



ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผลการดำเนินงานแผนขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินภารกิจหลักที่สร้างความต่อเนื่องของการบริหารจัดการและขับเคลื่อนความสำเร็จด้านทรัพยากรบุคคลในมิติ โดยเฉพาะในส่วนของ การบริหารอัตรากำลังอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงภารกิจในอนาคต รวมถึงการสร้างควมพึงพอใจและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นส่วนราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
๑	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (K4)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตสมดุลกับการทำงาน ➤ ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนทุกมิติการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ➤ กรมสร้างความผูกพันในองค์กรได้อย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ จำนวนกิจกรรม/งาน ที่ดำเนินการได้แล้วเสร็จเป็นไปตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ➤ ดำเนินการสำรวจความผูกพันปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ได้แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ 	ตุลาคม ๒๕๖๗ - สิงหาคม ๒๕๖๘	<p>- กองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้รับการตอบรับจากทุกหน่วยงานในการมีส่วนร่วมดำเนินโครงการ/กิจกรรม/งาน ได้สำเร็จตามเป้าหมายของแผนทั้งหมด ดังนี้</p> <p>(๑) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี : จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมมากกว่าร้อยละ ๘๐ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์โครงการ ดำเนินการตามเป้าหมายของโครงการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจากทุกหน่วยงานร้อยละ ๙๒ มีข้อมูลจำนวนบุคลากร สังกัดหน่วยงานที่เข้าร่วม รวบรวมไว้เป็นฐานข้อมูลสำหรับใช้ประโยชน์ (Data Driven) เพื่อพัฒนางานในอนาคต</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					<p>(๒) Exercising is Easy ออกกำลังกาย ง่ายนิดเดียว : ดำเนินกิจกรรมได้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ https://gcloud.dsd.go.th/~homedsd/content.php?cid=39600 https://gcloud.dsd.go.th/~homedsd/content.php?cid=40802 https://gcloud.dsd.go.th/~homedsd/content.php?cid=42100</p> <p>(๓) จัดทำคู่มือหรือหนังสือเวียน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ ค่าตอบแทน/นโยบายหรือแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการทำงานในยุค New Normal : หนังสือที่ รง ๐๔๐๓/ว๕๕๓๙ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง การสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทน และการทำงานในยุค New Normal เผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล>>>(คลิก) https://gcloud.dsd.go.th/~homedsd/content.php?cid=41502</p> <p>(๔) ธงฟ้าราคาประหยัด (เฉพาะใน ส่วนกลาง) : ดำเนินกิจกรรมได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					<p>ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ กิจกรรมสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดอยู่ใน ระดับพึงพอใจมากคิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๒</p> <p>(๕) ทำดี เราเห็น : โครงการ เสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงสู่การเป็น บุคลากรต้นแบบในการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัยเพื่อยกระดับการพัฒนาฝีมือ แรงงาน วันที่ ๓ - ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์ โดยมีบุคลากรผู้มี ศักยภาพสูงเข้าร่วมจำนวน ๓๑ คน</p> <p>- หนังสือกองบริหารทรัพยากร บุคคลที่ รง ๐๔๐๓/ว ๕๔๐๓ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๘ แจกเวียนให้ทุก หน่วยงานมอบหมายบุคลากรทุกคนเข้า ตอบแบบสำรวจความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๘ ผ่านระบบออนไลน์ โดยได้คะแนนความผูกพันรวมใน ระดับสูงคิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๘ นอกจากนี้ได้รายงานผลสำรวจต่อ</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับทราบแล้ว	
๒	การปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (K5)	<ul style="list-style-type: none"> ➡ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับการทำงาน มีความสุขในองค์กรและมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ➡ ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนทุกมิติการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ➡ บุคลากรรับรู้รับทราบข้อมูลสวัสดิการกรม นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ 	<ul style="list-style-type: none"> ➡ การปรับปรุงข้อมูลสวัสดิการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้แล้วเสร็จ จำนวน ๒ เรื่อง ➡ การเผยแพร่ข้อมูลสวัสดิการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในช่องทางที่เหมาะสมและบุคลากรเข้าถึงได้ง่ายผ่านช่องทาง www.dsd.go.th/secretary/Region/Doc_Show https://ecloud.dsd.go.th/~homedsd/contentknow.php?kid=39300 	ตุลาคม ๒๕๖๗ - สิงหาคม ๒๕๖๘	<p>- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยผู้บริหารกรมให้ความสำคัญต่อสิทธิประโยชน์ที่เป็นการสนับสนุนสวัสดิการสำหรับบุคลากร จึงได้ทำความร่วมมือในข้อตกลงสินเชื่อโครงการเงินกู้ เพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับบุคลากร(ภาครัฐ) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับธนาคารกรุงไทย ธนาคารอาคารสงเคราะห์และธนาคารออมสิน โดยมีเงื่อนไขและอัตราดอกเบี้ยพิเศษต่ำกว่าสินเชื่อทั่วไป เพื่อช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายส่วนตัวหรือหนี้สินต่างๆ รวมถึงให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่ายขึ้นและมีเงื่อนไขที่ดีกว่าสินเชื่อทั่วไปในตลาด โดยบุคลากรได้รับประโยชน์</p> <p>(๑) อัตราดอกเบี้ยต่ำเป็นพิเศษ สินเชื่อประเภทนี้มีจุดเด่นที่ดอกเบี้ยต่ำกว่าสินเชื่อส่วนบุคคลหรือสินเชื่อบ้านปกติในตลาดอย่างชัดเจน ทำให้ภาระในการผ่อนชำระต่อเดือนลดลง และประหยัดเงินในระยะยาวได้มาก</p> <p>(๒) วงเงินกู้สูงและระยะเวลา</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					<p>ผ่อนนานธนาคารจะพิจารณาจากรายได้ ที่แน่นอนและมั่นคงของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ทำ ให้ระยะเวลาผ่อนนานค้างงวดต่อเดือนไม่ สูงจนเกินไป</p> <p>(๓) อนุมัติง่ายและรวดเร็ว</p> <p>เนื่องจากธนาคารมีความร่วมมือกับกรม ทำให้ขั้นตอนการตรวจสอบข้อมูลและ อนุมัติง่ายขึ้น ใช้เอกสารน้อย และใช้ เวลาไม่นาน</p> <p>(๔) หักเงินเดือนเพื่อชำระหนี้ได้ โดยตรง ทำให้ผู้กู้ไม่ต้องกังวลเรื่องล้ม จ่ายค้างงวด</p> <p>(๕) สินเชื่อสวัสดิการไม่ได้จำกัดอยู่ แค่สินเชื่อเพื่ออเนกประสงค์ แต่ยังมี สินเชื่อสำหรับที่อยู่อาศัย หรือสินเชื่อ เพื่อการประกอบอาชีพ ทำให้เลือกกู้ได้ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยได้รับ เงื่อนไขพิเศษทั้งหมด</p> <p>- สำนักงานเลขานุการกรม เผยแพร่ข้อมูลคู่มือปฏิบัติงาน กลุ่มงานสวัสดิการและสุขภาพ การทำงาน แบบฟอร์มสำหรับ</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					<p>บุคลากรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่</p> <p>www.dsd.go.th/secretary/Region/Doc_Show</p> <p>- กองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำคู่มือสิทธิประโยชน์จำนวน ๑ เรื่องได้แก่สวัสดิการขอรับบำเหน็จตกทอดและเงินช่วยเหลือกรณีการขอรับบำเหน็จตกทอดและเงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำถึงแก่ความตาย</p> <p>เผยแพร่ให้บุคลากรทุกหน่วยงานได้รับทราบทางเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>https://gcloud.dsd.go.th/~homedsd/contentknow.php?kid=39300</p>	
๓	เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (K6)	<p>☞ ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนทุกมิติการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>☞ หน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับการหารือติดตามงานและพบปะพูดคุยภายในหน่วยงานอย่าง</p>	☞ ทุกหน่วยงานจัดให้มีการประชุมติดตามงานประจำเดือน หรือประจำไตรมาส และรายงานผลครบถ้วนทุกหน่วยงานแล้วเสร็จตามเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - สิงหาคม ๒๕๖๘	<p>- กองบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งเวียนทุกหน่วยงานส่วนกลาง ตามหนังสือเวียนที่ รง ๐๔๐๓/ว๑๒๐๒ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๘ ขอความร่วมมือจัดกิจกรรมติดตามผลงาน/สรุปผลการดำเนินงาน (Morning Brief) มีเป้าหมายในการส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่ให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมและกล้าตัดสินใจ ตอบสนองต่อการ</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
		ต่อเนื่อง			<p>ขับเคลื่อนหรือแก้ไขปัญหาแบบรวดเร็ว” เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาหน่วยงานร่วมกัน นอกจากนี้ทุกหน่วยงาน ได้มีส่วนขับเคลื่อนภารกิจ การพัฒนาฝีมือแรงงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร เป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยขอให้ทุกหน่วยงาน ส่วนกลางจัดกิจกรรมติดตามผลงาน/ สรุปผลการดำเนินงาน (Morning Brief) โดยจัดตามความเหมาะสมของ หน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของ การประชุมติดตามงาน การพบปะหรือ ใช้อีเมลทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ รวมถึงการพบปะพูดคุยจับ ภาพยายามเข้าบอกเล่าเรื่องเด่น เปิด โอกาสให้บุคลากรนำเสนอภารกิจต่างๆ ร่วมกัน และขอให้รายงานผลผ่านระบบ อ อ น ไ ล ์ น์ ไ ต์ ที่ เ รื่ อ ง ไ ซ ์ ต์ https://shorturl.asia/5qX0B</p> <p>- สรุปภาพรวมผลการจัดกิจกรรมฯ (Morning Brief) : หน่วยงานส่วนกลาง ทั้งหมด ๑๖ หน่วยงาน จัดกิจกรรมได้</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					<p>สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย เฉลี่ยแล้วเดือนละ ๒ ครั้ง โดยผู้อำนวยการหน่วยงานและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม รายละเอียดสำคัญดังนี้</p> <p>(๑) รูปแบบการจัดกิจกรรมฯ ที่ทุกหน่วยงานจัดขึ้นมากที่สุดได้แก่ ประชุมติดตามผลการดำเนินงานอย่างไม่เป็นทางการ โดยใช้เวลาสั้นๆ กระชับฉับไว ทันทต่อเหตุการณ์เร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๙ , พบปะหารือพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภารกิจโดยรวมของหน่วยงาน เพื่ออัปเดตให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๑ , จิบกาพยายามเข้าบอกเล่าเรื่องเด่น เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดเห็นปัญหาอุปสรรคในการทำงาน โดยดำเนินการเป็นประจำจนเกิดเป็นเป็นวัฒนธรรมของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๘ และประชุมติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๐</p> <p>(๒) นอกจากนี้ยังมีรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องสอดคล้อง ได้แก่</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					<p>เป้าเค้กวันเกิด ร่วมรับประทานอาหารด้วยกันจนเป็นวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่ประสานกันเป็นทีม</p> <p>(๓) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมภาพรวม</p> <ul style="list-style-type: none">- ผลงานได้รับการติดตามผล เกิดความกระตือรือร้นต่องาน รวมถึงปิดจุดบกพร่องของงานก่อนที่จะเกิดข้อบกพร่องขึ้น ผู้อำนวยการหน่วยงานมีความใส่ใจต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา- อีพเดทงานของแต่ละฝ่าย เกิดความรักสามัคคีและความผูกพันในหน่วยงาน- เจ้าหน้าที่ร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการขับเคลื่อนหน่วยงาน- บุคลากรมีโอกาสเปิดใจพูดคุย แลกเปลี่ยนกันมากขึ้น เกิดความร่วมมือทัศนคติที่ดีต่อกัน ส่งผลต่อบรรยากาศโดยรวมเป็นไปเชิงบวก	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
๔	การพัฒนาระบบบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ (K9)	<p>☛ บุคลากรมีความสามารถทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>☛ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนเตรียมความพร้อมตำแหน่งสำคัญในอนาคต</p>	☛ ผลงานที่เกิดจากกลุ่มข้าราชการกำลังคนคุณภาพ (Talent) จำนวน ๑ เรื่อง	ตุลาคม ๒๕๖๗ - สิงหาคม ๒๕๖๘	<p>๑. กลุ่มข้าราชการกำลังคนคุณภาพ (Talent) : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวน ๑๐ ราย ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -นายสิทธิชัย สุตสวาท -นางวันวิสาข์ สุนคนธวารี -นางสาวเยาวลักษณ์ กงซี -นายพนัญฐ์ คงจิตงาม -นายเทพพิทักษ์ แก้วคำนวน -นายชินภพ กุระมะสุวรรณ -นางสาวนลพรรณ ฉัตรพัฒนากุล -นางสาวนาถฤดี รวมทวี -นางสาวนิภา แยมจำนัณ -นายสิปปภาส สุขผลธรรม <p>๒. การพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ : ใช้มิติศักยภาพ ๒ องค์ประกอบ และมิติผลงาน ๒ องค์ประกอบ ในการพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑. มิติศักยภาพ (Potential)</p> <p>(๑.๑) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือสมรรถนะที่จำเป็น ประกอบด้วย</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					<ul style="list-style-type: none"> - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ - บริการที่ดี - ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ - การยึดมั่นในความถูกต้อง <p>ขอบธรรมและจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - การทำงานเป็นทีม - ความผูกพันต่อราชการ - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - การมองในภาพรวม - การอุทิศตนเพื่อสังคม - การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น - มุ่งมั่นในการเรียนรู้และ <p>พัฒนาตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาวะผู้นำ <p>(๑.๒) องค์กรประกอบด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเข้าร่วมและผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมภาคบังคับของสำนักงาน ก.พ. และ/หรือการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียง - การทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง/ผู้สอนงาน/การเข้าร่วมปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการ 	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					<p>สำคัญระดับประเทศ และ/หรือการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้</p> <p>(๒) มิติผลงาน (Performance)</p> <p>(๒.๑) องค์ประกอบด้านการผลิต/สร้างผลงานระดับองค์กรประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none">- ปริมาณผลงาน- คุณภาพของผลงาน- ความทันเวลา- การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร- ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ <p>(๒.๒) องค์ประกอบด้านการสร้างผลงานสาธารณะ/เครือข่าย/การยอมรับในระดับประเทศ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none">- การเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ และ/หรือการสร้างการยอมรับรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ เช่น สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาล เครือข่ายกำลังคนคุณภาพในภาคราชการ- การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา/กิจกรรมเพื่อสังคม และ/หรือการสร้าง	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					<p>การยอมรับรูปแบบอื่นๆ ที่เทียบเคียงได้</p> <p>๓. เส้นทางความก้าวหน้า :เป็นการสร้างความต่อเนื่องในการทำงาน เป็นการเตรียมกำลังคนที่มีศักยภาพสูงให้มีโอกาสก้าวหน้า กำหนดมาตรการเสริมเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรที่ดีมีสมรรถนะ บริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ได้ครอบคลุมทุกสายงาน มุ่งเน้นตำแหน่งงานสำคัญและมีแนวโน้มว่าจะสูญเสียกำลังคนเหล่านั้น ในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า จัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) เพื่อการเตรียมกำลังคนที่มีศักยภาพสูงให้มีโอกาสก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพื่อมาทดแทนกำลังคนในตำแหน่งสำคัญ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวอยู่บนฐานของคุณธรรม มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาคัดเลือก พัฒนา และบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งสำคัญในอนาคต ที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					<p>๔. ผลงาน : ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาภายใต้โครงการจัดทำข้อเสนอเพื่อการพัฒนาโดยกลุ่มข้าราชการกำลังคนคุณภาพ ข้อเสนอที่ ๓ นวัตกรรม “DSD ‘NextGen’ ปรับภาพลักษณ์และกระบวนการสู่นาคต ดำเนินการแก้ไขความท้าทายของหน่วยงานด้านการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและปรับกระบวนการ/ภารกิจและยกระดับการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน โดยมุ่งเน้น ‘Rebranding’ ทั้งภาพลักษณ์และสร้างการรับรู้ของทุกภาคส่วน และ Re-Think กระบวนการภายในสู่การเป็นหน่วยงานแห่งอนาคต ประกอบด้วย</p> <p>(๑) เปลี่ยนบทบาท Operator เป็น Regulator พิจารณาการพยากรณ์สถานการณ์ความต้องการของทักษะฝีมือแรงงานในอนาคต เน้น Future Skill</p> <p>(๒) เสริมการรับรองความรู้ความสามารถในการเพิ่มสาขาอาชีพที่ตรงกับบริบทสถานการณ์แรงงาน</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					<p>(๓) พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ด้วยการแยกทดสอบมาตรฐานเป็นรายสมรรถนะ และ</p> <p>(๔) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยการปรับปรุงสิทธิประโยชน์</p> <p>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกลุ่มกำลังคนคุณภาพนำข้อมูลข้อเสนอดังกล่าว มาเป็นแนวทางขับเคลื่อนภารกิจต่างๆที่เกี่ยวข้องให้สำเร็จต่อไป</p>	
๕	การดำเนินการตามแผนจัดการความรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (K15)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลภาพรวมองค์ความรู้ (KM) ที่ใช้ประโยชน์ได้ หรือแนวทาง วิธีการขั้นตอน แนวทางการทำงานใหม่ ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญสำหรับยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานที่เกี่ยวข้อง	➡ ทุกหน่วยงานมีผลการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะเผยแพร่ข้อมูลให้ทราบทางเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป	ตุลาคม ๒๕๖๗ - สิงหาคม ๒๕๖๘	<p>- กองบริหารทรัพยากรบุคคลขับเคลื่อนจัดการความรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (KM) ด้วยกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับหน่วยงานภายใน (หน่วยงานส่วนกลาง) ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ การจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงานได้ดำเนินการตามเงื่อนไขความสำเร็จในการจัดประชุมหารือประเด็นความรู้ตามภารกิจหรือแนวทางดำเนินงานใหม่ เพื่อระดมความคิดเห็นกำหนดหัวข้อเรื่องสำหรับจัดทำองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นภายใน</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					<p>กรม (ส่วนกลาง) แสดงถึงความร่วมมือ กำหนดหัวข้อ องค์กรความรู้ หรือให้ บุคลากรในหน่วยงานนำเสนอผลงาน เด่น/แนวทางทำงานใหม่/นวัตกรรม การทำงานที่สร้างสรรค์สนับสนุนการทำงาน เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ความรู้ที่สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง สำหรับการ เผยแพร่สร้างความรับรู้ภายในและ ภายนอกหน่วยงาน รวมถึงให้หน่วยงาน อื่นเยี่ยมชมเข้าถึงได้ เกิดวงจรแห่งการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ หน่วยงานอื่นได้เข้าใจถึงการเป็น หน่วยงานคุณภาพที่มีองค์ความรู้เกิดขึ้น ได้จากการปฏิบัติและพัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง</p> <p>ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานได้จัดทำแผน จัดการองค์ความรู้ และได้ดำเนินการ ตามแผนฯครบถ้วน เป็นไปตามแนวทาง เป้าหมายความสำเร็จของตัวชี้วัดฯ รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน สร้างวงจรแห่ง การเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร เกิดการ เคลื่อนไหวหมุนเวียนความรู้สำคัญให้ หน่วยงานอื่นๆ ได้รับรู้รับทราบด้วย</p>	

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
๖	การจัดทำแผนพัฒนาตาม เส้นทางความก้าวหน้าสาย อาชีพของบุคลากรให้ ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap - TDRM) (K16)	จัด ทำ แขน พั ฒ น า ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนา ตนเองให้เป็นไปตาม ก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้เติบโตหรือเลื่อน ตำแหน่ง/ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น พร้อมสำหรับเป็น ผู้บริหารได้ในอนาคต	🔄 คณะทำงานจัดทำ แผนฯ จำนวน ๘ สายงาน จาก ๑๔ สายงาน คิดเป็นร้อย ละ ๕๗.๑๕ มีการ ประชุมขับเคลื่อนให้ เกิดผลลัพธ์ตาม วัตถุประสงค์ ใน ขั้นตอน กำหนด หลักสูตร หัวข้อ การ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็น ในแผนฯ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - สิงหาคม ๒๕๖๘	<ul style="list-style-type: none"> - กรมแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ มอบหมายหน้าที่และอำนาจในการ วิเคราะห์ ทบทวน เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของแต่ละตำแหน่ง/สายงาน - กองบริหารทรัพยากรบุคคล รวบรวมข้อมูล สำหรับจัดทำเป็นร่าง แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามตำแหน่ง/สายงาน เป็นไปตาม ขั้นตอนกำหนดหลักสูตร หัวข้อการ พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการพัฒนาในแผนฯ - กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณา ข้อมูลฯ เสร็จเรียบร้อยจำนวน ๘ สาย งาน (จากทั้งหมด ๑๔ สายงาน) ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> (๑) สายงานทรัพยากรบุคคล (๒) สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน (๓) สายงานวิเทศสัมพันธ์ (๔) สายงานบรรณารักษ์ (๕) สายงานจัดการงานทั่วไป 	ปัจจัยภายนอกที่ ไม่อาจควบคุม ได้ เช่น หลักเกณฑ์ใหม่ ของสำนักงาน ก.พ. จำเป็นต้อง ปรับปรุงทบทวน แผนฯให้มีความ สอดคล้อง

ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์/ เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ผลลัพธ์)	ช่วงเวลา ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน
					(๖) สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ (๗) สายงานนิติการ (๘) สายงานปฏิบัติงานธุรการ - เนื่องด้วยสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการทบทวนมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญใหม่ จึงเป็นผลให้ต้องมีการชะลอการจัดประชุมคณะทำงานฯ อีกจำนวน ๖ สายงานที่เหลืออกมาก่อน เนื่องจากกองบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำ/ทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำเสนอต่อ อ.ก.พ. กรมพิจารณา และจะนำไปเป็นแนวทางดำเนินการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ดำเนินการแล้ว และกำลังที่จะดำเนินการในอนาคตให้มีความถูกต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ใหม่	

หมายเหตุ : (๑) การดำเนินโครงการ กิจกรรม งานต่างๆ ที่ระบุในแผนฯ จะพิจารณาตามความเหมาะสมของระยะเวลา งบประมาณและความยืดหยุ่น (๒) การปรับแผน แนวทางดำเนินการหรือที่เกี่ยวข้อง กองบริหารทรัพยากรบุคคลคำนึงถึงผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นประโยชน์ต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสำคัญ (๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อมูลใดๆ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

ข้อมูลสถิติ

กรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง

จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ข้อมูลสถิติ

กรอบอัตรากำลัง กรอบผู้มีเงิน กรอบคนครอง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบผู้มีเงิน	กรอบคน ครอง	อัตราว่าง (ตามงบ)
1) ข้าราชการ	1,302	1,302	1,200	102
ประเภทบริหาร	4	4	4	0
ประเภทอำนวยการ	58	58	58	0
ประเภทวิชาการ	1,005	1,005	945	60
ประเภททั่วไป	235	235	193	42
2) พนักงานราชการ	989	809	790	199
3) ลูกจ้าง	439	439	439	0
รวมทั้งสิ้น	2,730	2,550	2,429	301

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

