



คู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 20 จังหวัด ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำนำ

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2565 เห็นชอบให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการยกเว้นการปฏิบัติตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2560 กรณีการจัดตั้งราชการ บริหารส่วนกลางในภูมิภาคเพิ่มเติม และให้ข้อเสนอการถ่ายโอนภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ภาคส่วนอื่นรับไปดำเนินการเป็น ข้อเสนอแทนการยุบเลิกหรือยุบรวมหน่วยงานที่มีอยู่ (One - in, X - out) รวมทั้งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ประเมินผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่า ของการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 26 - 45 จำนวน 20 แห่ง เป็นราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาค โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ สำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 10 ตัวชี้วัด และให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดสำคัญ ดังกล่าว ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ทราบ เมื่อครบรอบการรายงาน ความก้าวหน้าและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.พ.ร. กำหนด นับแต่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการมีผลบังคับใช้ และต่อเนื่องทุกปี จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ดังนั้น กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงได้จัดทำคู่มือการดำเนินการ บริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ 20 จังหวัด ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติตามตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการกรมให้ บรรลุวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมาย และเป็นแนวทางในการขอปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมต่อไปในอนาคต

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กันยายน 2565

ตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการกรม

1

ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

2

อันดับการพัฒนารัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 อันดับ

3

ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ภายใน 3 ปี

4

กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรมมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5.0 ภายใน 3 ปี

5

ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายใน 3 ปี

6

ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data – Driven Organization)

7

สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

8

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด

9

อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

10

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

1. ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

1. คำอธิบาย

1.1 การเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ หมายถึง กระบวนการการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรม สาขาอาชีพที่ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นเร่งด่วน 7 สาขาอาชีพ กับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

1.2 หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน ได้แก่ หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ ฝึกอาชีพเสริม และหลักสูตรที่หน่วยงานจัดให้มีการอบรม

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

1.4 หลักสูตรการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ หมายถึง หลักสูตรสถาบันการศึกษาในสาขาอาชีพที่ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นเร่งด่วน 7 สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาอาชีพโลจิสติกส์โครงสร้างพื้นฐาน (ช่างซ่อมบำรุงระบบขนส่งทางราง) สาขาอาชีพโลจิสติกส์และซัพพลายเชน สาขาหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ สาขาอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและดิจิทัลคอนเทนต์ 9 สาขา สาขาอาชีพอาหารและเกษตร สาขาอาชีพปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ พลังงาน และพลังงานทดแทน และ สาขาอาชีพแม่พิมพ์ โดยนำร่องในสาขาอาชีพช่างแม่พิมพ์

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

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

1.7 การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง เป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ อาทิ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย วิทยาลัยสารพัดช่าง และสถานศึกษาอื่น ๆ

1.8 กลไกกรอบคุณวุฒิการศึกษาแห่งชาติ หมายถึง กระบวนการหรือแนวทางการเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ของระดับคุณวุฒิการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับและประเภทการศึกษากับระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ

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

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1. จัดประชุมหารือกับสถานศึกษาในพื้นที่ 2. กำหนดสาขาอาชีพใน 7 สาขาอาชีพที่จัดทำหลักสูตรเชื่อมโยง 3. กำหนดหลักสูตรการฝึกหรือสาขาอาชีพที่จะทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับ 7 สาขาอาชีพ ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ 4. จัดทำแผนงานระบุกิจกรรม หลักสูตร ระยะเวลา สถานที่ ดำเนินการ แหล่งงบประมาณ	1. จัดทำโครงการ หรือกิจกรรมฝึกฝีมือแรงงาน ได้แก่ ฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ ฝึกอาชีพเสริม การฝึกประเภทอื่น หรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2. จัดทำความร่วมมือ (MOU) หรือความร่วมมือในรูปแบบข้อตกลงอื่นๆ กับสถาบันการศึกษาหรือสถานศึกษา คณะสาขาวิชา ภาควิชา เขตการศึกษา วิทยาเขตภายใต้สถานศึกษา โดยมีรูปแบบความร่วมมือในระดับทวิภาคีหรือพหุภาคี ภายในหรือภายนอกพื้นที่จังหวัด 3. รายงานผลผ่านระบบรายงานผลตามตัวชี้วัด ปรับโครงสร้าง ที่เว็บไซต์ http://datacenter.dsd.go.th/	1. เก็บข้อมูลจำนวนนักศึกษาที่ได้รับวุฒิบัตร/หนังสือรับรองฯ หรือผลสำเร็จการศึกษาที่สอดคล้อง 2. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีการเชื่อมโยง หรือทดสอบมาตรฐาน 3. รายงานผลผ่านระบบรายงานผลตามตัวชี้วัด ปรับโครงสร้าง ที่เว็บไซต์ http://datacenter.dsd.go.th/

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

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
จัดทำโครงการเพื่อสอดคล้องกับMOU หลักสูตรการฝึกอบรมในสาขาที่จำเป็นเร่งด่วนระยะ 3 ปี (7 สาขาอาชีพ) แต่ละจังหวัดเลือกสาขาอาชีพตามความโดดเด่นในพื้นที่	1. จำนวนสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาที่เชื่อมโยงหลักสูตรการศึกษากับหลักสูตรและการทดสอบ การฝึกอบรม 2. จำนวนหลักสูตร/สาขาที่มีการเชื่อมโยง	1. จำนวนนักศึกษาที่ได้รับวุฒิบัตร/หนังสือรับรองฯ หรือผลสำเร็จการศึกษาที่สอดคล้อง 2. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีการเชื่อมโยง

4. ผลลัพธ์

มีโครงการหรือกิจกรรมฝึยกยกระดับฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จำเป็นเร่งด่วน (7 สาขาอาชีพ) ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กพท. กมช. กพส.

เจ้าภาพรอง สวส. และ สนว.

2. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดัชนี 1 – 2 อันดับ

1. คำอธิบาย

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

1.2 เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของอันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ประเทศไทย (HDI)

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

1. เก็บข้อมูลจากผลการดำเนินงานของสพร.ใหม่ 20 แห่ง ประกอบด้วย

1.1 ผลการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพเสริม ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน รับรองความรู้ความสามารถ

1.2 ผลการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพ.ร.บ.ส่งเสริมฯ 2545

1.3 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนากำลังคน ภายใต้ กพร.ปจ.

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

2. ดำเนินการติดตามประเมินผลการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม โดยการเปรียบเทียบรายได้ก่อน – หลังการฝึกอบรม และหรือต้นทุนการผลิต ก่อน – หลัง การฝึกอบรม ในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นวิสาหกิจชุมชน หรือผู้ประกอบการอิสระ เช่น โครงการ พัฒนากิจกรรมเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) หรือการประเมินผลการมีงานทำ ภายหลังการฝึกอบรมในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ว่างงาน เช่น โครงการพัฒนาตามศักยภาพของ พื้นที่ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน (การมีอาชีพ มีรายได้ สามารถสะท้อนถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชากร)

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

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

กรณีที่ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ยังไม่ออก จะติดตามข้อมูล การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปเชื่อมโยงกับดัชนีการพัฒนามนุษย์

- พัฒนาฝีมือแรงงาน
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการ
- บูรณาการภาครัฐและเอกชน

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

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ดีขึ้นไม่น้อยกว่า 1 อันดับ	ดีขึ้นไม่น้อยกว่า 1 อันดับ	ดีขึ้นไม่น้อยกว่า 1 อันดับ

4. ผลลัพธ์

การพัฒนานาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) มีอันดับดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 1 ปี

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กพบ.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

3. ผลภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ภายใน 3 ปี

1. คำอธิบาย

ผลภาพแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบผลผลิตกับปัจจัยที่ใช้ในการผลิต คิดเป็นอัตราร้อยละ

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

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

3. เป้าหมาย

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

4. ผลลัพธ์

ผลภาพแรงงานเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กผส.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

4. กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรมมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5.0 ภายใน 3 ปี

1. คำอธิบาย

1.1 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง บุคคลทุกคน ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ทั้งที่เป็นผู้มีงานทำ และผู้ที่ไม่มียานทำ แต่ประสงค์จะทำงานและสามารถทำงานได้ และแรงงานที่รอฤดูกาล ซึ่งได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.2 ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การวัดสัดส่วนผลผลิตต่อหน่วยของแรงงานเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของแรงงาน

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

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

3. เป้าหมาย

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

4. ผลลัพธ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้พัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดได้

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กพส.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

5. ผลิภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายใน 3 ปี

1. คำอธิบาย

ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ หมายถึง การวัดผลิตภาพของสถานประกอบการในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

1. กองแผนงานและสารสนเทศและกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กำหนดข้อมูลประกอบการวัดผลิตภาพของสถานประกอบการตามที่ กพร.ต้องการ
2. กองแผนงานและสารสนเทศประสานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปรับข้อมูลในระบบ PRB e-service เพื่อกำหนดช่องทางในการกรอกข้อมูลที่ต้องการ
3. กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน แจ้งให้ สพร./สนพ. ขอความร่วมมือสถานประกอบการที่มีการดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างหรือส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมและยื่นขอรับความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม กรอกข้อมูลเพิ่มเติมตามแบบที่กำหนด
4. สพร./สนพ. มีหนังสือแจ้งชี้แจงทำความเข้าใจสถานประกอบการในพื้นที่ ในการกรอกข้อมูลเพิ่มเติม ตาม ข้อ 2
5. ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศนำข้อมูลที่ต้องการจากระบบ PRB e-Service เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลตัวชี้วัดแบ่งส่วนราชการ สพร.ใหม่ 20 แห่ง (datacenter)
6. กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเปรียบเทียบผลและตรวจสอบข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลตัวชี้วัดแบ่งส่วนราชการราชการ สพร.ใหม่ 20 แห่ง (datacenter)

3. เป้าหมาย

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

4. ผลลัพธ์

ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กสพ. และ กพส.
เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

6. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data – Driven Organization)

1. คำอธิบาย

1.1 เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายจากความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องจัดทำฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการใช้วิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

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

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

- หน่วยงานส่วนกลาง

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

- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

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

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1. มีฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการใช้วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ 2. มีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ เช่น ความต้องการแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ กลไกการพัฒนาแรงงาน ตามบทบาทใหม่ของแต่ละจังหวัดเป็นอย่างน้อย 3. ออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ	1. เชื่อมโยงฐานข้อมูลที่สำคัญกับสถานประกอบการกิจการและหน่วยงานภายนอก 2. ให้นำข้อมูลบรรจุในวาระการประชุม กพร.ปช./ปจ. ทุกจังหวัดเป็นประจำทุกปี	1. มีระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ 2. ติดตามประเมินผลนโยบายและแผนที่ใช้ประโยชน์จากการพัฒนาระบบ 3. ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย

4. ผลลัพธ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

5. การติดตามประเมินผล

รายไตรมาส

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก ศก. และ กพส.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

7. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. คำอธิบาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) มีความร่วมมือกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาในพื้นที่ 20 จังหวัด ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

- กองแผนงานและสารสนเทศ

1. สำรวจและรวบรวมข้อมูลจำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่
2. จัดทำแผนความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษา คณะ สาขาวิชา ภาควิชา เขตการศึกษา วิทยาเขตภายใต้สถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่
3. เตรียมช่องทางการรายงานผลความร่วมมือการดำเนินงาน (ระบบ Datacenter) สำหรับการบันทึกข้อมูล
4. ชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ทราบแนวทางการบันทึกข้อมูล
5. วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานจากระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Datacenter) และรายงานผล

- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ใช้แผนพัฒนากำลังคนจากคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)
2. นำความบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวง กรม กับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา (MOU) มาขับเคลื่อนงานในพื้นที่ และหรือ จัดทำความร่วมมือในพื้นที่ตามความจำเป็น เหมาะสม หรือรูปแบบอื่น
3. ร่วมจัดทำหลักสูตร/ร่วมฝึกอบรม/ร่วมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/ร่วมจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน /รับรองความรู้ความสามารถ/อื่น ๆ
4. ติดตามความก้าวหน้าและรวบรวมผล รายงานคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) /กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. รายงานผลผ่านระบบรายงานผลตามตัวชี้วัด ปรับโครงสร้าง ที่เว็บไซต์ <http://datacenter.dsd.go.th/>

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

3. เป้าหมาย

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

4. ผลลัพธ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความร่วมมือกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา
ในพื้นที่ 20 จังหวัด ครบ 120 แห่ง

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กพส. กพท. กมช. และ สส.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สบพ.

8. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด

1. คำอธิบาย

1.1 เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยวัดจากร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด

1.2 เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สูตรคำนวณ

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

1.3 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึงการทดสอบความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ผู้ทดสอบผ่านจะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

- กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

1. ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามสาขาอาชีพในประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หลักสูตรของการฝึกอบรมให้ถือตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 18 – 60 ชั่วโมง

2. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร

3. ติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดังนี้

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบฯ ให้สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบข้อมูล

- สำนักงานประกันสังคมส่งข้อมูลให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้าง

- กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานส่งแบบสอบถามให้ สพร. และ สนพ. เพื่อสำรวจอัตราค่าจ้าง

4. สรุปรายงานผลและรายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จากแบบสอบถามที่ตอบกลับมา

8. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด (ต่อ)

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. สพร. และ สนพ. รวบรวมผลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับ
อัตราค่าจ้างฯ (ร้อยละ) รายงานคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึก
อาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ในวาระเพื่อทราบ

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

3. สพร. และ สนพ. ส่งแบบสอบถามแบบสำรวจ

3. เป้าหมาย

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

4. ผลลัพธ์

ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน
ฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กมฐ. และ สส.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

9. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. คำอธิบาย

ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเองทุกโครงการในพื้นที่ 20 จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น โดยใช้แบบติดตามประเมินผลของกองแผนงานและสารสนเทศ

สูตรการคำนวณ

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

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

- กองแผนงานและสารสนเทศ

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

- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

9. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ต่อ)

3. เป้าหมาย

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
เพิ่มขึ้นร้อยละ 3	เพิ่มขึ้นร้อยละ 4	เพิ่มขึ้นร้อยละ 5

4. ผลลัพธ์

การพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถทำให้อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 6 และ 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กผส.

เจ้าภาพรอง สพร. และ สนพ.

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

1. คำอธิบาย

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

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

2. ขั้นตอนการดำเนินการ/วิธีการ

1. จัดทำแผนพัฒนาองค์กร ปี 66 – 68 และแผนปฏิบัติการ
2. จัดส่งแผนพัฒนาองค์กร ปี 66 – 68 และแผนปฏิบัติการให้สำนักงาน ก.พ.ร.
3. ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี 66 – 68

3. เป้าหมาย

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

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

4. ผลลัพธ์

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

5. การติดตามประเมินผล

ทุก 12 เดือน

6. เจ้าภาพ

เจ้าภาพหลัก กพบ.

เจ้าภาพรอง สวส. และ สนว.

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.) โทร. 022470303

1. นายจิตรพงศ์	พุ่มสอาด	ผู้อำนวยการ
2. นางสาวบุษจรินทร์	สายรัดทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
3. นางสาวกัญภัสสร	กนกอิศราทรัพย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
4. นางสาวอรุณี	แสนแ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
5. นายกำเเชิง	นาดอน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. ว่าที่ร้อยตรี ภาณุพงศ์	โนวัฒน์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศท.) โทร. 022461936

นายไกรวิทย์	เอกธรรมสุทธิ์	ผู้อำนวยการ
-------------	---------------	-------------

สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ (สร.) โทร. 022451703

นายประเสริฐ	เด่นขจรเกียรติ	ผู้อำนวยการ
-------------	----------------	-------------

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก (กพท.) โทร. 020456622

นายคมรัช	รัตนคช	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
----------	--------	---

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กมว.) โทร. 022461931

นางสาววรัท	สุวิสุทธิเกษม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
------------	---------------	---

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กสพ.) โทร. 026434982

นางอุไรวรรณ	หันตรา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
-------------	--------	---

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ (กศป.) โทร. 022483671

นางสาวสุนทรีย์	ชัยพิชิต	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
----------------	----------	------------------------------------

กองแผนงานและสารสนเทศ (กพส.) โทร. 022476603

1. นางภาริณี	หงส์แพง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
2. นางเรณุกาชลี	มาวัฒนพงศ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
3. นางสาวพเยาว์	อินทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
4. นางสาวสุดารัตน์	วรรณสุทธิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ