำลังคน โดยต้องมีการดำเนินงานในลักษณะองค์กรธรรมาภิบาล มีการใช้หลักวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและให้บริการอย่างคล่องตัว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในหมวดหมาย ภาครัฐที่ ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน ทั้งนี้ กรมฯ ต้องมีการประเมินถึงโครงสร้าง อัตรากำลัง ทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างเหมาะสม มีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล และมีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การให้บริการ รวมถึงการสื่อสารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

- (๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานของประเทศ มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน
- (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

ตัวชี้วัด

- (๑) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๒) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และบูรณาการการใช้ข้อมูล
- (๓) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
- (๔) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็น Open Government
- (๕) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- (๖) ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data – Driven Organization)
- (๗) ระดับความสำเร็จของเกณฑ์การประเมินคุณธรรม ITA

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA
- (๒) พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ
- (๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ
- (๕) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก
- (๖) พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๗) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล
- (๘) การจัดทำ KM ขององค์กร ด้านดิจิทัล

(๙) การส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมสำหรับองค์กรเพื่อให้เกิดความโปร่งใส

แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA (๓ โครงการ)

๑. โครงการยกระดับการบริหารจัดการด้วยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) งบประมาณ ๙๖๙,๖๐๐ บาท

๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมการประเมินผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ จำนวน ๑๑๐ คน งบประมาณ ๒๔๕,๔๐๐ บาท

๓. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๓๐ คน งบประมาณ ๒๗๓,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ (๓ โครงการ)

๑. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน งบประมาณ ๑๖,๒๐๐ บาท

๒. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างวินัยและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน งบประมาณ ๑๖,๒๐๐ บาท

๓. โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณ ๗๙๓,๐๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ (๒ โครงการ)

๑. โครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน งบประมาณ ๔๑๑,๐๘๐ บาท

๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพพื้นฐาน (Emergency First Aid and Basic Life Support Training Course) งบประมาณ ๑๑๕,๘๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ (๖ โครงการ)

๑. โครงการเช่าให้บริการสื่อสารโทรคมนาคม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ งบประมาณ ๑,๒๒๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการจ้างบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย งบประมาณ ๖๙๑,๐๐๐ บาท

๓. โครงการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณ ๒๕,๐๖๐,๗๐๐ บาท

๔. โครงการปรับปรุงเครือข่ายสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน งบประมาณ ๒๕,๖๖๑,๒๐๐ บาท

๕. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทดแทนเครื่องคอมพิวเตอร์สำนักงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณ ๓๑,๐๖๓,๖๐๐ บาท

๖. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์ งบประมาณ ๗๔,๕๗๘,๖๐๐ บาท

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก (๒ โครงการ)

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๘ การจัดทำ KM ขององค์กรด้านดิจิทัล

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แนวทางการพัฒนาที่ ๙ การส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมสำหรับองค์กรเพื่อให้เกิด

ความโปร่งใส

ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

๓.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓.๓.๑ ประมาณการวงเงินงบประมาณทั้งหมด

หน่วย ล้านบาท

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล	๑๔๕.๖๗๘๗	๑๔๕.๖๗๘๗				
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG + ๖ อุตสาหกรรม ตาม ๑๓ หมุดหมาย)	๗.๙๙๕๐	๗.๙๙๕๐	-	-	-	-
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๗.๙๙๕๐	๗.๙๙๕๐	-	-	-	-
- กิจกรรมจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๗.๙๙๕๐	๗.๙๙๕๐	-	-	-	-
๑) งบดำเนินงาน	๐.๗๓๙๖	๐.๗๓๙๖	-	-	-	-
๒) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๔.๗๘๓๑	๔.๗๘๓๑	-	-	-	-
๓) ค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานมาตรา ๒๖ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต	๒.๔๗๖๘	๒.๔๗๖๘	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล	๗๖.๒๔๙๐	๗๖.๒๔๙๐				
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๗๖.๒๔๙๐	๗๖.๒๔๙๐	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	๑๖.๐๒๒๐	๑๖.๐๒๒๐	-	-	-	-
๑) ฝึกอบรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	๕.๖๗๐๐	๕.๖๗๐๐	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
๒) ทดสอบรองรับความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล	๔.๗๑๐๐	๔.๗๑๐๐	-	-	-	-
๓) ฝึกอบรมยกระดับหลักสูตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อม	๐.๙๙๓๕	๐.๙๙๓๕	-	-	-	-
๔) ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด	๐.๕๙๗๐	๐.๕๙๗๐	-	-	-	-
๕) ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรงานเชื่อมชั้นสูง/การเชื่อม/ตัดโลหะใต้น้ำ	๑.๓๔๕๑	๑.๓๔๕๑	-	-	-	-
๖) ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมสากล ตาม IIW-IAB๘๙	๒.๗๐๖๔	๒.๗๐๖๔	-	-	-	-
- กิจกรรม ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	๖๐.๒๒๗๐	๖๐.๒๒๗๐	-	-	-	-
๑) พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	๑๘.๐๐๐๐	๑๘.๐๐๐๐	-	-	-	-
๒) ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๓๐.๐๐๐๐	๓๐.๐๐๐๐	-	-	-	-
๓) เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๒.๓๘๗๐	๒.๓๘๗๐	-	-	-	-
๔) ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	๗.๔๘๓๐	๗.๔๘๓๐	-	-	-	-
๕) พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการแข่งขันธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)	๒.๓๕๗๐	๒.๓๕๗๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)	๒.๓๕๗๐	๒.๓๕๗๐	-	-	-	-
- พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับการแข่งขันธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)	๒.๓๕๗๐	๒.๓๕๗๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	-	-	-	-
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
- กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	-	-
เพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ	๕๑.๙๘๘๓	๕๑.๙๘๘๓	-	-	-	-
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๕๑.๙๘๘๓	๕๑.๙๘๘๓	-	-	-	-
- กิจกรรมการแข่งขันฝีมือแรงงาน	๕๑.๙๘๘๓	๕๑.๙๘๘๓				
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมตามระดับฝีมือในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ***	๕.๑๔๓๗	๕.๑๔๓๗	-	-	-	-
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕.๑๔๓๗	๕.๑๔๓๗	-	-	-	-
- กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	๕.๑๔๓๗	๕.๑๔๓๗	-	-	-	-
๑) การตรวจติดตามการดำเนินงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗	๓.๐๐๐๐	๓.๐๐๐๐	-	-	-	-
๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามระบบประกันคุณภาพ เพื่อส่งเสริมและลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถความสามารถ	๒.๑๔๓๗	๒.๑๔๓๗	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	-	-
- ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต	๔๓๗.๖๗๑๙	๔๓๗.๖๗๑๙	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย + BCG + Carbon Credit) ***	๔๑๔.๗๙๑๗	๔๑๔.๗๙๑๗	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ	๑๕.๒๐๐๐	๑๕.๒๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ	๑๕.๒๐๐๐	๑๕.๒๐๐๐				
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	๒๕๔.๖๘๑๗	๒๕๔.๖๘๑๗				
- กิจกรรมพัฒนาแรงงานเพื่อแรงงานและทักษะแห่งอนาคต	๓๖.๗๓๖๓	๓๖.๗๓๖๓	-	-	-	-
๑) พัฒนาทักษะด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)	๑๒.๖๓๕๔	๑๒.๖๓๕๔	-	-	-	-
๒) พัฒนาทักษะแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)	๒๔.๑๐๐๙	๒๔.๑๐๐๙	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน	๑๖๓.๓๗๙๔	๑๖๓.๓๗๙๔	-	-	-	-
๑) พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ	๓๒.๕๕๐๐	๓๒.๕๕๐๐	-	-	-	-
๒) พัฒนาทักษะตามความต้องการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ	๖๒.๔๓๐๐	๖๒.๔๓๐๐	-	-	-	-
๓) พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน	๔๖.๖๗๕๐	๔๖.๖๗๕๐	-	-	-	-
๔) พัฒนาทักษะแรงงานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ	๒๐.๐๕๐๐	๒๐.๐๕๐๐	-	-	-	-
๕) พัฒนาทักษะคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ	๑.๖๗๔๔	๑.๖๗๔๔	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
-กิจกรรม พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	๕๔.๕๖๖๐	๕๔.๕๖๖๐	-	-	-	-
๑) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	๔๓.๐๕๕๐	๔๓.๐๕๕๐	-	-	-	-
๒) พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	๕.๓๗๒๔	๕.๓๗๒๔	-	-	-	-
๓) พัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	๐.๖๓๓๐	๐.๖๓๓๐	-	-	-	-
๔) พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เชื่อมโยงการขนส่งระหว่างอ่าวไทยและอันดามัน	๔.๖๕๐๐	๔.๖๕๐๐	-	-	-	-
๕) กิจกรรมสนับสนุนโครงการ (สัมมนาชี้แจงโครงการ+สรุปผลโครงการ)	๐.๘๕๕๖	๐.๘๕๕๖	-	-	-	-
๓. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	๑๔๔.๙๑๐๐	๑๔๔.๙๑๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรม กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	๕๗.๗๕๐๐	๕๗.๗๕๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรม พัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	๘๗.๑๖๐๐	๘๗.๑๖๐๐	-	-	-	-
๑) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	๔๐.๕๐๐๐	๔๐.๕๐๐๐	-	-	-	-
๒) ยกระดับศักยภาพแรงงานรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	๓.๔๐๐๐	๓.๔๐๐๐	-	-	-	-
๓) พัฒนาทักษะภาคอุตสาหกรรมเพื่อทำงานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์	๑๓.๒๖๐๐	๑๓.๒๖๐๐	-	-	-	-
๔) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D - Workforce)	๓๐.๐๐๐๐	๓๐.๐๐๐๐	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ	๑๘.๗๔๓๐	๑๘.๗๔๓๐	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ๔ ภาค	๕.๕๐๐๐	๕.๕๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ๔ ภาค	๕.๕๐๐๐	๕.๕๐๐๐	-	-	-	-
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	๑๓.๓๔๓๐	๑๓.๓๔๓๐	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	๑๓.๓๔๓๐	๑๓.๓๔๓๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ยกกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	๒.๗๗๒๖	๒.๗๗๒๖	-	-	-	-
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ	๑.๕๐๘๐	๑.๕๐๘๐	-	-	-	-
- กิจกรรม จ้างทำสื่อการฝึกอบรมออนไลน์ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)	๑.๕๐๘๐	๑.๕๐๘๐	-	-	-	-
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	๑.๓๖๔๖	๑.๓๖๔๖	-	-	-	-
กิจกรรม พัฒนาแรงงานเพื่องานและทักษะแห่งอนาคต - จ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์ จัดทำหลักสูตร พร้อมคู่มือการฝึกอบรม	๑.๓๖๔๖	๑.๓๖๔๖	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) - Training Platform, Accreditation	๒.๓๕๗๐	๒.๓๕๗๐	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาวิทยากรต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการ แห่งอนาคตมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ศึกษาวิจัย จัดทำ Technology Roadmap (TRM)/Skill for employment/Skill for competition	๑.๓๖๔๖	๑.๓๖๔๖	-	-	-	-
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและ สังคมอย่างยั่งยืน	๑.๓๖๔๖	๑.๓๖๔๖	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาแรงงานเพื่อทักษะแห่งอนาคต	๑.๓๖๔๖	๑.๓๖๔๖	-	-	-	-
จ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์ จัดทำหลักสูตร พร้อมคู่มือการฝึกอบรม	๑.๓๖๔๖	๑.๓๖๔๖	-	-	-	-
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและ แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	๓๔๓.๙๒๐๖	๓๔๓.๙๒๐๖	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนา ศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑๙.๒๐๐๐	๑๙.๒๐๐๐	-	-	-	-
โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ	๑๙.๒๐๐๐	๑๙.๒๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบการรองรับเศรษฐกิจใหม่	๑๙.๒๐๐๐	๑๙.๒๐๐๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้กับแรงงาน กลุ่มเป้าหมาย	๓๒๔.๗๒๐๖	๓๒๔.๗๒๐๖	-	-	-	-
๑. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ	๓๑๓.๗๒๐๖	๓๑๓.๗๒๐๖	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
- กิจกรรมพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	๙.๐๐๐๐	๙.๐๐๐๐	-	-	-	-
๑) พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	๖.๐๐๐๐	๖.๐๐๐๐	-	-	-	-
๒) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ	๓.๐๐๐๐	๓.๐๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ	๒๓๔.๓๘๙๖	๒๓๔.๓๘๙๖	-	-	-	-
- กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	๒๒.๙๖๘๐	๒๒.๙๖๘๐	-	-	-	-
- กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๕.๗๐๐๐	๕.๗๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๒๐.๐๐๐๐	๒๐.๐๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพแรงงาน	๗.๘๖๓๐	๗.๘๖๓๐	-	-	-	-
- กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG	๑๓.๘๐๐๐	๑๓.๘๐๐๐	-	-	-	-
๒. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	๑๑.๐๐๐๐	๑๑.๐๐๐๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๔๖.๓๗๑๙	๔๔๐.๗๒๖๘	-	-	-	๕.๖๔๕๑**
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมและทั่วถึง	๐.๑๔๐๐	๐.๑๔๐๐	-	-	-	-
โครงการสัมมนา ทบทวน ปรับปรุง และพัฒนากฎหมาย ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๐.๑๔๐๐	๐.๑๔๐๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	๕.๖๔๕๑	-	-	-	-	๕.๖๔๕๑**
๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**	๐.๙๓๙๐	-	-	-	-	๐.๙๓๙๐
๒. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**	๐.๖๑๐๙	-	-	-	-	๐.๖๑๐๙
๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ**	๐.๙๘๕๓	-	-	-	-	๐.๙๘๕๓
๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี**	๐.๘๒๕๕	-	-	-	-	๐.๘๒๕๕

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี**	๐.๒๑๑๗	-	-	-	-	๐.๒๑๑๗
๖. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑.๒๘๓๙	-	-	-	-	๑.๒๘๓๙
๗. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การตรวจติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค**	๐.๗๘๘๘	-	-	-	-	๐.๗๘๘๘
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย		-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙		-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่ายความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ อย่างบูรณาการ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	-	-	-	-
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	-	-	-	-
- กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด	๔.๔๔๓๗	๔.๔๔๓๗	-	-	-	-
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔.๔๔๓๗	๔.๔๔๓๗	-	-	-	-
- กิจกรรมขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.	๔.๔๔๓๗	๔.๔๔๓๗	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม***	๔๓๑.๑๔๓๑	๔๓๑.๑๔๓๑	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๓๑.๑๔๓๑	๔๓๑.๑๔๓๑	-	-	-	-
- กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๓๑.๑๔๓๑	๔๓๑.๑๔๓๑	-	-	-	-
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง	๑๖๒.๐๘๓๐	๑๖๑.๑๔๐๗	-	-	-	๐.๙๔๒๓
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA	๑.๔๘๒๐	๑.๔๘๒๐	-	-	-	-
๑. โครงการยกระดับการบริหารจัดการด้วยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA 4.0)	๐.๙๖๓๖	๐.๙๖๓๖	-	-	-	-
๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมการประเมินผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่	๐.๒๔๕๔	๐.๒๔๕๔	-	-	-	-
๓. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๒๗๓๐	๐.๒๗๓๐	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ	๐.๙๓๗๖	๐.๕๒๒๑	-	-	-	๐.๔๑๕๕
๑. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๐๑๖๒	๐.๐๑๖๒	-	-	-	-
๒. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างวินัยและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๐๑๖๒	๐.๐๑๖๒	-	-	-	-
๓. โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙**	๐.๗๙๒๓	๐.๓๗๖๘	-	-	-	๐.๔๑๕๕
๔. เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนางานตรวจสอบภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๑๑๒๙	๐.๑๑๒๙	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ	๑.๓๘๘๓	๐.๘๖๑๕	-	-	-	๐.๕๒๖๘
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๐.๒๐๑๕	๐.๒๐๑๕	-	-	-	-
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๐.๖๖๐๐	๐.๖๖๐๐	-	-	-	-
๓. โครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน **	๐.๔๑๑๐	-	-	-	-	๐.๔๑๑๐
๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพพื้นฐาน (Emergency First Aid and Basic Life Support Training Course) **	๐.๑๑๕๘	-	-	-	-	๐.๑๑๕๘
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ	๑๕๘.๒๗๕๑	๑๕๘.๒๗๕๑	-	-	-	-
๑. โครงการเช่าให้บริการสื่อสารโทรคมนาคม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๑.๒๒๐๐	๑.๒๒๐๐	-	-	-	-
๒. โครงการจ้างบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	๐.๖๙๑๐	๐.๖๙๑๐	-	-	-	-
๓. โครงการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๕.๐๖๐๗	๒๕.๐๖๐๗	-	-	-	-
๔. โครงการปรับปรุงเครือข่ายสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๕.๖๖๑๒	๒๕.๖๖๑๒	-	-	-	-
๕. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทดแทนเครื่องคอมพิวเตอร์สำนักงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๑.๐๖๓๖	๓๑.๐๖๓๖	-	-	-	-
๖. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์	๗๔.๕๗๘๖	๗๔.๕๗๘๖	-	-	-	-

แผนปฏิบัติราชการ	วงเงินรวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้	เงินกู้		อื่น ๆ
			หน่วยงาน	ในประเทศ	ต่างประเทศ	
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๘ การจัดทำ KM ขององค์กร ด้านดิจิทัล	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-
แนวทางการพัฒนาที่ ๙ การส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมสำหรับองค์กร เพื่อให้เกิดความโปร่งใส	-	-	-	-	-	-
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	๑,๕๓๕.๗๒๖๑	๑,๕๒๙.๗๓๘๗	-	-	-	๖.๕๘๗๔**

หมายเหตุ : ๑. * หมายถึง เจียดจ่ายจากงบดำเนินงาน

๒. ** หมายถึง ใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. *** หมายถึง แก้ไขตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๔
การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ
และการติดตามประเมินผล



ส่วนที่ ๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

๔.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนนโยบายของกระทรวงแรงงานจำเป็นต้องกำหนดแนวทางขั้นตอนและวิธีการนำไปสู่การปฏิบัติรวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดมีแนวทางเดียวกันในการดำเนินงาน และสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๑. การเตรียมการเพื่อสร้างความเข้าใจและความพร้อมของทุกหน่วยให้สามารถดำเนินงานตามแผนได้อย่างเป็นเอกภาพ โดยการทบทวนและวิเคราะห์แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๙ วิเคราะห์ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายของกระทรวงแรงงาน ตรวจสอบตัวชี้วัด (KPI) และเป้าหมายเชิงปริมาณ-เชิงคุณภาพให้ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัด มอบหมายภารกิจตามภารกิจหลัก จัดให้มีการประชุมชี้แจงแนวทางปฏิบัติโดยการถ่ายทอดนโยบายและเป้าหมายให้สถาบัน/สำนักงานทั่วประเทศเข้าใจแนวทางเดียวกันและกำหนดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) กำหนดกิจกรรมหลัก กิจกรรมย่อย ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ และระยะเวลาอย่างชัดเจน

๒. ดำเนินการแปลงแผนเป็นการปฏิบัติจริงโดยหน่วยงานในสังกัด ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการรายปี มีการบูรณาการกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย ร่วมมือกับสถานศึกษา องค์กรนายจ้าง สภาอุตสาหกรรม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถบริหารจัดการทรัพยากร ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ มอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน มีการส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กร ใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น Dashboard เพื่อติดตามผลการดำเนินงานแบบ Real-time

๓. การติดตามความก้าวหน้า เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาอุปสรรคระหว่างดำเนินงาน โดยวิธีการรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบ รายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน datacenter มีการใช้แบบรายงานผลโครงการ (ทั้งปริมาณและคุณภาพ) มีหน่วยงานนิเทศและติดตามภาคสนาม หรือคณะกรรมการระดับกรมลงพื้นที่ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ มีการประเมินผลระหว่างดำเนินการ เพื่อปรับปรุงแนวทางหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้แผนเดินหน้าตามเป้าหมาย

๔. การประเมินผล เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานและใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาแผนในอนาคต โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน การวัดผลลัพธ์ เช่น จำนวนผู้ผ่านการฝึก ร้อยละของผู้มีงานทำ หลังฝึกการวัดผลกระทบ เช่น การเพิ่มรายได้ การยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี วิเคราะห์ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕. การนำผลประเมินไปใช้พัฒนา เป็นการนำผลการติดตามและประเมินไปพัฒนาแผนปฏิบัติราชการในรอบปีถัดไป โดยการนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางดำเนินงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวางแผน ติดตาม และประเมินผล เพื่อนำไปสรุปบทเรียน รวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อขยายผลในปีต่อไป

๔.๒ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

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

ภาคผนวก

ก. บัญชีอักษรย่อ

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

ข. แผนภาพความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ รายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนระดับที่ ๑

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

๑. ความมั่นคง	๒. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน	๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๕. การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ
---------------	-----------------------------------	---	--

แผนระดับที่ ๒

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

๑. ความมั่นคง	๒๐. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ	หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก	หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้	หมวดหมู่ที่ ๑๓ ภาครัฐที่ทันสมัยและตอบโจทย์ประชาชน
๔. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	๒๑. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยประดูลการคลังการทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค	หมวดหมู่ที่ ๘ ความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม	
๗. โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล	๒๒. กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม	หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล	หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	
๙. เขตเศรษฐกิจพิเศษ	๒๓. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม			
๑๑. ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต				

แผนระดับที่ ๓

แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน

๓. การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	๒. ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม	๕. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบูรณาการใหม่ประสิทธิภาพสูงสุดด้วยหลักธรรมาภิบาล ๖. พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล
---	--	--

แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับบททวน พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์

พันธกิจ

เป้าประสงค์

พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการตลาดแรงงานสมัยใหม่

- พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

- ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงานอย่างยั่งยืน
- เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวชี้วัด

- อันดับการพัฒนาศักยภาพของประเทศไทย (HDI) ดัชนี ๑ - ๒ อันดับ
- ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔
- อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓-๕ จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบการ ตาม พ.ร.บ. ๒๕๕๙ และแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี
- ประสิทธิภาพของภาคผลิตปัจจัยต้นแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ค่านิยมร่วม

สมรรถนะหลักขององค์กร

มุ่งเน้นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑

การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความทันสมัย

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒

การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓

การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕

การบริหารจัดการองค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศ ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย

- มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบถ้วนตามความต้องการและถูกนำไปใช้ประโยชน์
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
- แรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
- การเพิ่มโอกาสให้แรงงานผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีงานทำและได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือและเทียบโอนหน่วยกิต (Credit Bank) มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น และรักษาตำแหน่งที่สูงขึ้น
- สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน
- สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการที่มีความสามารถและให้มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสให้แรงงานได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม
- การรับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย ต่อสาธารณะและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

เป้าหมาย

- วิทยาการค้นแบบ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อสอดคล้องกับบริบทสังคม
- หลักสูตรการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๖ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และตามแนวเศรษฐกิจ BCG
- มีศูนย์กลางรวบรวมเป็นเสาคอนเทรนเนอร์เพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- รูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระบบปัญญาประดิษฐ์ให้มีความสอดคล้อง (พัฒนาหลักสูตร ครู วิทยาการ กฎเกณฑ์ คุรุภัณฑ์)
- การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม ตามระดับฝีมือ
- ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น
- การใช้ผลการประเมินผลการเรียนรู้ (Credit Bank) นำไปใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้อาชีพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ร่วมกับภาคการศึกษา
- การมี Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

เป้าหมาย

- ผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น
- การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส) เข้ามาทำงานในสถานประกอบการผ่านการทำนายอาชีพเสาคอนเทรนเนอร์ที่สนับสนุนผู้ประกอบการ เยาวชน เป็นต้น)

เป้าหมาย

- การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับวิชาชีพใหม่ได้พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ
- พัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานที่เพิ่มขึ้นในอาชีพที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง
- เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ
- การส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถเอกชน
- กรมมีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ
- รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ประสานงาน/อำนวยความสะดวก และมีภาคีติดตามและประเมินผลสำเร็จของแผนฯ ได้อย่างชัดเจน

เป้าหมาย

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงาน มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์กรธรรมาภิบาล
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้ในการรายงานผลการติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลสำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนเชื่อมโยงระบบ Big Data และบูรณาการการให้ประโยชน์ข้อมูลกับหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในแบบ PMQA 4.0
- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักด้านดิจิทัล ตรงตาม กท. กำหนด

ค. ตารางแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

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

โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน				๓	๑๑	๔	๑	๑
- กิจกรรมจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑๐.๑๖๖๑	๔ กิจกรรม	กรมฯ					

แนวทางการพัฒนา ๑.๒ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล

โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน				๓	๑๑	๔	๑	๒
๑.๑ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	๑๖.๐๒๒๐	๒,๑๘๐ คน	สพช. กพท.					
๑.๒ กิจกรรมยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	๖๐.๒๒๓๐	๓๖,๐๘๐ คน	กรมฯ					

แนวทางการพัฒนา ๑.๓ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๒.๓๕๗๐	-	กมธ.	๓	๑๑	๔	๑	๓
กิจกรรมยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการแข่งขัน - พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)	๒.๓๕๗๐	-						

แนวทางการพัฒนา ๑.๔ สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน				๓	๑๑	๔	๑	๔
กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	๑.๙๔๕๗	๑ รายการ	กมธ.					

แนวทางการพัฒนา ๑.๕ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ - กิจกรรมการแข่งขันฝีมือแรงงาน			กมธ.	๓	๑๑	๔	๑	๕
	๕๘.๗๙๔๖	๔ ครั้ง						

แนวทางการพัฒนา ๑.๖ รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมตามระดับฝีมือในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน								
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕.๑๔๓๗	๖๓๕,๐๐๐ คน	สจร.	๔	๑๑	๔	๑	๖
กิจกรรม ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	๕.๑๔๓๗	๖๓๕,๐๐๐ คน						
- พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามระบบประกันคุณภาพ เพื่อส่งเสริมและลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ								
- ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๓.๐๐๐๐	๖๓๕,๐๐๐ คน						

แนวทางการพัฒนา ๑.๗ ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙								

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต
 แนวทางการพัฒนา ๒.๑ พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย + BCG + Carbon Credit)

โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ				๒	๔	๖	๒	๑
กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ	๑๑.๓๐๐๐	๓,๙๔๐ คน	กพท.					
๒ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน				๒	๔	๖	๒	๑
กิจกรรม พัฒนาแรงงานเพื่อแรงงานและทักษะแห่งอนาคต	๓๖.๗๓๖๓	๘,๒๐๐ คน	กพท.	๒	๔	๖	๒	๑
- พัฒนาทักษะด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)	๑๒,๖๓๕๔	๒,๐๐๐ คน						
- พัฒนาทักษะแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)	๒๔.๑๐๐๙	๖,๒๐๐ คน						
กิจกรรม พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน	๑๖๓.๓๘๒๙	๔๓,๕๗๕ คน	กพท.	๒	๔	๖	๒	๑
- พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ	๓๒.๕๕๐๐	๗,๐๐๐ คน						
- พัฒนาทักษะตามความต้องการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ	๖๒.๔๓๐๐	๑๘,๒๐๐ คน						
- พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน	๔๖.๖๗๕๐	๑๓,๐๐๐ คน						
- พัฒนาทักษะแรงงานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ	๒๐.๐๕๐๐	๕,๐๐๐ คน						
- พัฒนาทักษะคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ	๑.๖๗๗๔	๓๗๕ คน						
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	๕๔.๕๖๖๐	๑๓,๒๐๐ คน	LOSA	๒	๔	๖	๒	๑
- พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	๔๓.๐๕๕๐	๑๐,๙๐๐ คน						
- พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	๕.๓๗๒๔	๓๕๐ คน						
- พัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	๐.๖๓๓๐	๕๐ คน						
- พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เชื่อมโยงการขนส่งระหว่างอ่าวไทยและอันดามัน	๔.๖๕๐๐	๑,๐๐๐ คน						
- สัมมนาชี้แจงโครงการ/สรุปผลโครงการ	๐.๘๕๕๖	๙๐๐ คน						
๓. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	๑๔๔.๙๑๐๐	๓๘,๔๐๐ คน						

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	๕๗.๗๕๐๐	๔,๐๔๐ คน	AHADA	๓	๑๑	๔	๒	๑
กิจกรรม พัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม - พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต - ยกระดับศักยภาพแรงงานรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ - พัฒนาทักษะภาคอุตสาหกรรมเพื่อทำงานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ - พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)	๘๗.๑๖๐๐	๒๓,๔๐๐ คน	กพท.					
	๔๐.๕๐๐๐	๙,๐๐๐ คน	MARA					
	๓.๔๐๐๐	๑,๐๐๐ คน	กพท.					
	๑๐๓.๒๖๐๐ ๓๐.๐๐๐๐	๓,๔๐๐ คน ๑๐,๐๐๐	กพท. DISDA					

แนวทางการพัฒนา ๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ๔ ภาค (โครงการสำคัญ)	๕.๔๐๐๐	๑,๐๐๐ คน	กพท.	๒	๔	๒	๒	๒
กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ ๔ ภาค	๕.๔๐๐๐	๑,๐๐๐ คน	กพท.					
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	๑๒.๓๔๓๐	๓,๐๐๐ คน	กพท.	๒	๔	๒	๒	๒
กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	๑๒.๓๔๓๐	๓,๐๐๐ คน						
- พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	๑๒.๓๔๓๐	๓,๐๐๐ คน	กพท.					

แนวทางการพัฒนา ๒.๓ ยกกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙								

แนวทางการพัฒนา ๒.๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ			DISDA	๓	๑๑	๔	๒	๔
กิจกรรม พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skill) - จัดทำสื่อการฝึกออนไลน์ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)	๑.๔๐๘๐	หลักสูตร ๗๗ คลิป						
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน			กพท.	๓	๑๑	๔	๒	๔
กิจกรรม พัฒนาแรงงานเพื่องานและทักษะแห่งอนาคต - จัดที่ปรึกษาวิเคราะห์ จัดทำหลักสูตร พร้อมคู่มือการฝึกอบรม	๑.๓๖๔๖							

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

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙				๓	๑๑	๔	๒	๔

แนวทางการพัฒนา ๒.๖ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้แบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙				๓	๑๑	๔	๒	๔

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

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน								
กิจกรรมพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับทักษะแห่งอนาคต - จ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์ จัดทำหลักสูตร พร้อมคู่มือการฝึกอบรม	๑.๓๖๔๖	-	กพท.					

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
 แนวทางการพัฒนา ๓.๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อโอกาสในการประกอบอาชีพ	๑๙.๒๐๐๐	๔,๙๕๐ คน	กศป. (สปร สนพ)	๓	๑๑	๔	๓	๑
กิจกรรม ยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบการรองรับเศรษฐกิจใหม่	๑๙.๒๐๐๐	๔,๙๕๐ คน						

แนวทางการพัฒนา ๓.๒ ส่งเสริมการมีงานทำหรือการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๓๑๓.๗๒๐๖	๕๗,๓๘๐ คน	กศป.	๓	๑๑	๔	๓	๒
๑.๑ กิจกรรม พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	๙.๐๐๐๐	๒,๖๐๐ คน	กศป.					
- พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	๖.๐๐๐๐	๒,๔๐๐ คน	กศป.					
- พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ เต็มมา	๓.๐๐๐๐	๒๐๐ คน	สปร.๑๙ เชียงใหม่					
๑.๒ กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ	๒๓๔.๒๘๙๖	๒๕,๐๐๐ คน	กศป.					
๑.๓ กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	๒๒.๙๖๘๐	๑,๓๐๐ คน	กศป.					
๑.๔ กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๕.๗๐๐๐	๒,๒๘๐ คน	กศป.					
๑.๕ กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๒๐.๐๐๐๐	๘,๐๐๐ คน	กศป.					
๑.๖ กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	๗.๘๖๓๐	๓,๐๐๐ คน	กศป.					

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑.๗ กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG	๑๓.๘๐๐๐	๕,๒๐๐ คน	กศป.					
๒. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	๑๑.๐๐๐๐	๓,๐๐๐ คน	กศป.	๑	๑	๒	๓	๒

แนวทางการพัฒนา ๓.๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙								

แนวทางการพัฒนา ๓.๔ ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
ไม่มีการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙								

แนวทางการพัฒนา ๓.๕ ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙								

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา ๔.๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมและทั่วถึง

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
โครงการสัมมนาทบทวน ปรับปรุง และพัฒนากฎหมาย ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๐.๑๔๐๐	๖ ฉบับ	กกรม					

แนวทางการพัฒนา ๔.๒ ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**	๐.๙๓๙๐	๑ ครั้ง	กสพ.	๖	๒๐	๕	๔	๒
๒. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**	๐.๙๘๕๓	๑ ครั้ง	กสพ.	๖	๒๐	๕	๔	๒

โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ**	๐.๘๐๐๔	๑ ครั้ง	กสพ.	๖	๒๐	๕	๔	๒
๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี**	๐.๒๑๑๗	๑ ครั้ง	กสพ.	๖	๒๐	๕	๔	๒
๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี**	๐.๑๒๖๔	๑ ครั้ง	กสพ.	๖	๒๐	๕	๔	๒
๖. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**	๑.๒๘๓๙	๑ ครั้ง	กสพ.	๖	๒๐	๕	๔	๒
๗. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การตรวจติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค**	๐.๓๘๘๘	๒ ครั้ง	กพส.	๖	๒๐	๕	๔	๒

หมายเหตุ โครงการ **ใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา ๔.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙								

แนวทางการพัฒนา ๔.๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาคและประเทศ อย่างบูรณาการ

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	๕.๐๐๐๐		สพช.	๓	๑๑	๔	๔	๔
- กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ	๕.๐๐๐๐	-	สพช.					

แนวทางการพัฒนา ๔.๕ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน				๓	๑๑	๔	๔	๕
กิจกรรมขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.	๔.๔๔๓๗	๗๗ แห่ง	กผส.					

แนวทางการพัฒนา ๔.๖ ส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๔๑.๑๑๒๒	๔,๖๔๐,๐๐๐ คน		๓	๑๑	๔	๔	๕
กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๔๑.๑๑๒๒	๔,๖๔๐,๐๐๐ คน	กพส.	๓	๑๑	๔	๔	๕

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนา ๕.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA

โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการราชการ	แนวทาง
๑.โครงการยกระดับการบริหารจัดการด้วยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA 4.0)	๐.๙๖๓๖	๓ โครงการ	กพบ.	๖	๒๐	๔	๔	๑
๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมการประเมินผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่	๐.๒๔๕๔	๑๑๐ คน	กพบ.	๖	๒๐	๑	๔	๑
๓. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๒๗๓๐	๑๓๐ คน	กพบ.	๖	๒๐	๑	๔	๑

แนวทางการพัฒนา ๕.๒ พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ

โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติการราชการ	แนวทาง
๑. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๐๑๖๒	๑ โครงการ	กบค.	๖	๒๑	๑	๔	๒
๒. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างวินัยและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๐๑๖๒	๑ โครงการ	กบค.	๖	๒๑	๑	๔	๒
๓. โครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	๐.๗๙๒๓	๑ โครงการ	กตส.	๖	๒๑	๑	๔	๒
๔. เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางานตรวจสอบภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๑๑๒๙	๑ โครงการ	กตส.	๖	๒๑	๑	๔	๒

แนวทางการพัฒนา ๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๐.๒๐๑๕	๑ โครงการ	กบค.	๖	๒๐	๑	๔	๓
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๐.๖๖๐๐	๑ โครงการ	กบค.	๖	๒๐	๑	๔	๓
๓. โครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน **	๐.๔๑๑๐	๑ โครงการ	กสพ.	๖	๒๐	๑	๔	๓
๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพพื้นฐาน (Emergency First Aid and Basic Life Support Training Course) **	๐.๑๑๕๘	๑ โครงการ	กสพ.	๖	๒๐	๑	๔	๓

หมายเหตุโครงการ **ใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา ๕.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๑. โครงการเช่าใช้บริการสื่อสารโทรคมนาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑.๒๒๐๐	๑ โครงการ	ศทส.	๖	๒๐	๑	๔	๔
๒. โครงการจ้างบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	๐.๖๙๑๐	๑ โครงการ	ศทส.	๖	๒๐	๑	๔	๔
๓. โครงการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๕.๐๖๐๗	๑ โครงการ	ศทส.	๖	๒๐	๑	๔	๔
๔. โครงการปรับปรุงเครือข่ายสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๕.๖๖๑๒	๑ โครงการ	ศทส.	๖	๒๐	๑	๔	๔
๕. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทดแทนเครื่องคอมพิวเตอร์สำนักงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๑.๐๖๓๖	๑ โครงการ	ศทส.	๖	๒๐	๑	๔	๔

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
๖. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์	๗๔.๕๗๘๖	๑ โครงการ	ศทส.	๖	๒๐	๑	๙	๙

แนวทางการพัฒนา ๕.๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙								

แนวทางการพัฒนา ๕.๖ พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙								

แนวทางการพัฒนา ๕.๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)			เจ้าภาพหลัก (รอง)	ความสอดคล้องกับแผน				
ชื่อโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทฯ	แผนย่อย	แผนปฏิบัติราชการ	แนวทาง
ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙								

