

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
แผนงานที่ ๑ การปรับบทบาทหลัก ๔ บทบาทใหม่								
๑. บทบาทผู้เสนอแนะนโยบายเชิงพื้นที่ (Policy Advisor)								
๑.๑ ด้านการจัดองค์กร	กิจกรรมแนวทางการขับเคลื่อน แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบโปรแกรม Zoom Meeting	แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด	จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผน	จัดสัมมนาแนวทางการขับเคลื่อน แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด จำนวน ๑ ครั้ง	๑. สัมมนาเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อน แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด และ แนวทางการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล "ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับ จังหวัด" ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบ โปรแกรม Zoom Meeting ๒. สัมมนาเชิงปฏิบัติการแนวทางการ ขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว
๑.๒ ด้านกลไก การดำเนินงาน	๑) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน ระดับชาติตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย	แผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม	ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนรายอุตสาหกรรม	จัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม จำนวน ๔ แผน	จัดทำแผนพัฒนากำลังคนราย อุตสาหกรรมแล้วเสร็จ จำนวน ๖ แผน	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน ระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด	แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด	ระดับความสำเร็จการจัดทำ/ทบทวนแผน อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	จัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จำนวน ๗๖ จังหวัด	จัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จำนวน ๗๖ จังหวัด แล้วเสร็จ โดยกพร.ปช. เห็นชอบ	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว
๑.๓ ด้านการพัฒนากฎหมาย	๑) กิจกรรมการปรับปรุงและพัฒนา กฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ ครอบคลุมและทั่วถึง	ทบทวนประกาศสาขาอาชีพที่จะส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๓ สาขา	ระดับความสำเร็จการทบทวนสาขาอาชีพ	ยกร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน และเสนอเข้าที่ประชุม คณะทำงานพัฒนากฎหมายของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน	เสนอเข้าที่ประชุมคณะทำงานพัฒนา กฎหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อ พิจารณา จำนวน ๗ ครั้ง	กกม.		กกม. ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมปรับปรุงการปฏิบัติราชการ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์	ส่งเสริมให้การทำงานและการให้บริการ ของภาครัฐสามารถใช้วิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์เป็นหลักได้	ระดับความสำเร็จของการยกร่างประกาศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการปฏิบัติ ราชการทางอิเล็กทรอนิกส์	ยกร่างประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนออธิบดีลงนามและประกาศในราช กิจจานุเบกษา	ออกประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ ฉบับ ได้แก่ ๑.ประกาศกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน เรื่อง ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับติดต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง วิธีการแสดงใบอนุญาตโดยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา	กกม.		กกม. ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
๑.๔ ด้านบุคลากร	โครงการสัมมนาขับเคลื่อนภารกิจ กพร.ปจ. กิจกรรม ถ่ายทอดกลยุทธ์การ ขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สพร./สนพ. ใน ๗๗ จังหวัด มีความรู้ความสามารถเข้าใจ บทบาทใหม่ในฐานะผู้เสนอแนะนโยบาย เชิงพื้นที่	ระดับความสำเร็จของการสัมมนา ขับเคลื่อนภารกิจ กพร.ปจ.	จัดสัมมนาแนวทางการขับเคลื่อน แผนพัฒนากำลังกำลังคนระดับจังหวัด จำนวน ๑ ครั้ง	จัดสัมมนาแนวทางการขับเคลื่อน แผนพัฒนากำลังกำลังคนระดับจังหวัด จำนวน ๒ ครั้ง	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว
๑.๕ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	กิจกรรมพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนรายจังหวัด (กพร.ปจ.)	๑. มีระบบการรายงานผลและระบบ สารสนเทศเพื่อขับเคลื่อนแผนกำลังคนระดับ จังหวัด เพื่อรองรับการบันทึกผลการ ดำเนินงานและมีการใช้ข้อมูลให้เป็น ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อกำกับ ดูแล ติดตาม และวางแผนการปฏิบัติงาน	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูล	๑. พัฒนาระบบรายงานผลการดำเนินงาน การพัฒนากำลังคนรายจังหวัด	มีระบบรายงานผลการดำเนินงานการ พัฒนากำลังคนรายจังหวัด (ฐานข้อมูล การพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)	ศทส.	กผส.	ศทส.ตรวจสอบแล้ว
		๒. สพร. สนพ. และผู้ร่วมการสัมมนา สามารถใช้งานระบบฐานข้อมูล กพร.ปจ.		๒. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อน หรือการดำเนินงานด้วยข้อมูลเป็นหลัก (Data Driven)	มีระบบสารสนเทศ ชื่อว่า "ระบบ ฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนรายจังหวัด (กพร.ปจ.)" โดยมีการแสดงข้อมูลแผนการ พัฒนากำลังคนในพื้นที่ งบประมาณที่ วางแผน ได้รับ และใช้จ่ายจริง และ กลุ่มเป้าหมายฝึกอบรม			
				๓. ให้ความรู้การใช้งานระบบรายงานผล และระบบสารสนเทศ Data Driven	เป็นวิทยากรให้ความรู้การใช้งานระบบ รายงานผล และระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) ในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ แนวทางขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด ระหว่างวันที่ ๑๖-๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเอวานา แกรนด์ แอนด์คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ กทม.			

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการปรับองค์กร	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
๒. บทบาทผู้กำกับดูแล (Smart Regulator)								
๒.๑ ด้านการจัดองค์กร	กิจกรรมถ่ายโอนภารกิจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	จำนวนศูนย์ทดสอบที่ได้รับการจัดตั้ง/แห่ง/สาขา	- เปลี่ยนภารกิจจากการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ดำเนินการโดยหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เปลี่ยนเป็นการอนุญาตให้หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนที่เป็นเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะลดบทบาทจากการดำเนินการเองมาเป็นการกำกับดูแลการดำเนินการของศูนย์ทดสอบที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๒๔	จำนวนศูนย์ทดสอบตามมาตรา ๒๔ จำนวน ๕๗๘ แห่ง เป็นภาครัฐจำนวน ๒๘๕ แห่ง เป็นภาคเอกชนจำนวน ๒๙๓ แห่ง (ข้อมูล ณ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖)	กมธ.	กพบ.	กมธ.ตรวจสอบแล้ว
๒.๒ ด้านกลไกการดำเนินงาน	๑) กิจกรรมส่งเสริมให้แรงงานได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด	ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายใน ๒๐ จังหวัด	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายใน ๒๐ จังหวัด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	- รวบรวมข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบฯ ส่งให้สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบสถานะการจ้างงาน - กำหนดกลุ่มตัวอย่างและจำนวนแบบสำรวจอัตราค่าจ้าง - ผลการสำรวจผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายได้ร้อยละ ๘๗.๐๓	กมธ.		กมธ.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการปรับองค์กร	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
	๒) กิจกรรมเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือ แรงงานกับหน่วยงานอื่น	เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงาน หลักสูตร ฝึกอบรมกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)	๑. ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยง หลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษา ผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตาม อัธยาศัย	-	คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ และกำหนดระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติไว้ ๖ ระดับ เพื่อรองรับการ เชื่อมโยง/เทียบเคียงภายใต้กรอบคุณวุฒิ แห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันมีมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติที่สามารถรองรับการ เชื่อมโยง/เทียบเคียงภายใต้กรอบคุณวุฒิ แห่งชาติ จำนวน ๒๗๒ สาขา	กมฐ.		กมฐ.ตรวจสอบแล้ว
		เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงาน หลักสูตร ฝึกอบรมกับคุณวุฒิวิชาชีพและกรอบ คุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)	๒. ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยง หลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษา ผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) การศึกษาในระบบนอกกระบบและตาม อัธยาศัย	ให้คำปรึกษาแนะนำหลักสูตรฝึกอบรม ตามสาขาอาชีพที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	ให้คำปรึกษาแนะนำหลักสูตรฝึกอบรม ตามสาขาอาชีพที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	กพท.		กพท.ตรวจสอบแล้ว
๒.๓ ด้านการพัฒนากฎหมาย	กิจกรรมกำหนดหลักเกณฑ์การกำกับดูแล ตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์ ฝึกอบรม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การขอรับสิทธิและประโยชน์	หลักเกณฑ์การกำกับดูแลตรวจสอบ คุณภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ ประเมินความรู้ความสามารถ การขอรับ สิทธิและประโยชน์สำหรับสถานประกอบ กิจการมีความน่าเชื่อถือ และเจ้าหน้าที่ สามารถนำไปปฏิบัติได้	ระดับความสำเร็จของการกำหนด หลักเกณฑ์	จำนวน ๑,๘๔๘ แห่ง	จำนวน ๒,๑๘๙ แห่ง (ข้อมูล ๑๘ ก.ย. ๖๖)	สรร.	กกม.	สรร.ตรวจสอบแล้ว
๒.๔ ด้านบุคลากร	๑) กิจกรรมการจัดทำ KM ด้านการ ประกันคุณภาพการประเมินความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC ๑๗๐๒๓	สร้างการจัดการความรู้ภายในองค์กร ให้ ผู้ปฏิบัติงานมีแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ด้านการตรวจติดตามและการกำกับดูแล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม KM	จำนวน ๗๗ แห่ง	จำนวน ๗๗ แห่ง	สรร.		สรร.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการปรับองค์กร	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
๒.๕ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	โครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) และการจัดทำคลังข้อสอบมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว รองรับบริการให้บริการ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง/พัฒนาระบบ	พัฒนาค้างข้อสอบของระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) สามารถรองรับการให้บริการแก่ประชาชนในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาใหม่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑๐ สาขา/ระดับ	พัฒนาค้างข้อสอบของระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) โดยเป็นภาคความรู้ จำนวน ๔ สาขา/ระดับ และภาคความสามารถ จำนวน ๖ สาขา/ระดับ รวมจำนวน ๑๐ สาขา/ระดับ ปัจจุบันสามารถรองรับการให้บริการแก่ประชาชนในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) ภาคความรู้ จำนวน ๑๐๒ สาขา ๑๔๓ ระดับ และภาคความสามารถ จำนวน ๒๓ สาขา ๒๙ ระดับ	กมฐ.	ศทส.	กมฐ.ตรวจสอบแล้ว
๓. บทบาทผู้ส่งเสริม (Facilitator enabler)								
๓.๑ ด้านการจัดองค์กร	กิจกรรมขยายเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ขยายเครือข่ายประเภทสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ในพื้นที่ ๗๗ จังหวัดและหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางพัฒนาฝีมือแรงงาน (Excellent Training Center) จำนวน ๕ แห่ง	สถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑๖๔ แห่ง มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๐ แห่ง	มีสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ ๗๗ จังหวัด และหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางพัฒนาฝีมือแรงงาน (Excellent Training Center) จำนวน ๕ แห่ง รวมจำนวน ๒๔๑ แห่ง (ข้อมูลผลการดำเนินงาน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖)	กผส.	กพบ.	กผส.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
๓.๒ ด้านกลไก การดำเนินงาน	๑) กิจกรรมส่งเสริมการจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	ส่งเสริมการจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการโดยให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้ประกอบการ	ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมส่งเสริมผ่านระบบออนไลน์	๑๗,๐๐๐ คน	จำนวน ๒๓,๓๐๔ คน (ข้อมูล ๒๐ ก.ย. ๖๖)	สรร.		สรร.ตรวจสอบแล้ว
			ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายใน ๒๐ จังหวัด	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายใน ๒๐ จังหวัด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	- รวบรวมข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบฯ ส่งให้สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบสถานะการจ้างงาน - กำหนดกลุ่มตัวอย่างและจำนวนแบบสำรวจอัตราค่าจ้าง - ผลการสำรวจผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายได้ร้อยละ ๘๗.๐๓	กมธ.		กมธ.ตรวจสอบแล้ว
	๒) ขยายการให้บริการฝึกอบรมออนไลน์ DSD online training	จัดทำหลักสูตรในระบบ DSD online training เพิ่มขึ้น	จำนวนการจัดทำหลักสูตรในระบบ DSD online training เพิ่มขึ้น รวม ๖ หลักสูตรภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๘	จัดทำหลักสูตรในระบบ DSD online training ๒ หลักสูตร	จัดทำ ๓ หลักสูตร ได้แก่ ๑. หลักสูตร ๑๑ checklist พิชิตธุรกิจออนไลน์ ๒.การออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้และส่วนติดต่อผู้ใช้ (User Experience and User Interface Design) ๓.การพัฒนาโปรแกรมเชิงวัตถุด้วยภาษา Java (Object Oriented Programming with Java)	สพด.	ศทส.	สพด.ตรวจสอบแล้ว
	๓) กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ	จัดทำแนวทางปฏิบัติการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ	ความสำเร็จของการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ	ดำเนินการตามแผน	จำนวนครูฝึกในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนา	กพท.		กพท.ตรวจสอบแล้ว
	๔) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	ผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำ มีอาชีพ และมีรายได้ที่มั่นคง	๑.จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒๕๐ คน ๒.ผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๓.ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำ มีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	-แรงงานคุณภาพระดับปริญญาตรีทุกสาขา รุ่นละ ๕๐ คน จำนวน ๕ รุ่น รวม ๒๕๐ คน -ดำเนินการในพื้นที่ กทม. และ ๗๖ จังหวัด	๑.จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๓๐๑ คน และคิดเป็นร้อยละ ๑๒๐.๘๐ ๒.ผู้ผ่านการฝึกอบรม ๒๔๘ คน และคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๐ ๓.ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำร้อยละ ๑๐๐ มีรายได้เฉลี่ย ๑๘,๐๘๔ บาท/คน/เดือน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ ก.ย. ๖๖)	กศป.		กศป.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการเปลี่ยนแปลงและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
	๕) โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของ แรงงานอิสระยุค ๔.๐ (Gig Worker) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ /กิจกรรม พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค ๔.๐ (Gig Worker)	๑.ทำให้แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะใน การประกอบอาชีพมีฝีมือสอดคล้องกับ มาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานฝีมือแรงงาน ๒.ทำให้แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมตาม โครงการมีเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก(ชุด เครื่องมือทำมาหากิน)ในการประกอบอาชีพ ๓.ทำให้แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการ ประกอบอาชีพและสร้างรายได้หรือลด ต้นทุนในการประกอบอาชีพให้แก่ตนเอง และครอบครัว	๑.ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐได้เข้ารับการ ฝึกอบรม จำนวน๓๑,๕๐๐คน รวม ๑,๕๗๕ รุ่น ๒.ผู้ที่มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่ผ่านการ ฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีรายได้ เพิ่มขึ้น หรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ ลดลง	ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ จำนวน ๓๑,๕๐๐ คน รุ่นละ๒๐คน รวม ๑,๕๗๕คน ดำเนินการในพื้นที่ กทม. และ๗๖จังหวัด	๑.จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๓๑,๕๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๒๗ ๒.ผู้ผ่านการฝึกอบรม ๓๑,๓๗๐ คน คิด เป็นร้อยละ ๙๙.๑๒ ๓.ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำ ร้อยละ ๙๗.๒๕ มีรายได้เฉลี่ย ๗,๗๓๘ บาท/คน/เดือน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ ก.ย. ๖๖)	กศป.		กศป.ตรวจสอบแล้ว
	๖) โครงการความร่วมมือการพัฒนาทักษะ สร้างความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับ การพัฒนาอาชีพสู่สังคมดิจิทัล สำหรับ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	๑.ผู้ผ่านการอบรม ๒๐,๐๐๐ คน มีความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนา อาชีพสู่สังคมดิจิทัล ๒.ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีทักษะการใช้งาน ICT รู้เท่าทันสื่อและใช้ประโยชน์จากอิน เทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพมีรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของตนและชุมชน	๑.เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานกลุ่ม เป้าหมายผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ ต่ำกว่าเป้าหมาย ๒๐,๐๐๐ คน ๒.เชิงคุณภาพ : จำนวนแรงงานที่อยู่พื้นที่ เป้าหมายโซน CหรือC+ได้รับการพัฒนาไม่ น้อยกว่าร้อยละ๕๐ของเป้าหมายทั้งหมด	๑๐,๐๐๐ คน	๑๐,๗๑๗ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ ก.ย. ๖๖)	กศป.	สพร. สนพ. กผส. กค.	กศป.ตรวจสอบแล้ว
๓.๓ ด้านการพัฒนากฎหมาย	๑) กิจกรรมปรับปรุงระเบียบการให้เงิน กู้ยืมและหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน	มีหลักเกณฑ์ที่ต่อโจทย์ความต้องการของ ผู้ขอกู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุน	ความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์ การให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน	แก้ไขระเบียบการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ขยายระยะเวลาการชำระเงินกู้ยืมจาก ระยะเวลา ๑๒ เดือน เป็น ๑๘ เดือน ๒. ปรับอัตราดอกเบี้ยเงินให้กู้ยืมจากร้อย ละ ๓ เป็น ร้อยละ ๐ ทั้งนี้ ได้ผ่านความ เห็นชอบจาก กกก.ส่งเสริมฯ ในคราว ประชุม ครั้งนี้ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ค. ๖๖ เรียบร้อยแล้ว	กสพ.	กกม.	กสพ.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมจัดทำประกาศและข้อกำหนด ในการส่งเสริมการพัฒนาครูฝึกในสถาน ประกอบการ	สร้างปัจจัยสนับสนุนให้สถานประกอบการ ฝึกอบรมแรงงานในสถานประกอบการ	ความสำเร็จของการพัฒนาข้อกำหนด	ศึกษาทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการ จัดทำประกาศคุณสมบัติครูฝึกด้านการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำประกาศ คุณสมบัติครูฝึกด้านการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	กพท.	กสพ.	กพท.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
๓.๔ ด้านบุคลากร	๑) โครงการพัฒนาระดับพนักงาน เจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗	บุคลากรมีความสามารถในการสื่อสาร เป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	-จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม/รุ่น -ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพ (๑) บุคลากรได้รับการพัฒนา	จำนวน ๒ รุ่น ๑๐๐ คน	จำนวน ๒ รุ่น ๑๐๑ คน	สรร.		สรร.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมพัฒนาคุณภาพบุคลากรด้าน การขยายเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	บุคลากรมีความสามารถในการสื่อสาร เป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑) อบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ๒) จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้แก่ เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือ บุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำร่างคู่มือวิธีการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖	ผู้ผ่านการอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ จำนวนไม่น้อยกว่า ๕๒๐ คน จำนวน ๒ รุ่น รวมเป็นจำนวน ๒๐๐ คน	ผู้ผ่านการอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒,๒๑๐ คน จำนวน ๒ รุ่น รวมเป็นจำนวน ๒๐๐ คน (รุ่นที่ ๑ จำนวน ๙๐ คน + รุ่นที่ ๒ จำนวน ๑๑๐ คน)	กมธ.	กบค.	กมธ.ตรวจสอบแล้ว
๓.๕ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	กิจกรรมพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานจากข้อมูลการวิเคราะห์ Big Data	๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์ ๒. ระบบการฝึกอบรมสำหรับการ ดำเนินการเองและสำหรับบทบาทผู้ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (๑) ระบบการฝึกอบรมออนไลน์ (๒) ระบบการฝึกอบรมสำหรับการ ดำเนินการเองและสำหรับบทบาทผู้ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๓) ขยายการปฏิบัติลงสู่ทุกหน่วยงาน	พัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์ ๑. ปรับปรุงเนื้อหาแบบทดสอบ สื่อ วิดิทัศน์ การใช้ระบบบริหารการฝึกอบรม ด้วยคอมพิวเตอร์ (CMI) และจัดทำคู่มือ แนวทางการใช้งานระบบ CMI ๒. ทหาหรือแนวทางพัฒนาและปรับปรุง โปรแกรมระบบ CMI	๑. ปรับปรุงเนื้อหาแบบทดสอบ สื่อ วิดิทัศน์ การใช้ระบบบริหารการฝึกอบรม ด้วยคอมพิวเตอร์ (CMI) และจัดทำคู่มือ แนวทางการใช้งานระบบ CMI ๒. แนวทางพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรม ระบบ CMI	กพท.	ศทส.	กพท.ตรวจสอบแล้ว
๔. บทบาทการพัฒนาองค์กร (Organization Development)								
๔.๑ ด้านการจัดองค์กร	กิจกรรมการปรับโครงสร้างและ กระบวนการทำงานให้เป็นองค์กรที่ ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)	ปรับปรุงภารกิจ บทบาทของหน่วยงาน ภายในกรมเพื่อสร้างกระบวนการที่ เหมาะสมกับการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อน ด้วยข้อมูล	รายงานผลการปรับปรุง	การทบทวนและวิเคราะห์ความต้องการ ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ ทบทวนและวิเคราะห์ความต้องการด้าน ขีดความสามารถและอัตรากำลังใน ๒ ประเด็นสำคัญคือ ๑) ดำเนินการตาม แนวทางปรับปรุงบทบาทภารกิจและ โครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕๖๕ ๒) การพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรในทุกระดับ ให้มีขีดสมรรถนะ มี ความเชี่ยวชาญ มีบุคลิกที่ดี และมีภาวะ ผู้นำเพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง และมีความชำนาญ เฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพ	กบค.	กพท.	กบค.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการปรับองค์กร	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
๔.๒ ด้านกลไก การดำเนินงาน	กิจกรรมพัฒนากระบวนการทำงานด้วย การวิเคราะห์ข้อมูล	ทุกหน่วยงานของกรมมีระบบการ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการดำเนินการ	หน่วยงานของกรมมีระบบการวิเคราะห์ ข้อมูลภายใน ๒๕๖๗	การปรับปรุงฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือ แรงงานจากระบบ Data Center	ทุกหน่วยงาน ทั้งส่วนกลางและส่วน ภูมิภาคใช้ระบบฐานข้อมูลการวิเคราะห์ ข้อมูลในการดำเนินงานทุกกระบวนการ ได้แก่ - เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจระดับ นโยบาย - การจัดทำค่าของงบประมาณ - การจัดทำโครงการ	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว
๔.๓ ด้านการพัฒนากฎหมาย	กิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕	หน่วยงานส่วนกลางและ สพร.สนพ. ๗๗ จังหวัด	รายงานผล การดำเนินงาน/ฉบับ	ออกกฎหมายเพื่อให้การดำเนินงานของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตาม พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ออกประกาศจำนวน ๒ ฉบับ และคำสั่ง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ ฉบับ ดังนี้ ๑. ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับติดต่อกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง วิธีการแสดงใบอนุญาตทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ๓. คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๑๐๔/๒๕๖๖ เรื่อง ระบบสำหรับการ ปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖	กกม.		กกม. ตรวจสอบแล้ว
๔.๔ ด้านบุคลากร	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านวิเคราะห์ ข้อมูล	บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและ เชื่อมโยงข้อมูลเบื้องต้นได้	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมฯ/ พัฒนา	บุคลากรได้รับการเรียนรู้หลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพให้ครบรอบ ด้านให้การสนับสนุนการทานให้บรรลุ เป้าหมายทั้งสายงานอาชีพตนเอง และ องค์การภาพรวม (IDP๒๕๖๖)	แนวทางการถ่ายทอด/แจ้งเวียนให้เป็น แนวปฏิบัติของทุกหน่วยงานในกรม ซึ่งมี คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลพร้อม กำหนดแนวทางดำเนินการจัดทำ Individual Development Plan : IDP ปี ๒๕๖๖ โดยปีงบประมาณ ๒๕๖๖ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP ๑) บุคลากร จัดทำแล้วทั้งสิ้น ๑,๙๙๓ คน และผลการ ดำเนินการตามแผน (IDP ๒) บุคลากร รายงานผลทั้งสิ้น ๑,๙๓๓ คน	กบค.		กบค.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการปรับองค์กร	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
๔.๕ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	๒) การจัดการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล โดยการเชื่อมโยงฐานข้อมูลตามภารกิจของกรม และฐานข้อมูลจากหน่วยงานอื่น	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data-driven Organization)	๑. พัฒนาระบบสารสนเทศ "ระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน" เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถขับเคลื่อนให้ก้าวสู่การเป็น Data Driven Organization ที่ใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อกำกับ ดูแล ติดตาม และวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม รวมถึงใช้วางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการในพื้นที่	๑. ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๐ Dashboard ประกอบด้วย ๑) Dashboard การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) Dashboard การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓) Dashboard การพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕ ๔) Dashboard การรับรองความสามารถ ๕) Dashboard การเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี ๖) Dashboard การติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ ๗) Dashboard ความก้าวหน้าผลการดำเนินงานรายวัน ๘) Dashboard การกระจายตำแหน่งพื้นที่ฝึกอบรมเชิงภูมิศาสตร์๙) Dashboard ชุดข้อมูลบูรณาการร่วมศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ๑๐) Dashboard ฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ)	ศทส.	กผส.	ศทส.ตรวจสอบแล้ว
				๒. ขอความเห็นชอบในการเปิดใช้งานระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมเห็นชอบให้ทุกหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้งานระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน			

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการปรับองค์การ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
				๓. จัดประชุมชี้แจงรายละเอียดระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของกรม	ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ให้เข้าใจถึงขั้นตอนวิธีการใช้งานระบบ รวมถึงข้อมูลในแต่ละ Dashboard เพื่อให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงระบบให้ตรงกับความต้องการของหน่ ใน วันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ปกรณ์ อังคสิทธิ์ ชั้น ๑๐ ผ่านโปรแกรม Zoom			
				๔. แต่งเวียนทุกหน่วยงานเปิดใช้ระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน				
				๕. นำข้อเสนอแนะจากการประชุมมาปรับปรุงระบบให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน				
แผนงานที่ ๒ การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล Data-Driven Organization								
๑. ยกระดับการฝึก								
๑.๑ ด้านกลไกการดำเนินงาน	กิจกรรมพัฒนากระบวนการจัดทำหลักสูตรรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่	พัฒนาหลักสูตรด้วยกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล(Data Analysis)เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากำลังคนในอนาคต ๖อุตสาหกรรมในแผน ๑๓ และตามแนวเศรษฐกิจ BCG	จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา	รวบรวมข้อมูล ความต้องการของสถานประกอบการและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อมูล ความต้องการของสถานประกอบการและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	กพท.		กพท.ตรวจสอบแล้ว
๑.๒ ด้านการพัฒนากฎหมาย	กิจกรรมทบทวนระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ทบทวนปรับปรุงระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในรูปแบบและประเภทต่าง ๆ	จำนวนระเบียบหรือประกาศที่ได้รับการปรับปรุง และ/หรือ กำหนดขึ้นใหม่	๑. ปรับปรุงระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖	ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖	กพท.	กกรม.	กพท.ตรวจสอบแล้ว
				๒. จัดทำประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง เกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	จัดทำประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง เกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖			

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
๑.๓ ด้านบุคลากร	โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	พัฒนาบุคลากรด้านการจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล Data Analytic การประมวลผลข้อมูล Data Visualization การรายงานผลข้อมูล Dashboard และการวิจัยและพัฒนา R&D ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑) จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม/รุ่น ๒) ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการตามภารกิจหลักของกรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มศักยภาพด้านต่างๆในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนเพื่อยกระดับการทำงานด้านสถิติ การวิเคราะห์ วิจัย และที่เกี่ยวข้อง	สนับสนุนให้บุคลากรกองแผนงานและสารสนเทศ ได้รับการฝึกอบรมหัวข้อการบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทยระดับพื้นฐาน รุ่นที่ ๕ จำนวน ๑ ราย โดยที่บุคลากรมีความรู้ทักษะเพิ่มขึ้น สำหรับการประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการคิดค้นแนวทางการทำงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่องานในภาพรวม	กบค.	กพท.	กบค.ตรวจสอบแล้ว
๑.๔ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	กิจกรรมการพัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรม DSD Online Training	พัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรม DSD Online Training ที่ตอบสนองเฉพาะกลุ่มผู้รับบริการ	ความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรม DSD Online Training	พัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรม DSD Online Training ส่วนการติดต่อกับผู้ใช้งานให้มีความทันสมัย สวยงาม	๑. ออกแบบส่วนการติดต่อกับผู้ใช้งาน ๒.ดำเนินการปรับปรุง ๓.ขออนุมัติรูปแบบและเผยแพร่ DSD Online Training รูปแบบใหม่	สพด.	ศทส.	สพด.ตรวจสอบแล้ว
๒. ยกระดับการทำงาน								
๒.๑ ด้านกลไกการดำเนินงาน	๑) กิจกรรมพัฒนาและสร้างนวัตกรรมด้านการให้บริการประชาชน	พัฒนากระบวนการทำงานที่สร้างนวัตกรรม ด้านการให้บริการประชาชน	พัฒนากระบวนการทำงานที่สร้างนวัตกรรม ด้านการให้บริการประชาชน	จัดทำระบบยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์	จัดทำระบบยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เสร็จเรียบร้อยแล้ว	กมฐ.	กพบ. สพช. สพย. สพส. สพอ. สพค. สพม.	กมฐ.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมการจัดการกระบวนบริหารประเทศด้านสวัสดิการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อทำการออกแบบ และพัฒนาระบบจัดการสารสนเทศมาปณกิจสงเคราะห์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในลักษณะฐานข้อมูลและสามารถประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว	สามารถบันทึกและสืบค้นข้อมูลทะเบียนสมาชิก ธุรกรรมทางการเงิน ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน	พฤษภาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๑.ศึกษาระเบียบมาปณกิจสงเคราะห์ ๒.จัดตั้งคณะทำงานฯ ๓.กำหนดรูปแบบแผนการดำเนินงาน ๔.จัดทำโครงการฯ	สลก.		สลก.ตรวจสอบแล้ว
	๓) กิจกรรมพัฒนาระบบการประมวลผลการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙	พัฒนากระบวนการประมวลผลการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙ ให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และสามารถนำผลการแข่งขันมาวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของผู้เข้าร่วมการแข่งขัน เพื่อรองรับการวางแผนและพัฒนาทักษะฝีมือต่อไป	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการประมวลผลการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙	นำระบบการประมวลผลการแข่งขันฝีมือแรงงานจากองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills International: WSI) มาประยุกต์ใช้ในการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙	นำระบบการประมวลผลการแข่งขันฝีมือแรงงานจากองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills International: WSI) มาประยุกต์ใช้ในการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙ ได้สำเร็จ	กมฐ.		กมฐ.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
๒.๒ ด้านการพัฒนากฎหมาย	กิจกรรมทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ และ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับ การทำงานเพื่อให้บริการประชาชน	ทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลการ จัดการข้อมูลภายในองค์กร และการ พัฒนานวัตกรรมด้านการให้บริการ ประชาชน	ความสำเร็จของการพัฒนากฎหมาย ยกระดับการทำงานภายในองค์กร	-	ทบทวนกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	กมม.	กมฐ. กพท. สรร. กสพ.	กมม.ตรวจสอบแล้ว
๒.๓ ด้านบุคลากร	๑) กิจกรรมพัฒนาและสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่เสริมสร้างการพัฒนานวัตกรรม	ให้ความรู้ และ พัฒนาศักยภาพในรูปแบบที่ เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่สามารถ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อสร้าง นวัตกรรม	ความสำเร็จของการพัฒนาวัฒนธรรมการ ทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรม	๑. ให้ความรู้การใช้งานระบบการยื่นคำขอ รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดย วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์	จัดประชุมชี้แจงการใช้งานระบบการยื่นคำ ขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม มาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดย วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖	กมฐ.	กพท. สรร. กสพ. กบค.	กมฐ.ตรวจสอบแล้ว
				๒. ให้ความรู้การใช้งานระบบการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วย วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) ให้แก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานที่ได้รับอนุญาตทั้งภาครัฐและ เอกชน ในพื้นที่ กทม.	จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ความรู้การใช้ งานระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) ให้แก่ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานที่ได้รับอนุญาตทั้งภาครัฐและ เอกชน ในพื้นที่ กทม. เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖	กมฐ.	กพท. สรร. กสพ. กบค.	กมฐ.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมจัดทำระบบรายงานผลการ ดำเนินงานสำหรับนำมาวิเคราะห์เพื่อใช้ ข้อมูลขับเคลื่อนการดำเนินงาน	ให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพในรูปแบบที่ เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่สามารถ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อสร้าง นวัตกรรม	ความสำเร็จของการพัฒนาวัฒนธรรมการ ทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรม	จำนวน ๑ งาน	จำนวน ๑ งาน	สรร.		สรร.ตรวจสอบแล้ว
๒.๔ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	๑) การพัฒนา Dash board รายงานผล การดำเนินงาน	หน่วยงานมี dash board เพื่อทราบถึง สถานะการทำงานที่เป็นปัจจุบันและข้อมูล สารสนเทศเสนอผู้บริหาร	ระดับความสำเร็จของการพัฒนา dash board	ทั้งปีงบประมาณ	บรรลุวัตถุประสงค์	สพม.		สพม.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการเปลี่ยนแปลงและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
	๒) การจัดทำระบบรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Dash Board) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	หน่วยงานมีระบบรายงานผลการดำเนินงาน แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผลการดำเนินงาน และผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ความสำเร็จในการดำเนินการจัดทำระบบรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Dash Board)	- รวบรวมแผนการดำเนินงาน แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผลการดำเนินงาน และผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ - วิเคราะห์ กำหนดรูปแบบการบันทึกข้อมูล - สร้างระบบการบันทึกผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Dash Board) - แนะนำวิธีการบันทึกข้อมูลให้กับเจ้าหน้าที่ - ผู้บริหารมีเครื่องมือในการกำกับติดตามการดำเนินงานของหน่วยงาน	ดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด โดยจัดทำระบบรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Dash Board) ได้แล้วเสร็จ เจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มงานรายงานผลผ่านระบบ และผู้บริหารสามารถดูรายงานผลการดำเนินงานได้ทุกที่ ทุกเวลา	กมฐ.		กมฐ.ตรวจสอบแล้ว
๓. การใช้คลังข้อมูลในการทำงาน								
๓.๑ ด้านการจัดองค์กร	กิจกรรมจัดตั้งกลุ่มงานวิเคราะห์ข้อมูล และการวิจัยเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Analytics for skill development)	จัดตั้งกลุ่มงานวิเคราะห์ข้อมูลและการวิจัย เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Analytics for skill development) เพื่อการเข้าถึงแหล่งข้อมูลทั้งภายนอก (External data) ภายในองค์กร (Internal data)	รายงานผลการจัดตั้งกลุ่มงาน	๑. จัดตั้งกลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา เครือข่าย ๒. จัดทำทะเบียนนักวิจัยของกรม ๓. ทำการศึกษา/วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง	๑ จัดตั้งกลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา เครือข่าย เรียบร้อย ๒. มีทะเบียนนักวิจัยของกรม ๓. มีงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรม จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ การศึกษาแนวโน้มผลกระทบจากการปรับขึ้นนโยบายค่าแรงขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด และการศึกษาทักษะแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ตลาดแรงงานต้องการ	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว
๔. การพัฒนาระบบฐานข้อมูล Data Based การรายงานผลและประมวลผล Dashboard & Data Visualization								
๔.๑ ด้านการจัดองค์กร	๑) กิจกรรมพัฒนาแอปพลิเคชันในการให้บริการประชาชน	พัฒนาแอปพลิเคชัน "รวมช่าง" ให้มีประสิทธิภาพ	ความสำเร็จของการพัฒนาแอปพลิเคชัน	ปรับปรุงฐานข้อมูลรวมช่างให้ถูกต้อง พร้อมให้บริการประชาชน	ปรับปรุงฐานข้อมูลรวมช่างให้ถูกต้อง โดยคัดรายชื่อช่างที่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถที่หมดอายุออกจากฐานข้อมูลรวมช่าง	ศทส.	กมฐ.สรร.	ศทส.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้เป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล	สามารถวิเคราะห์อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งต่างๆ ให้เหมาะสมกับหน่วยงานใหม่ตามโครงสร้างใหม่	รายงานผลการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้เป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล	วิเคราะห์อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งต่างๆ ให้เหมาะสมกับหน่วยงานใหม่ตามโครงสร้างใหม่	ดำเนินการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งต่างๆ ให้เหมาะสมกับหน่วยงานใหม่ตามโครงสร้างใหม่ เรียบร้อยแล้ว	กบค.	กพบ	กบค.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการปรับองค์การ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
๔.๒ ด้านกลไก การดำเนินงาน	๑) กิจกรรมพัฒนาระบบฐานข้อมูล Data Driven Organization for skill development	พัฒนาระบบฐานข้อมูล Data Driven Organization for skill development ให้ทันสมัยและรายงานผลด้วยข้อมูลที่ ทันสมัย ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูล	๑. พัฒนาระบบสารสนเทศ "ระบบ ฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือ แรงงาน" เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถขับเคลื่อนให้ก้าวสู่การเป็น Data Driven Organization ที่ใช้ข้อมูลให้เป็น ประโยชน์ในการวิเคราะห์ เพื่อกำกับ ดูแล ติดตาม และวางแผนการปฏิบัติงานตาม ภารกิจของกรม รวมถึงใช้วางแผนการ พัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการ ในพื้นที่	ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อ ขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๐ Dashboard ประกอบด้วย ๑) Dashboard การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๒) Dashboard การทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓) Dashboard การพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕ ๔) Dashboard การรับรองความรู้ ความสามารถ ๕) Dashboard การ เบิกจ่ายงบประมาณประจำปี ๖) Dashboard การติดตามและประเมินผล สัมฤทธิ์ ๗) Dashboard ความก้าวหน้าผล การดำเนินงานรายวัน ๘) Dashboard การกระจายตำแหน่งพื้นที่ฝึกอบรมเชิง ภูมิศาสตร์ ๙) Dashboard ชุดข้อมูล บูรณาการร่วมศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ๑๐) Dashboard ฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ)	ศทส.	ทุกหน่วยงาน	ศทส.ตรวจสอบแล้ว
				๒. ขอความเห็นชอบในการเปิดใช้งาน ระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	กรมเห็นชอบให้ทุกหน่วยงานของกรม พัฒนาฝีมือแรงงานใช้งานระบบฐานข้อมูล เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน			
				๓. จัดประชุมชี้แจงรายละเอียดระบบ ฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือ แรงงานให้แก่ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของ กรม	ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียด ระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา ฝีมือแรงงานให้แก่ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ให้เข้าใจถึงขั้นตอนวิธีการใช้งานระบบ รวมถึงข้อมูลในแต่ละ Dashboard เพื่อให้ สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุง ระบบให้ตรงตามความต้องการของหน ใน วันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น ๑๐ ผ่านโปรแกรม Zoom			

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
				๔. นำข้อเสนอแนะจากการประชุมมาปรับปรุงระบบให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน	ปรับปรุงระบบตามข้อเสนอแนะจากการประชุมเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน			
	๒) กิจกรรมวิเคราะห์ big data	กรมมีระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยในการวิเคราะห์และช่วยในกระบวนการตัดสินใจ	รายงานผลการดำเนินงาน/ฉบับ	พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน	มีระบบฐานข้อมูลที่สามารถแสดงผลการพัฒนาฝีมือแรงงานและความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับพื้นที่เพื่อช่วยในการวิเคราะห์วางแผนการฝึกอบรม	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว
๕. การพัฒนาบุคลากรด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytic) และการวิจัย (R&D)								
๕.๑ ด้านบุคลากร	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านวิเคราะห์ข้อมูล	บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลเบื้องต้นได้	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมฯ/พัฒนา	บุคลากรได้รับการเรียนรู้หลักสูตรวิเคราะห์ข้อมูลหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องสามารถปรับประยุกต์ใช้สนับสนุนการทำงานให้ได้ผลลัพธ์เชิงคุณภาพมากขึ้น (IDP ๒๕๖๖)	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๖ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP ๑ และ IDP ๒) บุคลากรจัดทำแล้วทั้งสิ้น ๑,๙๙๓ คน	กบค.		กบค.ตรวจสอบแล้ว
แผนงานที่ ๓ การยกระดับภาพลักษณ์ของหน่วยงาน Re-branding								
๑. ยกระดับภาพลักษณ์และกำหนดตำแหน่งองค์กร								
๑.๑ ด้านการจัดองค์กร	๑) โครงการการรับรองทักษะร่วมกัน (Mutual Recognition of Skills: MRS)	มุ่งหวังให้ประเทศสมาชิกอาเซียนมีการเตรียมพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ มีกลุ่มเป้าหมายคือ คนงานที่มีทักษะระดับต่ำถึงระดับกลาง ซึ่งต่างจากการดำเนินการของข้อตกลงยอมรับรวมของบุคลากรที่มีทักษะสูงในกลุ่มที่เรียกว่า นักวิชาชีพ ๘ สาขาวิชาชีพ และสนับสนุนการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในการเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวภายในภูมิภาค ตอบสนองการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี	ระดับความสำเร็จการดำเนินกิจกรรมความร่วมมือ	ดำเนินกิจกรรมความร่วมมือในราชอาณาจักรกัมพูชา สาขาการก่อสร้าง (ก่อสร้าง/ฉาบปูน) และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาขาโลจิสติกส์	๑. ราชอาณาจักรกัมพูชา : คณะทำงานของกรม ได้เดินทางไปเข้าร่วมประชุมและศึกษาดูงานเชิงเทคนิคขั้นสูงว่าด้วยการเทียบเคียงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างก่อสร้าง (ก่อสร้าง/ฉาบปูน) ณ ราชอาณาจักรกัมพูชา โดยได้มีการลงนามในรายงานการประชุมการประเมินผลเชิงเทคนิค โครงการรับรองทักษะร่วมกัน (MRS) สาขาช่างก่อสร้าง (ก่อสร้าง/ฉาบปูน) ระดับ ๒ ของราชอาณาจักรกัมพูชา สามารถเทียบเคียงได้กับ ระดับ ๑ ของราชอาณาจักรไทย	กวส.	กมฐ.	กวส.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการปรับองค์กร	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
					๒. สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ : คณะทำงาน ของกรม และฝ่ายฟิลิปปินส์ เดินทางไป ตรวจเยี่ยมสถานที่จริง (Site visit) ทั้ง ๒ ประเทศ เพื่อสังเกตการณ์ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ และได้ลงนามในรายงานการ ประชุมการประชุมประเมิณผลเชิงเทคนิค โครงการรับรองทักษะร่วมกัน (MRS) สาขาโลจิสติกส์ สาขาผู้ปฏิบัติการ คลังสินค้าและสาขาผู้ควบคุมรถยกสินค้า ระดับ ๑ ของไทย เทียบเท่ากับ ระดับ ๒ ของฟิลิปปินส์			
	๒) โครงการ Green Cooling Initiative (GCI) III	๑. หลักสูตรการจัดการสารทำความเย็น ธรรมชาติได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม ตามบริบทประเทศไทยและเทคโนโลยีสาร ทำความเย็นที่เปลี่ยนแปลง ๒. บุคลากรของกรมได้รับการเพิ่มพูนและ ขยายสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการสารทำ ความเย็นธรรมชาติ ๓. เผยแพร่ข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับ การจัดการสารทำความเย็นธรรมชาติแก่ผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและระหว่าง ประเทศ ๔. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของ ทักษะฝีมือแรงงานสีเขียว (Green Skills) กับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ระดับความสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ความร่วมมือ	๑. ประสานหน่วยงานภายในและ ต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ๒. แต่งตั้งคณะทำงาน ๓. จัดประชุมคณะทำงาน	กรมได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนิน โครงการกับองค์กรความร่วมมือระหว่าง ประเทศของเยอรมัน (GIZ) จำนวน ๓ คณะ ประกอบด้วย (๑) คณะทำงานพัฒนาหลักสูตรและการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการใช้สารทำ ความเย็นธรรมชาติสำหรับ เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น (๒) คณะทำงานพัฒนามาตรฐานฝีมือ แรงงานเกี่ยวกับการจัดการใช้สารทำ ความเย็นธรรมชาติสำหรับเครื่องปรับอากาศ และเครื่องทำความเย็น (๓) คณะทำงานเผยแพร่องค์ความรู้และ แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการใช้ สารทำความเย็นธรรมชาติสำหรับ เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น โดยได้มีการจัดประชุมคณะทำงานฯ ทั้ง ๓ คณะ ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๔ ส.ค. ๖๖ ซึ่งที่ ประชุมได้กำหนดกิจกรรมการดำเนิน โครงการในปีงบประมาณระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗	กวส.	กผส. กพท. กมธ. สรร.	กวส.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการเปลี่ยนแปลงและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
						หลัก	สนับสนุน	
๑.๒ ด้านกลไก การดำเนินงาน	กิจกรรมการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	หน่วยงานส่วนกลาง สพร. สนพ.มี ภาพลักษณ์เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยและ ให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการ	การประเมินการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นต่อเนื่องในระยะ ๓ ปี	ผลการประเมินสถานะของหน่วยงาน ภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ประจำปี ๒๕๖๖ ได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับปีที่ ผ่านมา	ผลการประเมินสถานะของหน่วยงาน ภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ประจำปี ๒๕๖๖ ได้ ๔๕๒.๘๙ คะแนน	กพบ.		กพบ.ตรวจสอบแล้ว
๑.๓ ด้านบุคลากร	กิจกรรมสื่อสารภาพลักษณ์และตำแหน่ง องค์การให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง	บุคลากรของกรมได้รับข้อมูลและการ สื่อสารภาพลักษณ์ใหม่และตำแหน่ง องค์การ	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรได้รับข้อมูลและ การสื่อสาร	ผลการศึกษาการวิเคราะห์จุดเน้นการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลการศึกษาการวิเคราะห์จุดเน้นการ พัฒนาฝีมือแรงงาน ๗๗ จังหวัด	กพบ.		กพบ.ตรวจสอบแล้ว
๒. การสื่อสารแบรนด์และภาพลักษณ์ขององค์กรในระดับพื้นที่								
๒.๑ กลไกการดำเนินงาน	กิจกรรมผลิตข่าวและผลิตสื่อเผยแพร่การ กิจขององค์กร	สื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มเพื่อ ส่งเสริมภาพลักษณ์และตำแหน่งองค์กร ตามภารกิจหลัก ๔ ด้าน ๑) การพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓) การรับรองความรู้ความสามารถ ๔) การส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๔	ความสำเร็จในการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงาน	- จัดทำร่าง สคริปการนำเสนอภารกิจกรม ๔ ด้าน (ม.ย.) - ผลิตสื่อในรูปแบบ VTR นำเสนอภารกิจ กรมที่แสดงถึงภาพลักษณ์ใหม่ของกรม (ก.ค.-ก.ย.)	-สามารถผลิตข่าวเผยแพร่ภารกิจกรม ทั้งหมด ๑๖๐ ข่าว -สามารถผลิตสื่อเผยแพร่ภารกิจกรม ๔ ด้าน รูปแบบ vtr นำเสนอ จัดรายการ วิทยุ (๑๔) และผลิตสื่อเผยแพร่สื่อ ออนไลน์ ยูทู (๖๖)และ Tik Tok (๕๕)รวมจำนวน ๑๓๕ ครั้ง	กพป.		กพป.ตรวจสอบแล้ว
๒.๒ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	๑) ระบบแจ้งแผนการดำเนินงานจัด ประชุม ฝึกอบรมและสัมมนา ประจำเดือน	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าดูข้อมูล การประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาผ่าน ระบบ Data Center ของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ได้อย่างเป็นปัจจุบัน	ความสำเร็จของการรวบรวม รายงานสรุป แผนการดำเนินงานจัด ประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา ประจำเดือนของหน่วยงาน ส่วนกลาง	ประสานกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อดำเนินการจัดทำระบบ แผนการดำเนินงานจัด ประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาใน Datacenter	รายงานผลการสรุปแผนการดำเนินงานจัด ประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา ประจำเดือนเสนอต่ออธิบดี พร้อมแจ้ง เวียนแผนการดำเนินงานจัด ประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนภูมิภาคทราบ	สลก.		สลก.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
แผนงานที่ ๑ การปรับบทบาทหลัก ๔ บทบาทใหม่										
๑. บทบาทผู้เสนอแนะนโยบายเชิงพื้นที่ (Policy Advisor)										
๑.๑ ด้านการจัดองค์กร	๑) กิจกรรมแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด	๑. เพื่อทบทวนแผนการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับ แผนทุกระดับและบริบทต่าง ๆ ที่ เปลี่ยนแปลงไป ๒. เพื่อชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อน แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ตลอดจนการเสนอโครงการภายใต้ แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) นำไปสู่การจัดทำคำขอ งบประมาณของจังหวัด กลุ่มจังหวัด และงบประมาณปกติของกรม ๓. เพื่อให้ผู้บริหาร และบุคลากร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบ ฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับ จังหวัด” สามารถนำไปปฏิบัติให้ บรรลุผลสำเร็จ	แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด	จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผน	๑. จัดสัมมนาชี้แจงหน่วยงาน ๒. สรุปผลการดำเนินงานปัญหาอุปสรรค เพื่อ ดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว
๑.๒ ด้านกลไก การดำเนินงาน	๑) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน ระดับชาติตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย	๑. จัดทำแผนพัฒนาแรงงานและ ประสานงานการฝึกอบรมใน อุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) ใน ๘ กลุ่มอุตสาหกรรม คือ ๑) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ๒) อุตสาหกรรม เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ และ ๓) อุตสาหกรรมการเกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ ๔) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ๕) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่ม รายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิง สุขภาพ ๖) อุตสาหกรรมการแปรร รูปอาหาร ๗) อุตสาหกรรมป้องกัน ประเทศ ๘) อุตสาหกรรมการ พัฒนาบุคลากรและการศึกษา	แผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม	ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนรายอุตสาหกรรม	๑. จัดจ้างที่ปรึกษา ๒. ที่ปรึกษาดำเนินงานและส่งมอบงานตามขอบเขต การจ้างที่ปรึกษา ๓. นำเสนอคณะอนุกรรมการและพัฒนาแรงงานใน อุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟ ๔. นำเสนอ กพร.ปช. พิจารณา	ม.ค. - ก.ย. ๖๗	แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรม และบริการแห่ง อนาคต	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
		๒.ประสานแผนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบ การศึกษากับระบบการพัฒนา แรงงาน ๓.หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการ ผลิต การพัฒนากำลังแรงงาน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยอมรับและ สามารถใช้ประโยชน์ในการวางแผน การผลิตและพัฒนากำลังคนให้ มีปริมาณ และมีสมรรถนะตรงตาม ความต้องการของอุตสาหกรรมและ บริการ								
๑.๒ ด้านกลไก การดำเนินงาน	๒) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน ระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด	ส่งเสริมให้การทำงานและการ ให้บริการของภาครัฐสามารถใช้ วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลักได้	แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด	ระดับความสำเร็จการจัดทำ/ทบทวนแผน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑. จัดสัมมนาชี้แจงหน่วยงาน ๒. สรุปผลการดำเนินงานปัญหาอุปสรรค เพื่อ ดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว
๑.๓ ด้านการพัฒนากฎหมาย	๑) กิจกรรมการปรับปรุงและพัฒนา กฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง	ทบทวนประกาศสาขาอาชีพที่จะ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๓ สาขา	ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมพัฒนาฝีมือ แรงงาน จำนวน ๒๓ สาขา ใช้บังคับต่อไป	ระดับความสำเร็จการทบทวนสาขาอาชีพ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำร่างประกาศกระทรวง แรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน จำนวน ๒๓ สาขา ขอความเห็นชอบจาก คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ เสนอให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อนำร่าง ดังกล่าวให้คณะกรรมการร่างกฎหมายกระทรวง แรงงานพิจารณาเห็นชอบและนำเสนอรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานพิจารณาลงนามและประกาศในราช กิจจานุเบกษาต่อไป	ต.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘	-	กกม.		กกม. ตรวจสอบแล้ว
	๒) ทบทวนระเบียบคณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการ บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพิ่มช่องทางการรับเงินของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ทบทวนการรับเงินกรณีการรับ เงินเป็นเช็คให้ชัดเจนมากขึ้น ๓. เพิ่มเงื่อนไขกรณีเงินผูกพันรับจ่าย	ออกระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการรับเงิน การ จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหาร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และลง ประกาศในราชกิจจานุเบกษา	ระดับความสำเร็จของการทบทวนการรับ เงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และ การบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จัดทำร่างระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เสนอร่างระเบียบฯ ให้คณะกรรมการกลั่นกรอง กฎหมายและเรื่องอุทธรณ์พิจารณา ๓. เสนอร่างระเบียบฯ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาเห็นชอบ ๔. เสนอร่างระเบียบฯ ให้กระทรวงการคลังพิจารณา ให้ความเห็นชอบ ๕. เสนอร่างระเบียบฯ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานเพื่อนำเรียนปลัดกระทรวงแรงงานในฐานะ ประธานกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณาลงนาม และลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา	ต.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘	งบปกติ	กกม.		กกม. ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
	๓) จัดทำร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจปรับเป็นพินัย ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ พ.ศ.	เพื่อให้การดำเนินการเปรียบเทียบความผิดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕	ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจปรับเป็นพินัย ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ พ.ศ.	ระดับความสำเร็จของการกำหนดเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจปรับเป็นพินัย	๑. ยกร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจปรับเป็นพินัย ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ พ.ศ. ๒. นำร่างประกาศฯ เสนอคณะกรรมการพัฒนากฎหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาเห็นชอบ ๓. นำร่างประกาศฯ เสนอคณะกรรมการร่างกฎหมายกระทรวงแรงงานพิจารณาเพื่อนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพิจารณาลงนาม	ต.ค. ๖๖ - ธ.ค. ๖๖	-	กกรม.	สนับสนุน	กกรม. ตรวจสอบแล้ว
๑.๔ ด้านบุคลากร	โครงการสัมมนาขับเคลื่อนการกิก กพร.ปจ. กิจกรรม ถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน	๑. เพื่อถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สพร./สนพ.ใน ๗๖ จังหวัด มีความรู้ความเข้าใจบทบาทใหม่ในฐานะผู้เสนอแนะนโยบายเชิงพื้นที่	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน.สพร./สนพ. ใน ๗๖ จังหวัดมีความรู้ความเข้าใจบทบาทใหม่ในฐานะผู้เสนอแนะนโยบายเชิงพื้นที่	ระดับความสำเร็จของการสัมมนาขับเคลื่อนการกิก กพร.ปจ.	๑. จัดสัมมนาชี้แจงหน่วยงาน ๒. สรุปผลการดำเนินงานปัญหาอุปสรรค เพื่อดำเนินการในปิงประมาณถัดไป	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗		กผส.	กบค.	กผส.ตรวจสอบแล้ว
๑.๕ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	กิจกรรมพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนรายจังหวัด (กพร.ปจ.)	ติดตามผลการใช้งานระบบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยการจัดทำหนังสือเวียน ไปยังหน่วยงานทั้งหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค ที่ใช้งานระบบ เพื่อติดตามการใช้งานระบบ พร้อมทั้งแจ้งปัญหาการใช้งานระบบเพื่อบำปรับปรุงระบบ	ติดตามผล การใช้งานของระบบ เพื่อปรับปรุงการใช้งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนรายจังหวัด (กพร.ปจ.) ที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น จำนวน ๑ ระบบ	ติดตามผลการใช้งานระบบรายงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยการจัดทำหนังสือเวียน ไปยังหน่วยงานทั้งหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค ที่ใช้งานระบบ เพื่อติดตามการใช้งานระบบ พร้อมทั้งแจ้งปัญหาการใช้งานระบบเพื่อบำปรับปรุงระบบ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	ศทส.	กผส.	ศทส.ตรวจสอบแล้ว
๒. บทบาทผู้กำกับดูแล (Smart Regulator)										
๒.๑ ด้านการจัดองค์กร	กิจกรรมถ่ายโอนภารกิจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	การอนุญาตดำเนินการทดสอบของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔	การอนุญาตดำเนินการทดสอบของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔	จำนวนใบอนุญาตศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ ที่ได้รับอนุญาตจากหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขา/ระดับ	ดำเนินการ ๗๗ สาขา/ระดับ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กมฐ.	กพพ.	กมฐ.ตรวจสอบแล้ว
๒.๒ ด้านกลไกการดำเนินงาน	๑) กิจกรรมเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับหน่วยงานอื่น	เพื่อจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)	เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกอบรมกับคุณวุฒิวิชาชีพและกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)	ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) การศึกษาในระบบ นอกกรอบ และตามอัธยาศัย	๑.ศึกษาข้อมูล รวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำโครงการ ๒.ทบทวนข้อมูลความเชื่อมโยงของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติใน ๗ สาขาอาชีพที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต่อการพัฒนาประเทศตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ๓.ให้ความรู้ในการจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะ ๔.จัดทำและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ ๕.ขยายผลให้กับหน่วยฝึก	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กพพ.		กพพ.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมส่งเสริมให้แรงงานได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	เพื่อสนับสนุนให้แรงงานในสถานประกอบกิจการผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด	ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายใน ๒๐ จังหวัด	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายใน ๒๐ จังหวัด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กมฐ.		กมฐ.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๒.๓ ด้านการพัฒนากฎหมาย	๑) กิจกรรมกำหนดหลักเกณฑ์การกำกับดูแลตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การขอรับสิทธิประโยชน์	๑.เพื่อกำกับ และตรวจสอบสถานประกอบกิจการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒.เพื่อกำกับ และติดตามศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓. เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ และสถานประกอบกิจการ มีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑.สถานประกอบกิจการมีความรู้ ความเข้าใจ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒.พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบกิจการและผู้ประกอบอาชีพ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง ๓.เป็นการป้องปราม ไม่ให้ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ สถานประกอบกิจการ กระทำผิดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑.จำนวนการเข้าตรวจติดตามศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานประกอบกิจการ จำนวน ๕,๐๐๐ แห่ง ๒.พบการร้องเรียนการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่เกินร้อยละ ๕	๑.ออกตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๒.รายงานผลการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	สรร.	หน่วยงานส่วนภูมิภาค	สรร.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมกำหนดหลักเกณฑ์การกำกับดูแลตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การขอรับสิทธิประโยชน์	เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การกำกับดูแลตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การขอรับสิทธิประโยชน์	หลักเกณฑ์การกำกับดูแลตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การขอรับสิทธิประโยชน์สำหรับสถานประกอบการมีความน่าเชื่อถือและเจ้าหน้าที่สามารถนำไปปฏิบัติได้	ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์	หลักเกณฑ์การกำกับดูแลตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กพท.	กมธ.	กพท.ตรวจสอบแล้ว
	๓) กิจกรรมขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ขับเคลื่อนให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ระดับความสำเร็จของการตรวจติดตามประเมินและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ตรวจติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้แก่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำนวน ๒๐ แห่ง	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กมธ.		กมธ.ตรวจสอบแล้ว
๒.๔ ด้านบุคลากร	๑) กิจกรรมการจัดทำ KM ด้านการฝึก กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อจัดทำ/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญทั้งทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากร	จัดหาแหล่งเรียนรู้/จัดทำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม KM	๑. จัดหาแหล่งเรียนรู้/สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ตามความต้องการพัฒนาของบุคลากร (ต.ค. ๖๖ - มิ.ย. ๖๗) ๒. เผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่บุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ (ก.ค. - ก.ย. ๖๗)	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	กสท.		กสท.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมการจัดทำ KM การประกันคุณภาพด้านการประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC ๑๗๐๒๔	หน่วยงานสามารถนำคู่มือการประกันคุณภาพด้านการประเมินความรู้ความสามารถไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สร้างการจัดการความรู้ภายในองค์กร ให้ผู้ปฏิบัติงานมีแหล่งเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนด้านการตรวจติดตามและกำกับดูแล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม KM ของหน่วยงาน	๑.ขอความเห็นชอบนำคู่มือประกันคุณภาพไปใช้ ๒.แจ้งหน่วยงานส่วนภูมิภาค ให้แจ้งหน่วยงานเครือข่ายภายในจังหวัดนำคู่มือไปใช้	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	สรร.	หน่วยงานส่วนภูมิภาค	สรร.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๒.๕ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	โครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	เพื่อพัฒนาระบบงานการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) ให้มีความโปร่งใส สร้างความน่าเชื่อถือและเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความเร็วทันสมัยในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) และการจัดทำคลังข้อสอบมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว รองรับบริการให้บริการ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง/พัฒนาระบบ	๑) พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) สามารถรองรับการให้บริการแก่ประชาชนในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาใหม่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑๐ สาขา/ระดับ ๒) บำรุงรักษาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ปกติ	กมธ.	ศทส.	กมธ.ตรวจสอบแล้ว
๓. บทบาทผู้ส่งเสริม (Facilitator enabler)										
๓.๑ ด้านการจัดองค์กร	การขยายเครือข่ายประเภทสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาในพื้นที่ ๗๗ จังหวัด และหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางพัฒนาฝีมือแรงงาน (Excellent Training Center) จำนวน ๕ แห่ง	๑. เพื่อขยายเครือข่ายการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานประเภทสถานศึกษาให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานใหม่ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน	จำนวนเครือข่ายประเภทสถานศึกษา จำนวน ๔๐ แห่ง	จำนวนเครือข่ายประเภทสถานศึกษา จำนวน ๔๐ แห่ง	๑. จัดประชุมชี้แจงให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/หน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ๒. ทำหนังสือชี้แจงขั้นตอนการดำเนินการ/เป้าหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการขยายเครือข่ายและบันทึกผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	กผส.	หน่วยงานส่วนภูมิภาค	กผส.ตรวจสอบแล้ว
๓.๒ ด้านกลไกการดำเนินงาน	๑) โครงการส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	๑. เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะฝีมือของตนเองตลอดเวลาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และโครงสร้างเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนไปมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความต้องการของนายจ้าง ๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน	ส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ จำนวน ๑๗,๐๐๐ คน	ผู้เข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ ร้อยละ ๑๐๐	๑.ดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ๒.ออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถพร้อมบัตรประจำตัวให้กับผู้ผ่านการประเมิน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ เงินกองทุนฯ	สรร.	หน่วยงานส่วนภูมิภาค	สรร.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
		๓.เพื่อให้หน่วยงานได้พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และสร้างเสริมความปลอดภัยจากการทำงาน ๔.เพื่อให้สาธารณะ สังคม และผู้รับบริการได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ								
	๒) พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	๑) เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งการค้าระหว่างประเทศให้มีทักษะและสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการของการจ้างงาน ๒) เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในระยะเร่งด่วน ๓) เพื่อพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ ให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีงานทำ รายได้ ภายหลังจบการฝึกอบรม ๔) เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจโลจิสติกส์ในรูปแบบความงบปกติใหม่	ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑,๐๐๐ คน โดยผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณลักษณะและทักษะที่ตรงต่อความต้องการของผู้ประกอบการในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมากขึ้น ๒) ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าทำงานเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศได้ในระดับหนึ่ง ๓) ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการ มีงานทำ มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง ๔) ผู้ประกอบการไทยในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศสูงขึ้น ๕) ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจโลจิสติกส์ในรูปแบบความงบปกติใหม่ (New Normal)	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ๑. ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๕ ต่อปี ๒. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตร ๒๔๐ ชั่วโมง มีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๑) สำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์จากสถานประกอบการ ภาคเอกชน เครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒) ใช้ตลาดนำการฝึกโดยประสานงานกับสถานประกอบการ ภาคเอกชน เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓) จัดทำรายละเอียดโครงการ เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ ๔) ประสานวิทยากร เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานโครงการ ๕) ประชาสัมพันธ์ และการเปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ ๖) จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ ๗) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ รายงานตัว ๘) ปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๙) ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ ๑๐) จัดส่งเจ้าหน้าที่นี้เทศตรวจเยี่ยม กำกับ ดูแลการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร ๑๑) ฝากฝึกงานจริงในสถานประกอบการที่ยินดีรับผู้สำเร็จการฝึกอบรมเข้าทำงานทันที	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กศป.		กศป.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
	๓) พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการสมัยใหม่ รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล	๑) เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ให้มีทักษะดิจิทัล (Digital Skills) รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการตลาดรวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ๒) เพื่อยกระดับศักยภาพและสมรรถนะผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ หรือแรงงานในสถานประกอบการ ให้เป็นผู้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจยุคใหม่ ๓) ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่ที่มีทักษะในการวิเคราะห์และมองหาคำถามด้านการจัดการฐานข้อมูล สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนธุรกิจ รวมถึงการวางแผนธุรกิจ	สถานประกอบการ จำนวน ๑๒๕ แห่ง และส่งเสริม/พัฒนาศักยภาพแรงงาน จำนวน ๑๐,๐๐๐ คน โดยผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีทักษะดิจิทัลด้านการวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัล สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้มากขึ้นหรือลดต้นทุนการผลิต และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานหรือขับเคลื่อนธุรกิจรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจยุคใหม่ / ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีทักษะดิจิทัลด้านการวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัล สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้มากขึ้นหรือลดต้นทุนการผลิต และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานหรือขับเคลื่อนธุรกิจรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจยุคใหม่	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๐,๐๐๐ คน ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ จำนวนผู้ประกอบการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้มากขึ้นหรือลดต้นทุนการผลิต	๑.จัดทำรายละเอียดโครงการ เสนอผู้บริหารอนุมัติโครงการ๒.ประสานวิทยากร เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานโครงการ๓.ประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรม ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม๔.การดำเนินงานตามกิจกรรมโครงการ๕. การติดตามผลและประเมินผลการดำเนินโครงการ ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือเพื่อนำมาทบทวน ปรับปรุงการดำเนินโครงการในปีต่อไป ๖. รายงานผลการฝึกอบรม ๗.ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการศึกษา	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กศป.		กศป.ตรวจสอบแล้ว
	๔) โครงการปรับปรุงระบบ Website DSD Online Training กิจกรรมพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลเข้าสู่ระบบ DSD Online Training	เพื่อพัฒนาระบบ DSD Online Training มีหลักสูตรฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัลที่หลากหลายทันสมัย และตอบสนองความต้องการของประชาชน	ระบบ DSD Online Training มีหลักสูตรฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัลที่หลากหลายทันสมัย และตอบสนองความต้องการของประชาชน	จำนวนการจัดทำหลักสูตรในระบบ DSD online training เพิ่มขึ้น รวม ๖ หลักสูตรภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๘	จัดทำหลักสูตรในระบบ DSD online training ๒ หลักสูตร โดยมีขั้นตอน ดังนี้ ๑. หาความต้องการฝึกอบรม ๒. ยกร่างหลักสูตร และจัดทำข้อสอบ ๓. ดำเนินการถ่ายทำสื่อและตัดต่อสื่อ ๔. นำข้อมูลสื่อ/ข้อสอบ เข้าสู่ระบบ DSD Online Training ๕. เผยแพร่ และทำการประชาสัมพันธ์	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	สพด.		สพด.ตรวจสอบแล้ว
	๕) กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาครูฝึกด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูฝึกด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	จัดทำแนวปฏิบัติการพัฒนาครูฝึกด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ความสำเร็จของกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาครูฝึกด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กำหนดหลักเกณฑ์ครูฝึกด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กพท.		กพท.ตรวจสอบแล้ว
	๖) กิจกรรมส่งเสริมการจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบการให้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	ส่งเสริมการจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการโดยให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้ประกอบการ	ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กมธ.		กมธ.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
	๗) โครงการความร่วมมือการพัฒนาทักษะ สร้างความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาอาชีพสู่สังคมดิจิทัล สำหรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	๑. เพื่อพัฒนาทักษะสร้างความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาอาชีพสู่สังคมดิจิทัล สำหรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม ผู้มีรายได้น้อย และแรงงานนอกระบบ ๒. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้เข้ารับการอบรม ให้มีทักษะการใช้งาน ICT และสนับสนุนส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อและการใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของตนและชุมชน	๑. ผู้ผ่านการอบรม ๒๐,๐๐๐ คน มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาอาชีพสู่สังคมดิจิทัล ๒. ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีทักษะการใช้งาน ICT รู้เท่าทันสื่อและใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพมีรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของตนและชุมชน	๑. เจริญปริมาณ : จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย ๒๐,๐๐๐ คน ๒. เจริญคุณภาพ : จำนวนแรงงานที่อยู่พื้นที่เป้าหมาย C หรือ C+ ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของเป้าหมายทั้งหมด	๕,๐๐๐ คน	๑ ต.ค. ๖๖ - ๒๙ มี.ค. ๖๗	งบกองทุนวิจัยและพัฒนากิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมเพื่อประโยชน์สาธารณะ	กศป.	สพร. สนพ. กผส. กค.	กศป.ตรวจสอบแล้ว
๓.๓ ด้านการพัฒนากฎหมาย	๑) กิจกรรมปรับปรุงระเบียบการให้เงินกู้ยืมและหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	มีหลักเกณฑ์ที่ตอบเจตจำนงความต้องการของผู้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๑. จัดประชุมพิจารณาร่างหลักเกณฑ์ (ธ.ค. ๖๖ - เม.ย. ๖๗) ๒. ส่งร่างหลักเกณฑ์ให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา (พ.ค. - ส.ค. ๖๗)	ธ.ค. ๖๖ - ส.ค. ๖๗	เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	กสพ.		กสพ.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมทบทวน ปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ตามมาตรา ๒๐ แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	เพื่อปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ตามมาตรา ๒๐ แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	มีร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ระดับความสำเร็จในการทบทวน ปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ตามมาตรา ๒๐ แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑. ประชุมคณะทำงาน (ต.ค. ๖๖ - ก.พ. ๖๗) ๒. เสนอขอความเห็นชอบจากผู้บริหาร (มี.ค. - เม.ย. ๖๗) ๓. จัดทำร่างกฎหมาย (พ.ค. - มิ.ย. ๖๗) ๔. เสนอร่างกฎหมายให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา (ก.ค. - ก.ย. ๖๗)	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบบุคิต	กสพ.		กสพ.ตรวจสอบแล้ว
	๓) กิจกรรมจัดทำประกาศและข้อกำหนดในการส่งเสริมการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ	เพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ	สร้างปัจจัยสนับสนุนให้สถานประกอบการฝึกอบรมแรงงานในสถานประกอบการ	ความสำเร็จของการพัฒนาข้อกำหนด	ทบทวนประกาศและข้อกำหนดในการส่งเสริมการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบบุคิต	กพท.	กสพ.	กพท.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๓.๔ ด้านบุคลากร	โครงการพัฒนาระดับพนักงาน เจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗	๑.เพื่อเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบ กำกับดูแล และให้คำแนะนำ ปรึกษาแก่ผู้ประกอบการ ผู้ ประกอบอาชีพ และผู้ที่เกี่ยวข้องให้ ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎหมาย ๒.เพื่อให้ความรู้แก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ๓.เพื่อให้การปฏิบัติงานของ พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความ ถูกต้อง เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	พัฒนาระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๑๐๐ คน	ผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่พนักงาน เจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	จัดฝึกอบรมให้ความรู้ตามหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	สรร.		สรร.ตรวจสอบแล้ว
๓.๕ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	กิจกรรมพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานจากข้อมูลการวิเคราะห์ Big Data	เพื่อพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานจากข้อมูลการวิเคราะห์ Big Data	๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์ ๒. ระบบการฝึกอบรมสำหรับการ ดำเนินการเองและสำหรับบทบาทผู้ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (๑) ระบบการฝึกอบรมออนไลน์ (๒) ระบบการฝึกอบรมสำหรับการ ดำเนินการเองและสำหรับบทบาทผู้ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๓) ขยายการปฏิบัติลงสู่ทุกหน่วยงาน	ปรับปรุงโปรแกรมระบบ CMI	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กพท.	ศทส.	กพท.ตรวจสอบแล้ว
๔. บทบาทการพัฒนาองค์กร (Organization Development)										
๔.๑ ด้านการจัดองค์กร	กิจกรรมการปรับโครงสร้างและ กระบวนการทำงานให้เป็นองค์กรที่ ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)	จัดการทรัพยากรบุคคลให้ ตอบสนอง สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ของกรม มีความ จำเป็นต้องบริหารจัดการบุคลากรให้ เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ วิเคราะห์โครงสร้างและกำหนด กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมเป็น ระบบ ซึ่งมีความสำคัญมากต่อการ บริหารงาน บริหารคนของส่วน ราชการ ทั้งการวางแผนด้าน อุปทานกำลังคน การวางแผนการ ใช้และการพัฒนากำลังคน	ปรับปรุงภารกิจ บทบาท ของหน่วยงาน ภายในกรมเพื่อสร้างกระบวนการที่ เหมาะสมกับการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อน ด้วยข้อมูล	รายงานผล การปรับปรุง/ฉบับ	- รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น กำหนดแนวทางดำเนินงาน - ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังสายงาน หลักประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป - รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อจัดทำร่าง แผนอัตรากำลัง - เสนอร่างแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณาทบทวนเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับ สมบูรณ์	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	กบค.	กพท.	กบค.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๔.๒ ด้านกลไกการดำเนินงาน	พัฒนาต้นแบบชุดฝึกอบรมทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์	พัฒนาต้นแบบชุดฝึกให้มีความทันสมัย เพื่อรองรับเทคโนโลยีและการทำงานที่เปลี่ยนไปในอนาคต	- ได้ข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรมในกลุ่ม - ได้หน่วยงานที่จะมาร่วมพัฒนา - ได้รับแบบทางวิศวกรรมสำหรับการพัฒนา - ได้รับชุดฝึกอบรมต้นแบบ - ได้รับข้อเสนอแนะจากการทดลองใช้ชุดฝึกต้นแบบ - ชุดฝึกอบรมต้นแบบที่พร้อมใช้งาน - ได้ข้อสรุปและแผนงานฝึกอบรมชุดฝึกอบรมต้นแบบ	-	- วิเคราะห์หาแนวโน้มความต้องการของการฝึกอบรมในกลุ่มอัตโนมัติและหุ่นยนต์ - หาหรือกับหน่วยงานเครือข่าย (Partners) เพื่อสำรวจความพร้อมในการพัฒนาชุดฝึกต้นแบบร่วมกัน - ออกแบบชุดฝึกพร้อมหน่วยงานที่มีความพร้อม - สร้างชุดฝึกอบรมต้นแบบ (Prototype I) - ทดลองใช้ชุดฝึกอบรมต้นแบบพร้อมเก็บข้อเสนอแนะ - ปรับปรุงชุดฝึกอบรมต้นแบบตามข้อเสนอแนะ - สรุปและวางแผนการนำชุดฝึกอบรมต้นแบบไปต่อยอด	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	สพอ.		สพอ.ตรวจสอบแล้ว
๔.๓ ด้านบุคลากร	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านวิเคราะห์ข้อมูล	- พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินสมรรถนะที่เป็นรูปธรรมและ implement ให้บรรลุผล - พัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการ บริหารทั้งงาน และ คน - พัฒนาวิธีคิดและทักษะที่จำเป็นในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และทักษะดิจิทัล - สร้างประสบการณ์ใหม่ในการเรียนรู้และเติบโตจากการทำงาน - ใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการความรู้ร่วมกัน	บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลเบื้องต้นได้	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม/พัฒนา	- ออกแบบสำรวจความต้องการ/ความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตรด้านวิเคราะห์ข้อมูล - เผยแพร่แนวทางการพัฒนารายบุคคลด้วยวิธีที่เหมาะสม เปิดโอกาสในการเรียนรู้ แต่มุ่งเน้นผลลัพธ์การทำงานที่เป็นเชิงคุณภาพ สอดคล้องกับงานในหน้าที่	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กบค.		กบค.ตรวจสอบแล้ว
๔.๔ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	การจัดการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	เชื่อมโยงฐานข้อมูลตามภารกิจของกรม และฐานข้อมูลจากหน่วยงานอื่น มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากภาควิเคราะห์ มาปรับปรุง dashboard ของกรม	การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล โดยการเชื่อมโยงฐานข้อมูลตามภารกิจของกรม และฐานข้อมูลจากหน่วยงานอื่น	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data-driven Organization)	ร่วมกับศูนย์วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ความต้องการข้อมูลของผู้ใช้งาน และนำมาพัฒนา Dashboard ให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	ศทส.		ศทส.ตรวจสอบแล้ว
แผนงานที่ ๒ การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล Data-Driven Organization										
๑. ยกระดับการฝึก										
๑.๑ ด้านกลไกการดำเนินงาน	กิจกรรมพัฒนากระบวนการจัดทำหลักสูตรรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่	เพื่อจัดทำและพัฒนาหลักสูตรรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่	พัฒนาหลักสูตรด้วยกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล(Data Analysis)เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากำลังคนในอนาคต ๖อุตสาหกรรมในแผน ๑๓ และตามแนวเศรษฐกิจ BCG	จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา	๑.จัดสัมมนาเพื่อให้ความรู้กับหน่วยฝึกในการจัดทำหลักสูตรตามความต้องการของสถานประกอบการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๒.ควบคุมกำกับดูแลการจัดทำหลักสูตรตามความต้องการของสถานประกอบการและเทคโนโลยีสมัยใหม่	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กพท.		กพท.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๑.๒ ด้านการพัฒนากฎหมาย	๑) กิจกรรมทบทวนระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ทบทวนปรับปรุงระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในรูปแบบและประเภทต่าง ๆ	กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกสามารถตรวจสอบกระบวนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของหน่วยฝึกได้ในระบบรายงานผล	ความสำเร็จของระบบรายงานผลการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	๑. พัฒนาระบบรายงานผลการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ภายใต้เกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ๒. จัดทำคู่มือการรายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ๓. หน่วยฝึกดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบรายงานผลการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กพท.		กพท.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมทบทวนระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	เพื่อทบทวนระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ทบทวนปรับปรุงระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในรูปแบบและประเภทต่าง ๆ	จำนวนระเบียบหรือประกาศที่ได้รับการปรับปรุง และ/หรือ กำหนดขึ้นใหม่	ปรับปรุงระบบเอกสารประกอบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานใน Datacenter ให้มีความสอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กพท.	กกม.	กพท.ตรวจสอบแล้ว
๑.๓ ด้านบุคลากร	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการวิเคราะห์วิจัยข้อมูล	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีขีดความสามารถ High Performance ในการทำงาน พร้อมรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร - เน้นความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanity) ขณะที่ต้องกรมี แนวโน้ม จะนำระบบ อัตโนมัติ และปัญญาประดิษฐ์มาใช้มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะที่เป็น “องค์กรดิจิทัล” (Digital Organizations) แต่ก็มี ความจำเป็นที่จะต้องทบทวนด้าน Human side ทำให้องค์กรมีชีวิต 	พัฒนาบุคลากรด้านการจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล Data Analytic การประมวลผลข้อมูล Data Visualization การรายงานผลข้อมูล Dashboard และการวิจัยและพัฒนา R&D ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑) จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม/รุ่น ๒) ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากรด้านการจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล - พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินสมรรถนะที่เป็นรูปธรรมและ implement ให้บรรลุผล - การวัดและการประเมินสมรรถนะที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการทำงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากร 	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กบค.	กพท.	กบค. ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๑.๔ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	๑) โครงการจ้างพัฒนาระบบ Mobile Application รับรองความรู้ความสามารถ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	๑.เพื่อพัฒนาระบบการยื่นคำขอรับรองความรู้ความสามารถและคำขออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ในรูปแบบ Mobile Application ๒.เพื่อยกระดับการบริการภาครัฐในการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ลดขั้นตอน เป็นไปตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒	๑.กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบบริการประชาชนในการรับรองความรู้ความสามารถที่มีความทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยีในปัจจุบัน ๒.ประชาชน องค์กรอาชีพ/ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) สามารถใช้บริการการรับรองความรู้ความสามารถในแต่ละกระบวนการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ๑) มีระบบ Mobile Application รับรองความรู้ความสามารถสำหรับบริการประชาชน จำนวน ๑ ระบบ ๒) มีระบบบริหารจัดการข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถสำหรับเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ ระบบ ๓) เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการใช้งานระบบ Mobile Application รับรองความรู้ความสามารถสำหรับบริการประชาชน และระบบบริหารจัดการข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถสำหรับเจ้าหน้าที่จากการอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ระบบมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรวดเร็ว และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในการเข้ามาใช้บริการ รวมทั้งมีการบริหารจัดการข้อมูลโปร่งใส	๑.ศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อวางแผนการดำเนินการ ๒.พัฒนาระบบ Mobile Application รับรองความรู้ความสามารถรองรับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ในส่วนของการบริการประชาชน ๓.พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถสำหรับเจ้าหน้าที่ (back office) ที่จะต้องพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ค่าขอต่าง ๆ รวมถึงเชื่อมโยงเข้ากับระบบการออกเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ของกรมในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ ๔.จัดอบรมเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	ศทส.	สรร.	ศทส.ตรวจสอบแล้ว
	๒) โครงการปรับปรุงระบบ Website DSD Online Training กิจกรรมพัฒนาสื่อที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility)	เพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้ให้บริการกลุ่มผู้พิการสามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบนระบบ DSD Online Training	สื่อที่ได้รับความนิยม DSD Online Training ได้รับการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines) อย่างเท่าเทียมกัน	พัฒนาตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines) อย่างเท่าเทียมกัน ไม่น้อยกว่า ๔ หลักสูตร	พัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรม DSD Online Training ให้มีสื่อที่รองรับกลุ่มผู้พิการ (Content Accessibility Guidelines) โดยมีขั้นตอน ดังนี้ ๑. พิจารณาสื่อที่ได้รับความนิยมบน DSD Online Training ไม่น้อยกว่า ๔ หลักสูตร ๒. สร้างคำบรรยายภาษาไทยด้วยระบบ AI ๓. ตรวจสอบความถูกต้องและพัฒนาคำบรรยายให้สมบูรณ์ ๔. เผยแพร่ และทำการประชาสัมพันธ์	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	สทต.	ศทส.	สทต.ตรวจสอบแล้ว
๒. ยกระดับการทำงาน										
๒.๑ ด้านโลกการทำงาน	๑) กิจกรรมการจัดการระบบสารสนเทศด้านสวัสดิการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อทำการออกแบบและพัฒนา ระบบจัดการสารสนเทศด้านปฏิบัติงานสงเคราะห์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในลักษณะของฐานข้อมูลสามารถทำการประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	๑. ศึกษาระเบียบสถาปนากิจสงเคราะห์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดตั้งคณะทำงานการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านกิจสงเคราะห์ ๓. กำหนดแผน รูปแบบ งบประมาณ และขั้นตอนการใช้ระบบสารสนเทศในแต่ละประเภทที่เหมาะสม ๔. จัดทำโครงการฯ นำเสนอขอความเห็นชอบ	๑. เพื่อออกแบบจัดการฐานข้อมูลให้เป็นระบบและสามารถทำการประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อสร้างระบบสารสนเทศด้านกิจสงเคราะห์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ศึกษาระเบียบสถาปนากิจสงเคราะห์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดตั้งคณะทำงานการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านกิจสงเคราะห์ ๓. กำหนดแผน รูปแบบ งบประมาณ และขั้นตอนการใช้ระบบสารสนเทศในแต่ละประเภทที่เหมาะสม ๔. จัดทำโครงการฯ นำเสนอขอความเห็นชอบ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	สลก.		สลก.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
	๒) กิจกรรมพัฒนาและสร้างนวัตกรรมด้านการให้บริการประชาชน	พัฒนากระบวนการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม มาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และยกระดับการให้บริการ ประชาชน	ปรับปรุงระบบการยื่นคำขอรับรอง มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์	ความสำเร็จของการปรับปรุงระบบการยื่น คำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม มาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดย วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์	๑. ประชุมคณะทำงาน ๒. สอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ๓. วิเคราะห์ข้อมูล ๔. ปรับปรุงระบบ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กมธ.	ศทส.	กมธ.ตรวจสอบแล้ว
	๓) กิจกรรมพัฒนาระบบการประมวลผล การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๓๐ ระดับภาค	พัฒนากระบวนการประมวลผลการ แข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๓๐ ระดับภาค ให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และสามารถ นำผลการแข่งขันมาวิเคราะห์ ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของผู้เข้าร่วมการแข่งขัน เพื่อ รองรับการวางแผนและพัฒนา ทักษะฝีมือต่อไป	นำระบบการประมวลผลการแข่งขันฝีมือ แรงงานจากองค์การการแข่งขันฝีมือ แรงงานนานาชาติ (WorldSkills International: WSI) มาประยุกต์ใช้ใน การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๓๐ ระดับภาค	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ การประมวลผลการแข่งขันฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ครั้งที่ ๓๐ ระดับภาค	๑. พัฒนาหลักสูตรเจ้าหน้าที่ประมวลผลการแข่งขัน ฝีมือแรงงาน ๒. จัดฝึกอบรมให้กับคณะทำงานเจ้าหน้าที่ ประมวลผลการแข่งขันฝีมือแรงงาน ๓. นำระบบการประมวลผลการแข่งขันฝีมือแรงงาน จากองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills International: WSI) มาประยุกต์ใช้ใน การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๓๐ ระดับภาค	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กมธ.		
๒.๒ ด้านการพัฒนากฎหมาย	กิจกรรมทบทวนกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ และ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ ข้อมูลการจัดการข้อมูลภายใน องค์การ และการพัฒนานวัตกรรม ด้านการให้บริการประชาชน	พิจารณาทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ และ ข้อกฎหมาย	ความสำเร็จของการพัฒนากฎหมาย ยกระดับการทำงานภายในองค์กร	จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาทบทวน ระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อกฎหมาย	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กกม.		กกม.ตรวจสอบแล้ว
๒.๓ ด้านบุคลากร	การจัดทำระบบเก็บข้อมูลบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	การวิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือทาง เทคโนโลยีที่เข้ามามีส่วนช่วยในงาน ทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันนี้จะมี ตั้งแต่เครื่องมือสำรวจและเก็บ Feedback ไปจนถึงแพลตฟอร์มที่ มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความ ซับซ้อน มีส่วนช่วยในงานด้าน ทรัพยากรหลายๆ ส่วน	มีข้อมูลสำหรับบริหารจัดการบุคลากรที่ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการกิจหลัก ตามบทบาทใหม่ รวมถึงการนำข้อมูลไปใช้ ประโยชน์ในด้านอื่นๆ หรือที่เกี่ยวข้อง	- กรมมีระบบจัดเก็บข้อมูลที่มี ประสิทธิภาพ ใช้งานได้หลากหลาย เชื่อมโยงการทำงานได้หลายมิติติดกับ หน่วยงาน - แพลตฟอร์มการใช้งานอย่างเป็นระบบ	- ศึกษาข้อมูลรวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง - กำหนดกรอบเนื้อหา - กำหนดแนวทางดำเนินงาน - ดำเนินงานตามแนวทาง - แยกแยะ ทดลองใช้ - ปรับปรุงให้มีความพร้อม			กบค.	กมธ. กพท. สรร. กสพ. ศทส.	กบค.ตรวจสอบแล้ว
๒.๔ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	๑) การพัฒนา Dashboard รายงานผล การดำเนินงาน	หน่วยงานมี Dashboard ทราบถึง สถานะการทำงานที่เป็นปัจจุบันและ เป็นข้อมูลสารสนเทศนำเสนอ ผู้บริหาร	หน่วยงานมี Dashboard รายงานผลการ ดำเนินงานที่เข้าถึงได้ง่ายแทนระบบเดิมซึ่ง เป็นเอกสาร	ระดับความสำเร็จของการพัฒนา Dashboard	๑. ประชุม/มอบหมายงาน ๒. พัฒนา Dash Board ๓. ปรับปรุง/ทดสอบการใช้งาน ๔. ประยุกต์ใช้งาน ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	สพม.		สพม.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
	๒) การจัดทำระบบรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Dash Board) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อยกระดับคุณภาพการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน และผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	หน่วยงานมีระบบรายงานผลการดำเนินงาน แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผลการดำเนินงาน และผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ความสำเร็จในการดำเนินการจัดทำระบบรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Dash Board)	- รวบรวมแผนการดำเนินงาน แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ - วิเคราะห์ กำหนดรูปแบบการบันทึกข้อมูล - สร้างระบบการบันทึกผลการปฏิบัติงานและรายงานผลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Dash Board) - แนะนำวิธีการบันทึกข้อมูลให้กับเจ้าหน้าที่ - ผู้บริหารมีเครื่องมือในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานของหน่วยงาน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗		กมธ.		
๓. การใช้คลังข้อมูลในการทำงาน										
๓.๑ ด้านการจัดองค์กร	การประชุม/สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑.เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทำวิจัยให้แก่บุคลากรของกรม ๒.เพื่อให้บุคลากรของกรมมีความรู้ความสารถในการจัดทำงานวิจัยภายในหน่วยงานของตนเอง ๓.เพื่อให้บุคลากรของกรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ๔.เพื่อให้บุคลากรของกรมเข้าใจแนวทางกรนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕.เพื่อสร้างนักวิจัยคุณภาพให้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. บุคลากรของกรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย ๒. บุคลากรของกรมมีข้อริเริ่มโครงการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. บุคลากรของกรมมีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์และการจัดการข้อมูล และสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยมากขึ้น	ร้อยละผู้ผ่านการประชุม/สัมมนา	๑.ขออนุมัติการจัดสรรงบประมาณจากกรม ๒.จัดทำและขออนุมัติโครงการประชุม/สัมมนาจากกรม ๓.ประสานงานสถานที่และวิทยากร กำหนดหัวข้อการประชุม/สัมมนา (เช่น ระเบียบวิธีวิจัย จรรยาบรรณของนักวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การแสดงผล แนวทางการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น) ๔.ขออนุมัติดำเนินการและค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม/สัมมนา ๕.ทำหนังสือแจ้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/หน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/สัมมนา ๖. ขออนุมัติจัดซื้อวัสดุ และจัดทำเอกสารประกอบการสัมมนา ๗. ดำเนินการจัดประชุม/สัมมนา และประเมินผลการประชุม/สัมมนา ๘. จัดทำฐานข้อมูลผู้ผ่านการประชุม/สัมมนาเพื่อส่งเสริมให้เป็นนักวิจัยด้านการพัฒนาฝีมือ แรงงานของกรม ๙. จัดประชุมเพื่อติดตาม ประเมินผล และต่อยอดความรู้จากการประชุม/สัมมนา	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว
๔. การพัฒนาระบบฐานข้อมูล Data Based การรายงานผลและประมวลผล Dashboard & Data Visualization										
๔.๑ ด้านกลไกการดำเนินงาน	กิจกรรมพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนรายจังหวัด (กพร.ปจ.)	พัฒนาระบบการรายงานผลและระบบสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อนแผนกำลังคนระดับจังหวัด เพื่อรองรับการบันทึกผลการดำเนินงานและมีการใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อกำกับ ดูแล ติดตาม และวางแผนการปฏิบัติงาน	ติดตามผล การใช้งานของระบบงาน เพื่อปรับปรุงการใช้งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ระบบรายงานที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น จำนวน ๑ ระบบ	ติดตามผลการใช้งานระบบรายงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยการจัดทำหนังสือเวียน ไปยังหน่วยงานทั้งหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค ที่ใช้งานระบบ เพื่อติดตามการใช้งานระบบ พร้อมทั้งแจ้งปัญหาการใช้งานระบบเพื่อมาปรับปรุงระบบ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	ศทส.	ทุกหน่วยงาน	ศทส.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๕. การพัฒนาบุคลากรด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytic) และการวิจัย (R&D)										
๕.๑ ด้านบุคลากร	๑) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพการวิเคราะห์ข้อมูล	เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้มีศักยภาพความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ สนับสนุนการปฏิบัติงานได้ทุกมิติ	บุคลากรทุกประเภทมีความรู้พื้นฐานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาการคิด การคิดวิเคราะห์ การปรับเปลี่ยนวิธีการ คิดพัฒนาตนเอง	- ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรทั้งหมดได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่องติดต่อกันอย่างน้อย ๓ ปี - ร้อยละผลการดำเนินงานภาพรวมเป็นไปตามเป้าหมายสูงกว่าค่ามาตรฐาน	-โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก Core Competency (ทักษะทางการคิด) - โครงการพัฒนากอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด (๔ Mindsets)	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กบค.		กบค.ตรวจสอบแล้ว
	๒) ระบบจัดเก็บข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการขยายเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	บริหารจัดการบุคลากรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลักตามบทบาทใหม่ รวมถึงการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆหรือที่เกี่ยวข้อง	บริหารจัดการบุคลากรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลักตามบทบาทใหม่ รวมถึงการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆหรือที่เกี่ยวข้อง	- ร้อยละของการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรภาพรวม - ร้อยละผลการดำเนินงานภาพรวมเป็นไปตามเป้าหมายสูงกว่าค่ามาตรฐาน	จัดทำระบบจัดเก็บข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการขยายเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	กบค.		กบค.ตรวจสอบแล้ว
แผนงานที่ ๓ การยกระดับภาพลักษณ์ของหน่วยงาน Re-branding										
๑. ยกระดับภาพลักษณ์และกำหนดตำแหน่งองค์การ										
๑.๑ ด้านการจัดองค์กร	๑) กิจกรรมกำหนดภาพลักษณ์และตำแหน่งองค์การ (การนำการประกันคุณภาพมาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบการประเมินมีความโปร่งใส เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกแห่ง)	กำหนดภาพลักษณ์และตำแหน่งองค์การ (การนำการประกันคุณภาพมาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบการประเมินมีความโปร่งใส เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกแห่ง)	๔๙ แห่ง	ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตาม มาตรา ๒๖/๔(๒) นำระบบประกันคุณภาพการประเมินความรู้ความสามารถไปใช้ได้ตามแผนที่กำหนด	๑.ขอความเห็นชอบ ๒.แจ้งนายทะเบียนประจำจังหวัดให้ดำเนินการกำกับดูแลผู้ได้รับอนุญาต ๓.รายงานผลการดำเนินการให้กรมทราบ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	สรร.	หน่วยงานส่วนภูมิภาค	สรร.ตรวจสอบแล้ว
	๒) โครงการ Green Cooling Initiative (GCI) III	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทำความเย็นที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ รวมถึงเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	๑. หลักสูตรการจัดการสารทำความเย็นธรรมชาติได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมตามบริบทประเทศไทยและเทคโนโลยีสารทำความเย็นที่เปลี่ยนแปลง ๒. บุคลากรของกรมได้รับการเพิ่มพูนและขยายสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการสารทำความเย็นธรรมชาติ ๓. เผยแพร่ข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสารทำความเย็นธรรมชาติแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและระหว่างประเทศ ๔. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของทักษะฝีมือแรงงานสีเขียว (Green Skills) กับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมความร่วมมือ	๑. ประสานหน่วยงานภายในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดประชุมคณะทำงาน ๓. ดำเนินการตามมติที่ประชุม พร้อมด้วยกำกับ และติดตามผล	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของเยอรมัน (GIZ)	กวส. กผส. กพท. กมธ.	สรร.	กวส.ตรวจสอบแล้ว
๑.๒ ด้านกลไกการดำเนินงาน	กิจกรรมการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	หน่วยงานส่วนกลาง สพร. สนพ.มีภาพลักษณ์เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยและให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	การประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นต่อเนื่องในระยะ ๓ ปี	ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ประจำปี ๒๕๖๗ ได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับปีที่ผ่านมา			กพท.		กพท.ตรวจสอบแล้ว
๑.๓ ด้านบุคลากร	กิจกรรมสื่อสารภาพลักษณ์และตำแหน่งองค์การให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง	ระดับความสำเร็จของการสร้างการรับรู้การสื่อสารภาพลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	บุคลากรของกรมได้รับข้อมูลและการสื่อสารภาพลักษณ์ใหม่และตำแหน่งองค์การ	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรได้รับข้อมูลและการสื่อสาร	การจัดกิจกรรมสร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD Rebranding)			กพท.		กพท.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการปรับองค์การ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๒. การสื่อสารแบรนด์และภาพลักษณ์ขององค์การในระดับพื้นที่										
๒.๑ กลไกการดำเนินงาน	กิจกรรม ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ภารกิจของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มเพื่อ ส่งเสริมภาพลักษณ์และตำแหน่งองค์การ ตามภารกิจหลัก ๔ ด้าน ๑) การพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓) การรับรองความรู้ความสามารถ ๔) การส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๔	ความสำเร็จในการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ภารกิจ	- ผลิตสื่อเผยแพร่ภาพลักษณ์ (พ.ย. ๖๖ - ก.ค. ๖๗) - ผลิตสื่อในรูปแบบ VTR นำเสนอศูนย์ฝึกอบรม เฉพาะทาง (พ.ย. ๖๖ - มี.ค. ๖๗)	พ.ย. ๖๖ - มี.ค. ๖๗	งบปกติ	กผป.		กผป.ตรวจสอบแล้ว
๒.๒ ด้านบุคลากร	กิจกรรมพัฒนาผู้สื่อสารภาพลักษณ์ใหม่ ของกรม (Brand Ambassador)	เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมเป็นผู้ สื่อสารภาพลักษณ์ใหม่ของกรม ตามบทบาทใหม่	บุคลากรของกรมในแต่ละพื้นที่สามารถทำ หน้าที่การเป็น brand Ambassador ของ หน่วยงานได้	บุคลากรของกรมในแต่ละจังหวัดได้รับการ พัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็น brand Ambasdor	๑. ตั้งคณะทำงานการกำหนดและออกแบบ brand Ambasdor ๒. จัดประชุมคณะทำงาน ๓. เสนอขอความเห็นชอบ การกำหนดและออกแบบ brand Ambassador - ๔. ประชุมคณะทำงานกำหนดกิจกรรม.พัฒนาบุคลากร สู่การเป็น .brand Ambassador ๕. ขออนุมัติโครงการ /ขออนุมัติดำเนินการ ๖. ดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ๗.สรุปผลการจัดโครงการ/กิจกรรม	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กผป.		กผป.ตรวจสอบแล้ว
๒.๓ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	ระบบแจ้งแผนการดำเนินงานจัดประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา ประจำเดือน	เพื่อให้การประชุม ฝึกอบรม และ สัมมนาไม่เกิดความซ้ำซ้อนกับงาน ประชุมผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูล การประชุม ฝึกอบรม และสัมมนารผ่าน ระบบ datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานได้อย่างเป็นปัจจุบัน	ความสำเร็จของการรวบรวมรายงานสรุป แผนการดำเนินงานจัดประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา ประจำเดือนของหน่วยงาน ส่วนกลาง	๑. ประสานกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารเพื่อดำเนินการจัดทำระบบแจ้งแผนการ ดำเนินงานในระบบ datacenter ๒. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการจัดทำระบบ และจัดประชุมหน่วยงาน ส่วนกลาง เพื่อซักซ้อมทำความเข้าใจในการใช้งาน ระบบฯ ๓. เปิดใช้งานระบบอย่างเป็นทางการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๔. ทุกหน่วยงานเมื่อมีการจัดประชุม ฝึกอบรม และ สัมมนา ต้องลงในระบบ datacenter ๕. สำนักงานเลขานุการกรมรวบรวมแผนการ ดำเนินงานฯ พร้อมรายงานผลการสรุปแผนการ ดำเนินงานจัด ประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา ประจำเดือนเสนอต่ออธิบดี ๖. สำนักงานเลขานุการกรมแจ้งเวียนแผนการ ดำเนินงานฯต่อหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เป็นรายเดือน และรายวัน	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๘	-	สลก.		สลก.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
แผนงานที่ ๑ การปรับบทบาทหลัก ๔ บทบาทใหม่										
๑. บทบาทผู้เสนอแนะนโยบายเชิงพื้นที่ (Policy Advisor)										
๑.๑ ด้านการจัดองค์กร	๑) กิจกรรมแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด	๑. เพื่อทบทวนแผนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนทุกระดับและบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ๒. เพื่อชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ตลอดจนการเสนอโครงการภายใต้แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) นำไปสู่การจัดทำคำของบประมาณของจังหวัด กลุ่มจังหวัด และงบประมาณปกติของกรม ๓. เพื่อให้ผู้บริหาร และบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด” สามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ	แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด	จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผน	๑. จัดสัมมนาชี้แจงหน่วยงาน ๒. สรุปผลการดำเนินงานปัญหาอุปสรรค เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว
๑.๒ ด้านกลไกการดำเนินงาน	๑) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับชาติตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย	๑. จัดทำแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) ใน ๘ กลุ่มอุตสาหกรรม คือ ๑) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ๒) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ และ ๓) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ๔) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ๕) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ๖) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ๗) อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ๘) อุตสาหกรรมการพัฒนาบุคลากรและการศึกษา	แผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม	ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม	๑. จัดจ้างที่ปรึกษา ๒. ที่ปรึกษาดำเนินงานและส่งมอบงานตามขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา ๓. นำเสนอคณะอนุกรรมการและพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟ ๔. นำเสนอ กพร.ปช. พิจารณา	ม.ค. - ก.ย. ๖๗	แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
		๒.ประสานแผนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบ การศึกษากับระบบการพัฒนา แรงงาน ๓.หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการ ผลิต การพัฒนากำลังแรงงาน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยอมรับและ สามารถใช้ประโยชน์ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ มีปริมาณ และมีสมรรถนะตรงตาม ความต้องการของอุตสาหกรรมและ บริการ								
๑.๒ ด้านกลไก การดำเนินงาน	๒) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน ระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด	ส่งเสริมให้การทำงานและการ ให้บริการของภาครัฐสามารถใช้ วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลักได้	แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด	ระดับความสำเร็จการจัดทำ/ทบทวนแผน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑. จัดสัมมนาชี้แจงหน่วยงาน ๒. สรุปผลการดำเนินงานปัญหาอุปสรรค เพื่อ ดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กผส.		กผส.ตรวจสอบแล้ว
๑.๓ ด้านการพัฒนากฎหมาย	๑) กิจกรรมการปรับปรุงและพัฒนา กฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง	ทบทวนประกาศสาขาอาชีพที่จะ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๓ สาขา	ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน จำนวน ๒๓ สาขา ใช้บังคับต่อไป	ระดับความสำเร็จการทบทวนสาขาอาชีพ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำร่างประกาศกระทรวง แรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน จำนวน ๒๓ สาขา ขอความเห็นชอบจาก คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ เสนอให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อนำร่าง ดังกล่าวให้คณะกรรมการร่างกฎหมายกระทรวง แรงงานพิจารณาเห็นชอบและนำเสนอรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานพิจารณาลงนามและประกาศในราช กิจจานุเบกษาต่อไป	ต.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘	-	กกรม.		กกรม. ตรวจสอบแล้ว
	๒) ทบทวนระเบียบคณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการ บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพิ่มช่องทางการรับเงินของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ทบทวนการรับเงินกรณีการรับ เงินเป็นเช็คให้ชัดเจนมากขึ้น ๓. เพิ่มเงื่อนไขกรณีเงินผูกพันรับจ่าย	ออกระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการรับเงิน การ จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหาร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และลง ประกาศในราชกิจจานุเบกษา	ระดับความสำเร็จของการทบทวนการรับ เงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และ การบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จัดทำร่างระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เสนอร่างระเบียบฯ ให้คณะกรรมการกลั่นกรอง กฎหมายและเรื่องอุทธรณ์พิจารณา ๓. เสนอร่างระเบียบฯ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาเห็นชอบ ๔. เสนอร่างระเบียบฯ ให้กระทรวงการคลังพิจารณา ให้ความเห็นชอบ ๕. เสนอร่างระเบียบฯ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานเพื่อนำเรียนปลัดกระทรวงแรงงานในฐานะ ประธานกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณาลงนาม และลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา	ต.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘	งบปกติ	กกรม.		กกรม. ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
	๓) จัดทำร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจปรับเป็นพินัย ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ พ.ศ.	เพื่อให้การดำเนินการเปรียบเทียบความคิดเห็นพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕	ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจปรับเป็นพินัย ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ พ.ศ.	ระดับความสำเร็จของการกำหนด เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจปรับเป็นพินัย	๑. ยกร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจปรับเป็นพินัย ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ พ.ศ. ๒. นำร่างประกาศฯ เสนอคณะกรรมการพัฒนากฎหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาเห็นชอบ ๓. นำร่างประกาศฯ เสนอคณะกรรมการร่างกฎหมายกระทรวงแรงงานพิจารณาเพื่อนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพิจารณาลงนาม	ต.ค. ๖๖ - ธ.ค. ๖๖	-	กมม.		กมม. ตรวจสอบแล้ว
๑.๔ ด้านบุคลากร	โครงการสัมมนาขับเคลื่อนภารกิจ กพร.ปจ. กิจกรรม ถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน	๑. เพื่อถ่ายทอดกลยุทธ์การขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สพร./สนพ.ใน ๗๖ จังหวัด มีความเข้าใจบทบาทใหม่ในฐานะผู้เสนอแนะนโยบายเชิงพื้นที่	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สพร./สนพ. ใน ๗๖ จังหวัดมีความรู้ความเข้าใจบทบาทใหม่ในฐานะผู้เสนอแนะนโยบายเชิงพื้นที่	ระดับความสำเร็จของการสัมมนาขับเคลื่อนภารกิจ กพร.ปจ.	๑. จัดสัมมนาชี้แจงหน่วยงาน ๒. สรุปผลการดำเนินงานปัญหาอุปสรรค เพื่อดำเนินการในเชิงปริมาณลดไป	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘		กผส.	กบค.	กผส.ตรวจสอบแล้ว
๑.๕ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนรายจังหวัด (กพร.ปจ.)	ติดตามผลการใช้งานระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนรายจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น	ติดตามผล การใช้งานของระบบฐานข้อมูลการพัฒนาากำลังคนรายจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อปรับปรุงการใช้งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ระบบฐานข้อมูลการพัฒนาากำลังคนรายจังหวัด (กพร.ปจ.) ที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น จำนวน ๑ ระบบ	ติดตามผลการใช้งานระบบรายงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยการจัดทำหนังสือเวียน ไปยังหน่วยงานทั้งหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค ที่ใช้งานระบบ เพื่อติดตามการใช้งานระบบ พร้อมทั้งแจ้งปัญหาการใช้งานระบบเพื่อมาปรับปรุงระบบ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	-	ศทส.	กผส.	ศทส.ตรวจสอบแล้ว
๒. บทบาทผู้กำกับดูแล (Smart Regulator)										
๒.๑ ด้านการจัดองค์กร	กิจกรรมถ่ายโอนภารกิจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	การอนุญาตดำเนินการทดสอบของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔	การอนุญาตดำเนินการทดสอบของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔	จำนวนใบอนุญาตศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ ที่ได้รับอนุญาตจากหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขา/ระดับ	ดำเนินการ ๗๗ สาขา/ระดับ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กมฐ.	กทพ.	กมฐ.ตรวจสอบแล้ว
๒.๒ ด้านกลไกการดำเนินงาน	๑) กิจกรรมเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับหน่วยงานอื่น	เพื่อจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)	เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกอบรมกับคุณวุฒิวิชาชีพและกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)	ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) การศึกษาในระบบ นอกกรอบ และตามอัธยาศัย	๑. สัมมนาเชิงปฏิบัติการขยายผลการจัดทำหลักสูตรตามกรอบคุณวุฒิชาติ ๒. ควบคุมกำกับดูแลการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรที่จัดทำ ๓. ติดตามผลการดำเนินงานโครงการ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กทพ.		กทพ.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมส่งเสริมให้แรงงานได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	เพื่อสนับสนุนให้แรงงานในสถานประกอบกิจการผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด	ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายใน ๒๐ จังหวัด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กมฐ.		

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๒.๓ ด้านการพัฒนากฎหมาย	๑) กิจกรรมกำหนดหลักเกณฑ์การกำกับดูแลตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การขอรับสิทธิประโยชน์	๑.เพื่อกำกับ และตรวจสอบสถานประกอบกิจการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒.เพื่อกำกับ และติดตามศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓. เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ และสถานประกอบกิจการ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกต้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	สถานประกอบกิจการ ๕,๐๐๐ แห่ง รวมจำนวน ๒๐๐,๐๐๐ คน	ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์	๑.ออกตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๒.รายงานผลการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	สรร.	หน่วยงานส่วนภูมิภาค	สรร.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมกำหนดหลักเกณฑ์การกำกับดูแลตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การขอรับสิทธิประโยชน์	เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การกำกับดูแลตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การขอรับสิทธิประโยชน์	หลักเกณฑ์การกำกับดูแลตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การขอรับสิทธิประโยชน์สำหรับสถานประกอบการ มีความน่าเชื่อถือและเจ้าหน้าที่สามารถนำไปปฏิบัติได้	ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์	หลักเกณฑ์การกำกับดูแลตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กพท.		กพท. ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ขับเคลื่อนให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ระดับความสำเร็จของการตรวจติดตามประเมินและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ตรวจติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้แก่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำนวน ๒๐ แห่ง	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กมธ.		
๒.๔ ด้านบุคลากร	๑) กิจกรรมการจัดทำ KM ด้านภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อจัดทำ/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญทั้งทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากร	จัดหาแหล่งเรียนรู้/จัดทำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม KM	๑. จัดหาแหล่งเรียนรู้/สร้างคลังความรู้เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ตามความต้องการพัฒนาของบุคลากร (ต.ค. ๖๗ - มี.ย. ๖๘) ๒. เผยแพร่คลังความรู้ให้แก่บุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ (ก.ค. - ก.ย. ๖๘)	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	-	กสพ.		กสพ.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมการจัดทำ KM การประกันคุณภาพด้านการประเมินความรู้ความสามารถ	หน่วยงานสามารถนำคู่มือการประกันคุณภาพด้านการประเมินความรู้ความสามารถไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สร้างการจัดการความรู้ภายในองค์กร ให้ผู้ปฏิบัติงานมีแหล่งเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนด้านการตรวจติดตามและกำกับดูแลหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานเครือข่าย	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม KM ของหน่วยงาน	๑.จัดทำแผนการตรวจติดตาม ๒. ออกตรวจติดตาม กำกับดูแลให้หน่วยงานนำคู่มือการประกันคุณภาพด้านการประเมินความรู้ความสามารถไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	สรร.	หน่วยงานส่วนภูมิภาค	สรร.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๒.๕ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	โครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	เพื่อพัฒนากระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) ให้มีความโปร่งใส สร้างความน่าเชื่อถือและเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความรวดเร็วทันสมัยในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) และการจัดทำคลังข้อสอบมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว รองรับบริการให้บริการ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง/พัฒนาระบบ	๑) พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) สามารถรองรับการให้บริการแก่ประชาชนในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาใหม่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑๐ สาขา/ระดับ ๒) บำรุงรักษาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ปกติ	กมธ.	ศทส.	กมธ.ตรวจสอบแล้ว
๓. บทบาทผู้ส่งเสริม (Facilitator enabler)										
๓.๑ ด้านการจัดองค์กร	การขยายเครือข่ายประเภทสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาในพื้นที่ ๗๗ จังหวัด และหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางพัฒนาฝีมือแรงงาน (Excellent Training Center) จำนวน ๕ แห่ง	๑. เพื่อขยายเครือข่ายการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานประเภทสถานศึกษาให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานใหม่ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน	หน่วยงานของกรมมีแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ที่ใช้ข้อมูล/งานวิจัยเป็นปัจจัยหลัก	๑. จัดประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลของกรม/หน่วยงานอื่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาวิเคราะห์และใช้ในการจัดทำแผนฯ ๒. แนะนำกรณีศึกษาของการจัดทำแผนโดยการใช้งานวิจัย/ข้อมูลเป็นปัจจัยหลัก ๓. ทำหนังสือแจ้งให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/หน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลของกรม/หน่วยงานอื่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. แนะนำ/ให้คำปรึกษาในการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของพื้นที่	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	-	กผส.	หน่วยงานส่วนภูมิภาค	กผส.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๓.๒ ด้านกลไก การดำเนินงาน	๑) โครงการส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ ความสามารถ	๑.เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใน สาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อ สาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาทักษะฝีมือ ของตนเองตลอดเวลาสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน และโครงสร้างเศรษฐกิจที่ ปรับเปลี่ยนไปมีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพ ตามความต้องการของนายจ้าง ๒.เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ได้รับหนังสือรับรองความรู้ ความสามารถ มีความก้าวหน้า มั่นคงในการทำงาน และมีความ ปลอดภัยในการทำงาน ๓.เพื่อให้นายจ้างได้พัฒนาระบบ บริหารจัดการเพื่อเพิ่มผลิตภาพ แรงงาน และสร้างเสริมความ ปลอดภัยจากการทำงาน ๔.เพื่อให้สาธารณะ สังคม และ ผู้รับบริการได้รับการคุ้มครองความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ	ส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพิ่มความ ปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ ความสามารถ จำนวน ๑๖,๔๐๘ คน	ผู้เข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ ร้อยละ ๑๐๐	๑.ดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อ สาธารณะ ตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ๒.ออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถพร้อมบัตร ประจำตัวให้กับผู้ผ่านการประเมิน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ เงินกองทุนฯ	สรร.	หน่วยงาน ส่วนภูมิภาค	สรร.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับองค์การ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
	๒) พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	๑) เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งการค้าระหว่างประเทศให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่ตรงต่อความต้องการของการทำงาน ๒) เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในระยะเร่งด่วน ๓) เพื่อพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ ให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีงานทำ รายได้ ภายหลังจบการฝึกอบรม ๔) เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจโลจิสติกส์ในรูปแบบความปกติใหม่	ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑,๐๐๐ คน โดยผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณลักษณะและทักษะที่ตรงต่อความต้องการของผู้ประกอบการในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมากขึ้น ๒) ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าทำงานเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศได้ในระดับหนึ่ง ๓) ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการ มีงานทำ มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง ๔) ผู้ประกอบการไทยในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศสูงขึ้น ๕) ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจโลจิสติกส์ในรูปแบบความปกติใหม่ (New Normal)	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ๑. ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๕ ต่อปี ๒. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตร ๒๔๐ ชั่วโมง มีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๑) สำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์จากสถานประกอบการ ภาคเอกชน เครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒) ใช้ตลาดนำการฝึกโดยประสานงานกับสถานประกอบการ ภาคเอกชน เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓) จัดทำรายละเอียดโครงการ เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ ๔) ประสานวิทยากร เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานโครงการ ๕) ประชาสัมพันธ์ และการเปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ ๖) จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ ๗) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ วิทยากร ๘) ประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๙) ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ ๑๐) จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปทดสอบเยี่ยม กำกับ ดูแลการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร ๑๑) ฝากฝึกงานจริงในสถานประกอบการที่ยินดีรับผู้สำเร็จการฝึกอบรมเข้าทำงานทันที	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กศป.		กศป.ตรวจสอบแล้ว
	๓) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานอิสระเพื่อผู้ประกอบการสมัยใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑) เพื่อพัฒนาแรงงานอิสระและแรงงานนอกระบบ การพัฒนาทักษะด้วยเทคโนโลยีสำหรับบุคลากรที่ใช้ในการดำเนินชีวิต การทำงาน การประกอบอาชีพ หรือการประกอบธุรกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่ ๒) เพื่อยกระดับศักยภาพและสมรรถนะแรงงานอิสระและแรงงานนอกระบบ ให้เป็นผู้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่ ๓) ส่งเสริมแรงงานอิสระและแรงงานนอกระบบ ให้เป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่ที่มีความสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนธุรกิจ	แรงงานอิสระและแรงงานนอกระบบ จำนวน ๓,๐๐๐ คน / ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีทักษะด้วยเทคโนโลยี สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้มากขึ้นหรือลดต้นทุนการผลิต และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานหรือขับเคลื่อนธุรกิจรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจยุคใหม่	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓,๐๐๐ คน ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ จำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรม มีงานทำ และมีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๑.จัดทำรายละเอียดโครงการ เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ ๒.ประสานวิทยากร เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานโครงการ ๓.ประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรม ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม ๔.การดำเนินงานตามกิจกรรมโครงการ ๕.การติดตามผลและประเมินผลการดำเนินโครงการ ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือเพื่อนำมาทบทวน ปรับปรุงการดำเนินโครงการในปีต่อไป ๖. รายงานผลการฝึกอบรม ๗.ติดตามผลสัมฤทธิ์ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการการศึกษา	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กศป.		กศป.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
	๔) โครงการปรับปรุงระบบ Website DSD Online Training กิจกรรมพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลเข้าสู่ระบบ DSD Online Training	เพื่อพัฒนาระบบ DSD Online Training มีหลักสูตรฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัลที่หลากหลายทันสมัย และตอบสนองความต้องการของประชาชน	ระบบ DSD Online Training มีหลักสูตรฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัลที่หลากหลายทันสมัย และตอบสนองความต้องการของประชาชน	จำนวนการจัดทำหลักสูตรในระบบ DSD online training เพิ่มขึ้น รวม ๖ หลักสูตรภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๘	จัดทำหลักสูตรในระบบ DSD online training ๒ หลักสูตร โดยมีขั้นตอน ดังนี้ ๑. หาความต้องการฝึกอบรม ๒. ยกร่างหลักสูตร และจัดทำข้อสอบ ๓. ดำเนินการถ่ายทำสื่อและตัดต่อสื่อ ๔. นำข้อมูลสื่อ/ข้อสอบ เข้าสู่ระบบ DSD Online Training ๕. เผยแพร่ และทำการประชาสัมพันธ์	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	สพด.		สพด.ตรวจสอบแล้ว
	๕) กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ฝึกด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ฝึกด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	จัดทำแนวปฏิบัติการพัฒนาศูนย์ฝึกด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ความสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ฝึกด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กำหนดหลักเกณฑ์ศูนย์ฝึกด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กพท.		กพท.ตรวจสอบแล้ว
	๖) กิจกรรมส่งเสริมการจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบการให้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	ส่งเสริมการจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการโดยให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้ประกอบการ	ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กมธ.		
๓.๓ ด้านการพัฒนากฎหมาย	๓) กิจกรรมจัดทำประกาศและข้อกำหนดในการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ฝึกในสถานประกอบการ	เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ฝึกในสถานประกอบการ	สร้างปัจจัยสนับสนุนให้สถานประกอบการฝึกอบรมแรงงานในสถานประกอบการ	ความสำเร็จของการพัฒนาข้อกำหนด	ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ฝึกในสถานประกอบการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๖	งบปกติ	กพท.	กสพ.	กพท.ตรวจสอบแล้ว
๓.๔ ด้านบุคลากร	โครงการพัฒนาระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗	๑. เพื่อเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบกำกับดูแล และให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพ และผู้ที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎหมาย ๒. เพื่อให้ความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ๓. เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	พัฒนาระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๑๕๐ คน	ผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จัดฝึกอบรมให้ความรู้ตามหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	สรร.		สรร.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๓.๕ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	กิจกรรมพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากข้อมูลการวิเคราะห์ Big Data	เพื่อพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากข้อมูลการวิเคราะห์ Big Data	๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์ ๒. ระบบการฝึกอบรมสำหรับการดำเนินการเองและสำหรับบทบาทผู้ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (๑) ระบบการฝึกอบรมออนไลน์ (๒) ระบบการฝึกอบรมสำหรับการดำเนินการเองและสำหรับบทบาทผู้ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๓) ขยายการปฏิบัติงานสู่ทุกหน่วยงาน	พิจารณาข้อมูลแล้ว ใช้ข้อมูลของ ศพท. เราไม่สามารถพัฒนาระบบ CMI ได้เนื่องจากขาดงบประมาณ และข้อมูลในส่วนที่เชื่อมกับความจำเป็น	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งบปกติ	กพท.	ศทส.	กพท.ตรวจสอบแล้ว
๔. บทบาทการพัฒนาองค์กร (Organization Development)										
๔.๑ ด้านการจัดองค์กร	กิจกรรมการปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)	จัดการทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนอง สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรม มีความจำเป็นต้องบริหารจัดการบุคลากรให้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ วิเคราะห์โครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมเป็นระบบ ซึ่งมีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน บริหารคนของส่วนราชการ ทั้งการวางแผนด้านอุปทานกำลังคน การวางแผนการใช้และการพัฒนากำลังคน	ปรับปรุงภารกิจ บทบาท ของหน่วยงานภายในกรมเพื่อสร้างกระบวนการที่เหมาะสมกับการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล	รายงานผล การปรับปรุง/ฉบับ	- รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น กำหนดแนวทางดำเนินงาน - ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังสายงานหลักประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป - รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง - เสนอร่างแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวนเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗		กบค.	กพท.	กบค.ตรวจสอบแล้ว
๔.๒ ด้านกลไกการดำเนินงาน	๑) พัฒนาด้านแบบชุดฝึกอบรมทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์	พัฒนาด้านแบบชุดฝึกให้มีความทันสมัย เพื่อรองรับเทคโนโลยีและการจ้างงานที่เปลี่ยนไปในอนาคต	- ได้ข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรมในกลุ่ม - ได้หน่วยงานที่จะมาร่วมพัฒนา - ได้รับแบบทางวิศวกรรมสำหรับการพัฒนา - ได้รับชุดฝึกอบรมต้นแบบ - ได้รับข้อเสนอแนะจากการทดลองใช้ชุดฝึกต้นแบบ - ชุดฝึกอบรมต้นแบบที่พร้อมใช้งาน - ได้ข้อสรุปและแผนงานฝึกอบรมชุดฝึกอบรมต้นแบบ	-	- วิเคราะห์หาแนวโน้มความต้องการของการฝึกอบรมในกลุ่มอัตโนมัติและหุ่นยนต์ - ทาเรือกับหน่วยงานเครือข่าย (Partners) เพื่อสำรวจความพร้อมในการพัฒนาชุดฝึกต้นแบบร่วมกัน - ออกแบบชุดฝึกร่วมหน่วยงานที่มีความพร้อม - สร้างชุดฝึกอบรมต้นแบบ (Prototype I) - ทดลองใช้ชุดฝึกอบรมต้นแบบพร้อมเก็บข้อเสนอแนะ - ปรับปรุงชุดฝึกอบรมต้นแบบตามข้อเสนอแนะ - สรุปและวางแผนการนำชุดฝึกอบรมต้นแบบไปต่อยอด	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	-	สพอ.		สพอ.ตรวจสอบแล้ว
๔.๓ ด้านบุคลากร	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านวิเคราะห์ข้อมูล	เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านวิเคราะห์ข้อมูล	บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลเบื้องต้นได้	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม/พัฒนา	ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างบุคลากรให้เป็นนักวิเคราะห์ข้อมูลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘		กบค.		กบค.ตรวจสอบแล้ว
๔.๔ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	การจัดการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	เชื่อมโยงฐานข้อมูลตามภารกิจของกรม และฐานข้อมูลจากหน่วยงานอื่น มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มาปรับปรุง dashboard ของกรม	การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล โดยการเชื่อมโยงฐานข้อมูลตามภารกิจของกรม และฐานข้อมูลจากหน่วยงานอื่น	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data-driven Organization)	ร่วมกับศูนย์วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ความต้องการข้อมูลของผู้ใช้งาน และนำมาพัฒนา Dashboard ให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	-	ศทส.		ศทส.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
แผนงานที่ ๒ การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล Data-Driven Organization										
๑. ยกระดับการฝึก										
๑.๑ ด้านกลไก การดำเนินงาน	กิจกรรมพัฒนาระบบการจัดการทำ หลักสูตรรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่	เพื่อจัดทำและพัฒนาหลักสูตร รองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่	พัฒนาหลักสูตรด้วยกระบวนการวิเคราะห์ ข้อมูล (Data Analysis) เพื่อให้หลักสูตร สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากำลังคนใน อนาคต ๖ อุตสาหกรรมในแผน ๑๓ และ ตามแนวเศรษฐกิจ BCG	จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา	๑. นำหลักสูตรไปฝึกอบรม ๒.ติดตามผลการนำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรม	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กพท.		กพท.ตรวจสอบแล้ว
๑.๒ ด้านการพัฒนากฎหมาย	๑) กิจกรรมพัฒนาระบบเชื่อมโยงเอกสาร ในระบบ Datacenter ให้มีความ สอดคล้องกับแบบ QA ของการฝึกอบรม ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	เอกสารในระบบ Datacenter และ แบบ QA ของการฝึกอบรมตาม เกณฑ์การประกันคุณภาพการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เป็นแบบ เดียวกันสามารถใช้ในกระบวนการ เบิกจ่ายและข้อมูลตรวจสอบได้	หน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ลด เวลาการจัดทำเอกสารประกอบการ ฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ความเชื่อมโยงเอกสารในระบบ Datacenter แบบ QA ในคู่มือเกณฑ์การ ประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน สามารถใช้งานได้จริง	๑. ตรวจสอบข้อมูลเอกสารในระบบ Datacenter และ แบบ QA ในคู่มือเกณฑ์การประกันคุณภาพการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และพิจารณาขอความเห็นชอบ ในการใช้เอกสารในระบบ Datacenter ๒. ศทส. ปรับปรุงระบบเชื่อมโยงเอกสาร จากการ บันทึกข้อมูลของหน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. หน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถใช้ เอกสารในระบบDatacenter ประกอบการพิจารณา เบิกจ่าย เอกสารประกอบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และข้อมูลมีความพร้อมในการตรวจสอบของ หน่วยงานตรวจสอบ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กพท.	ศทส.	กพท.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมทบทวนระเบียบกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน	เพื่อทบทวนระเบียบกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ทบทวนปรับปรุงระเบียบกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในรูปแบบและประเภทต่าง ๆ	จำนวนระเบียบหรือประกาศที่ได้รับการ ปรับปรุง และ/หรือ กำหนดขึ้นใหม่	ปรับปรุงระบบเอกสารประกอบการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานใน Datacenter ให้มีความสอดคล้องกับ เกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กพท.	กกรม.	กพท.ตรวจสอบแล้ว
๑.๓ ด้านบุคลากร	โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านการวิเคราะห์วิจัยข้อมูล	เพื่อพัฒนาบุคลากร ด้านการวิเคราะห์วิจัยข้อมูล	พัฒนาบุคลากรด้านการจัดการข้อมูล การ วิเคราะห์ข้อมูล Data Analytic การ ประมวลผลข้อมูล Data Visualization การรายงานผลข้อมูล Dashboard และ การวิจัยและพัฒนา R&D ด้านการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๑) จำนวนผู้ผ่าน การฝึกอบรม/รุ่น ๒) ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนา บุคลากร	พัฒนาบุคลากรด้านการจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กบค.	กพท.	กบค. ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๑.๔ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	๑) โครงการจ้างพัฒนาระบบ Mobile Application รับรองความรู้ความสามารถ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	๑.เพื่อพัฒนาระบบการยื่นคำขอรับรองความรู้ความสามารถและคำขออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ในรูปแบบ Mobile Application ๒.เพื่อยกระดับการบริการภาครัฐในการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ลดขั้นตอนเป็นไปตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒	๑.กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบบริการประชาชนในการรับรองความรู้ความสามารถที่มีความทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยีในปัจจุบัน ๒.ประชาชน องค์กรอาชีพ/ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) สามารถใช้บริการการรับรองความรู้ความสามารถในแต่ละกระบวนการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ๑) มีระบบ Mobile Application รับรองความรู้ความสามารถสำหรับบริการประชาชน จำนวน ๑ ระบบ ๒)มีระบบบริหารจัดการข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถสำหรับเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ ระบบ ๓)เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบ Mobile Application รับรองความรู้ความสามารถสำหรับบริการประชาชน และระบบบริหารจัดการข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถสำหรับเจ้าหน้าที่จากการอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ระบบมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรวดเร็ว และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในการเข้ามาใช้บริการ รวมทั้งมีการบริหารจัดการข้อมูลที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบสถานะในการดำเนินการพิจารณาอนุมัติรวมถึงสามารถเชื่อมโยงไปยังหนังสือรับรองอิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในการตรวจสอบและอ้างอิง	๑.ศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อวางแผนการดำเนินการ ๒.พัฒนาระบบ Mobile Application รับรองความรู้ความสามารถรองรับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ในส่วนของการบริการประชาชน ๓.พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถสำหรับเจ้าหน้าที่ (back office) ที่จะต้องพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ค่าขอต่าง ๆ รวมถึงเชื่อมโยงเข้ากับระบบการออกเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ของกรมในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ ๔.จัดอบรมเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	ศทส.		ศทส.ตรวจสอบแล้ว
	๒) กิจกรรมการพัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรม DSD Online Training	เพื่อพัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรม DSD Online Training ส่วนการติดต่อกับผู้ใช้งานให้มีความทันสมัยสวยงาม	พัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรม DSD Online Training ที่ตอบสนองเฉพาะกลุ่มผู้รับบริการ	ความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรม DSD Online Training	พัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรม DSD Online Training ส่วนการติดต่อกับผู้ใช้งานให้มีความทันสมัยสวยงาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้ ๑. สำรจรูปแบบ UI เว็บไซต์ที่กำลังเป็นที่นิยม ๒. ออกแบบ UI ส่วนการติดต่อกับผู้ใช้งาน ๓. ขออนุมัติรูปแบบและเผยแพร่ DSD Online Training รูปแบบใหม่ ๔. ดำเนินการปรับปรุง UI (ศท) ๕. เผยแพร่ และทำการประชาสัมพันธ์	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	สพด.	ศทส.	สพด.ตรวจสอบแล้ว
๒. ยกระดับการทำงาน										
๒.๑ ด้านกลไกการดำเนินงาน	๑) กิจกรรมการจัดการระบบสารสนเทศด้านสวัสดิการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อทำการออกแบบและพัฒนา ระบบจัดการสารสนเทศด้านปกิจสวเคราะห์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในลักษณะของฐานข้อมูลสามารถทำการประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	๑. ศึกษาเปรียบเทียบแอปกิจสวเคราะห์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดตั้งคณะทำงานการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านปกิจสวเคราะห์ ๓. กำหนดแผน รูปแบบ งบประมาณ และขั้นตอนการให้ระบบสารสนเทศในแต่ละประเภทที่เหมาะสม ๔. จัดทำโครงการฯ นำเสนอขอความเห็นชอบ	๑. เพื่อออกแบบจัดการฐานข้อมูลให้เป็นระบบและสามารถทำการประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อสร้างระบบสารสนเทศด้านปกิจสวเคราะห์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ศึกษาเปรียบเทียบกิจสวเคราะห์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดตั้งคณะทำงานการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านปกิจสวเคราะห์ ๓. กำหนดแผน รูปแบบ งบประมาณ และขั้นตอนการให้ระบบสารสนเทศในแต่ละประเภทที่เหมาะสม ๔. จัดทำโครงการฯ นำเสนอขอความเห็นชอบ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	-	สลก.		สลก.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
	๒) กิจกรรมพัฒนาและสร้างนวัตกรรมด้านการให้บริการประชาชน	พัฒนากระบวนการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม มาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และยกระดับการให้บริการประชาชน	ปรับปรุงระบบการยื่นคำขอรับรอง มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์	ความสำเร็จของการปรับปรุงระบบการยื่น คำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม มาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดย วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์	๑. ประชุมคณะทำงาน ๒. สอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ๓. วิเคราะห์ข้อมูล ๔. ปรับปรุงระบบ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กมธ.	ศทส.	กมธ.ตรวจสอบแล้ว
	๓) กิจกรรมพัฒนาระบบการประมวลผลการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๓๐	พัฒนากระบวนการประมวลผลการ แข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๓๐ ให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และสามารถนำผล การแข่งขันมาวิเคราะห์ช่องว่าง สมรรถนะ (Competency Gap) ของผู้เข้าร่วมการแข่งขัน เพื่อ รองรับการวางแผนและพัฒนา ทักษะฝีมือต่อไป	นำระบบการประมวลผลการแข่งขันฝีมือ แรงงานจากองค์การการแข่งขันฝีมือ แรงงานนานาชาติ (WorldSkills International: WS) มาประยุกต์ใช้ในการ แข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๓๐	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ การประมวลผลการแข่งขันฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ครั้งที่ ๓๐	๑. จัดฝึกอบรมให้กับคณะทำงานเจ้าหน้าที่ ประมวลผลการแข่งขันฝีมือแรงงาน ๒. นำระบบการประมวลผลการแข่งขันฝีมือแรงงาน จากองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills International: WSI) มาประยุกต์ใช้ในการ แข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๓๐ ๓. นำข้อมูลผลการแข่งขันของผู้ชนะการแข่งขันมา วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) เพื่อรองรับการวางแผนการเก็บตัวฝึกซ้อมไปเข้าร่วม การแข่งขันในระดับอาเซียน เอเชีย และนานาชาติ ต่อไป	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กมธ.		
๒.๒ ด้านการพัฒนากฎหมาย	กิจกรรมทบทวนกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ และ ข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ ข้อมูลการจัดการข้อมูลภายใน องค์การ และการพัฒนาวิวัฒกรรม ด้านการให้บริการประชาชน	พิจารณาทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ และ ข้อมูลกฎหมาย	ความสำเร็จของการพัฒนากฎหมาย ยกระดับการทำงานภายในองค์กร	จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาทบทวน ระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อมูลกฎหมาย	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กกม.		กกม.ตรวจสอบแล้ว
๒.๓ ด้านบุคลากร	๑) กิจกรรมจัดทำระบบรายงานผลการ ดำเนินงานสำหรับนำมาวิเคราะห์เพื่อใช้ ข้อมูลขับเคลื่อนการดำเนินงาน)	ให้ความรู้ และ พัฒนาบุคลากรใน รูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ ที่สามารถสร้างวัฒนธรรม การทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรม	๑. งาน	ความสำเร็จของการพัฒนาวัฒนธรรมการ ทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรม	๑.แต่งตั้งคณะทำงาน ๒.จัดประชุมแต่งตั้งคณะทำงาน ๓.จัดทำแผนการพัฒนา ๔.จัดทำการพัฒนาวิวัฒกรรม ๕.รายงานผลการจัดทำการพัฒนาวิวัฒกรรม	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	สรร.		สรร.ตรวจสอบแล้ว
	๒) การจัดทาระบบเก็บข้อมูลบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาด้านการขยายเครือข่าย การพัฒนาฝีมือแรงงาน	การวิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือทาง เทคโนโลยีที่เข้ามามีส่วนช่วยในงาน ทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันนี้ก็จะมื ตั้งแต่เครื่องมือสำรวจและเก็บ Feedback ไปจนถึงแพลตฟอร์มที่ มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความ ชับซ้อน มีส่วนช่วยในงานด้าน ทรัพยากรหลาย ๆ ส่วน	มีข้อมูลสำหรับบริหารจัดการบุคลากรที่ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการกิจหลัก ตามบทบาทใหม่ รวมถึงการนำข้อมูลไปใช้ ประโยชน์ในด้านอื่นๆ หรือที่เกี่ยวข้อง	- กรมมีระบบจัดเก็บข้อมูลที่มี ประสิทธิภาพ ใช้งานได้หลากหลาย เชื่อมโยงการทำงานได้หลายมิติงานกับ หน่วยงาน - เผยแพร่ให้มีการใช้งานอย่างเป็นระบบ	เผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้งาน ดำเนินงาน ตามแนวทางที่กำหนดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ การดำเนินการ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘		กบค.	กมธ. กพท. สรร. กสท. ศทส.	กบค.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๒.๔ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	๑) การพัฒนา Dash board รายงานผลการดำเนินงาน	หน่วยงานมี Dashboard ทราบถึงสถานะการทำงานที่เป็นปัจจุบันและเป็นข้อมูลสารสนเทศนำเสนอผู้บริหาร	หน่วยงานมี Dashboard รายงานผลการดำเนินงานที่เข้าถึงได้ง่ายแทนระบบเดิมซึ่งเป็นเอกสาร	ระดับความสำเร็จของการพัฒนา Dashboard	๑. ประชุม/มอบหมายงาน ๒. พัฒนา Dash Board ๓. ปรับปรุง/ทดสอบการใช้งาน ๔. ประยุกต์ใช้งาน ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบบุคิต	สพม.		สพม.ตรวจสอบแล้ว
	๒) การจัดทำระบบรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Dash Board) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	เพื่อยกระดับคุณภาพการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน และผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	หน่วยงานมีระบบรายงานผลการดำเนินงาน แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผลการดำเนินงาน และผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ความสำเร็จในการดำเนินการจัดทำระบบรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Dash Board)	- รวบรวมแผนการดำเนินงาน แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ - วิเคราะห์ กำหนดรูปแบบการบันทึกข้อมูล - สร้างระบบการบันทึกผลการปฏิบัติงานและรายงานผลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Dash Board) - แนะนำวิธีการบันทึกข้อมูลให้กับเจ้าหน้าที่ - ผู้บริหารมีเครื่องมือในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานของหน่วยงาน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘		กมธ.		
๓. การใช้คลังข้อมูลในการทำงาน										
๓.๑ ด้านการจัดองค์กร	กิจกรรมส่งเสริมนักวิเคราะห์/นักวิจัยของกรมให้สามารถนำผลงานวิจัย/วิเคราะห์ข้อมูลมาใช้เป็นปัจจัยหลักในการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่	เพื่อให้หน่วยงานใช้งานวิจัย/ข้อมูลเป็นปัจจัยหลักในการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่	หน่วยงานของกรมมีแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ที่ใช้ข้อมูล/งานวิจัยเป็นปัจจัยหลัก	๑. จัดประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลของกรม/หน่วยงานอื่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาวิเคราะห์และใช้ในการจัดทำแผนฯ ๒. แนะนำกรณีศึกษาของการจัดทำแผนโดยการใช้งานวิจัย/ข้อมูลเป็นปัจจัยหลัก ๓. ทำหนังสือแจ้งให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/หน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลของกรม/หน่วยงานอื่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. แนะนำให้คำปรึกษาในการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของพื้นที่	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบบุคิต	กมธ.		กมธ.ตรวจสอบแล้ว
๔. การพัฒนาระบบฐานข้อมูล Data Based การรายงานผลและประมวลผล Dashboard & Data Visualization										
๔.๑ ด้านกลไกการดำเนินงาน	กิจกรรมพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนรายจังหวัด (กพร.ปจ.)	ติดตามผลการใช้งานระบบรายงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น	ติดตามผล การใช้งานของระบบรายงานเพื่อปรับปรุงการใช้งาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ระบบรายงานที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น จำนวน ๑ ระบบ	ติดตามผลการใช้งานระบบรายงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยการจัดทำหนังสือเรียน ไปยังหน่วยงานทั้งหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค ที่ใช้งานระบบ เพื่อติดตามการใช้งาในระบบ พร้อมทั้งแจ้งปัญหาการใช้งานระบบเพื่อมาปรับปรุงระบบ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบบุคิต	ศทส.	ทุกหน่วยงาน	ศทส.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการรับรองการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๕. การพัฒนาบุคลากรด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytic) และการวิจัย (R&D)										
๕.๑ ด้านบุคลากร	๑) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้มีศักยภาพการใช้ข้อมูล	พัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้มีศักยภาพการใช้ข้อมูล มีสมรรถนะสูงในสายงานประจำหรือภารกิจที่ดำเนินการ เป็นการเพิ่มศักยภาพในการดำเนินการตามภารกิจหลักของกรมได้บรรลุเป้าหมายโดยรวม	บุคลากรทุกประเภทมีความรู้พื้นฐานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาการคิด การคิดวิเคราะห์ การปรับเปลี่ยนวิธีการคิดพัฒนาตนเอง	- ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในหน่วยงานภารกิจหลักได้รับการพัฒนาศักยภาพให้สามารถใช้ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ติดต่อกันอย่างน้อย ๓ ปี	-โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก Core Competency (ทักษะทางการคิด) - โครงการพัฒนากรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด (๔ Mindsets) โดยดำเนินการจัดโครงการได้แล้วเสร็จมีประสิทธิภาพ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กบค.		กบค.ตรวจสอบแล้ว
	๒) พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามมาตรฐานมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรทั้งหมดได้รับการทบทวน/พัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ติดต่อกันอย่างน้อย ๓ ปี	- โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย - โครงการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ๖ ด้าน - กิจกรรมจัดทำองค์ความรู้ (KM) ในหน่วยงาน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	-	กบค.		กบค.ตรวจสอบแล้ว
แผนงานที่ ๓ การยกระดับภาพลักษณ์ของหน่วยงาน Re-branding										
๑. ยกระดับภาพลักษณ์และกำหนดตำแหน่งองค์การ										
๑.๑ ด้านการจัดองค์กร	๑) กิจกรรมกำหนดภาพลักษณ์และตำแหน่งองค์การ (การนำการประกันคุณภาพมาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบการประเมินมีความโปร่งใส เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกแห่ง)	กำหนดภาพลักษณ์และตำแหน่งองค์การสามารถสื่อสารถึงบทบาทกรม ในภาพการเป็นผู้เสนอแนะนโยบายเชิงพื้นที่ ผู้กำกับดูแล และผู้ส่งเสริม	๖๐ แห่ง	ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตาม มาตรา ๒๖/๔(๒) นำระบบประกันคุณภาพการประเมินความรู้ความสามารถไปใช้ได้ตามแผนที่กำหนด	๑.ขอความเห็นชอบ ๒.แจ้งนายทะเบียนประจำจังหวัดให้ดำเนินการกำกับดูแลผู้ได้รับอนุญาต ๓.รายงานผลการดำเนินการให้กรมทราบ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	-	สรร.	หน่วยงานส่วนภูมิภาค	สรร.ตรวจสอบแล้ว
	๒) โครงการ Green Cooling Initiative (GCI) III	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทำความเย็นที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ รวมถึงเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	๑. หลักสูตรการจัดการสารทำความเย็นธรรมชาติได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมตามบริบทประเทศไทยและเทคโนโลยีสารทำความเย็นที่เปลี่ยนแปลง ๒. บุคลากรของกรมได้รับการเพิ่มพูนและขยายสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการสารทำความเย็นธรรมชาติ ๓. เผยแพร่ข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสารทำความเย็นธรรมชาติแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและระหว่างประเทศ ๔. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของทักษะฝีมือแรงงานสีเขียว (Green Skills) กับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมความร่วมมือ	๑. ประสานหน่วยงานภายในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดประชุมคณะทำงาน ๓. ดำเนินการตามมติที่ประชุม พร้อมด้วยกำกับ และติดตามผล	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของเยอรมัน (GIZ)	กวส. กผส. กพพ. กมธ.	สรร.	กวส.ตรวจสอบแล้ว
๑.๒ ด้านกลไกการดำเนินงาน	กิจกรรมการพัฒนาาระบบราชการ ๔.๐ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	หน่วยงานส่วนกลาง สพร. สนพ.มีภาพลักษณ์เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยและให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	การประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ มีคะแนนเพิ่มขึ้นต่อเนื่องในระยะ ๓ ปี	ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ประจำปี ๒๕๖๘ ได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับที่ผ่านมา			กพบ.		กพบ.ตรวจสอบแล้ว
๑.๓ ด้านบุคลากร	กิจกรรมสื่อสารภาพลักษณ์และตำแหน่งองค์การให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง	ระดับความสำเร็จของการสร้างการรับรู้การสื่อสารภาพลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	บุคลากรของกรมได้รับข้อมูลและการสื่อสารภาพลักษณ์ใหม่และตำแหน่งองค์การ	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรได้รับข้อมูลและการสื่อสาร	การจัดกิจกรรมสร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD Rebranding)			กบค.	กพบ.	กพบ.ตรวจสอบแล้ว

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan)
ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการปรับปรุงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินงาน	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		หมายเหตุ
								หลัก	สนับสนุน	
๒. การสื่อสารแบรนด์และภาพลักษณ์ขององค์การในระดับพื้นที่										
๒.๑ กลไกการดำเนินงาน	ประชาสัมพันธ์ภารกิจของกรมด้วยภาพลักษณ์ใหม่	เพื่อสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมาย บุคลากรภายใน-ภายนอก และสาธารณะ เสริมสร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ใหม่ของกรม	กลุ่มเป้าหมายและสาธารณะรับรู้ภารกิจกรมตามบทบาทใหม่และมีมุมมองต่อภาพลักษณ์กรมเป็นไปตามทิศทางที่ต้องการสื่อสาร	๑.บุคลากรภายในกรมมีความเข้าใจการปรับบทบาทใหม่ของกรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรทั้งหมด ๒. บุคลากรยอมรับบทบาทใหม่หรือภาพลักษณ์ใหม่ของกรมมากขึ้น	๑. แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดกิจกรรม/รูปแบบ เพื่อสร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ใหม่ของกรม ๒. จัดประชุมคณะทำงานเสนอขอความเห็นชอบกิจกรรมและรูปแบบการสร้างการรับรู้ (รูปแบบการสื่อสาร เช่น ผลิตภัณฑ์สื่อวีดิทัศน์ แอลงข่าว จัดงาน/จัดสัมมนาสร้างการรับรู้ให้กลุ่ม brand ambassador ฯลฯ) ๓. ขออนุมัติจัดงาน/โครงการ/กิจกรรม ๔. ดำเนินการ ๕. สรุปผลการดำเนินโครงการ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	งบปกติ	กผป.		กผป.ตรวจสอบแล้ว
๒.๒ ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	๒) ระบบแจ้งแผนการดำเนินงานจัดประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา ประจำเดือน	เพื่อให้การประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาไม่เกิดความซ้ำซ้อนกับงานประชุมผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลการประชุม ฝึกอบรม และสัมมนามานาผ่านระบบ datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างเป็นปัจจุบัน	ความสำเร็จของการรวบรวมรายงานสรุปแผนการดำเนินงานจัดประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา ประจำเดือนของหน่วยงานส่วนกลาง	๑. ประสานกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อดำเนินการจัดทำระบบแจ้งแผนการดำเนินงานในระบบ datacenter ๒. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดำเนินการจัดทำระบบ และจัดประชุมหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อซักซ้อมทำความเข้าใจในการใช้งานระบบฯ ๓. เปิดใช้งานระบบอย่างเป็นทางการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๔. ทุกหน่วยงานเมื่อมีการจัดประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา ต้องลงในระบบ datacenter ๕. สำนักงานเลขานุการกรมรวบรวมแผนการดำเนินงานฯ พร้อมรายงานผลการสรุปแผนการดำเนินงานจัดประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา ประจำเดือนเสนอต่ออธิบดี ๖. สำนักงานเลขานุการกรมแจ้งเวียนแผนการดำเนินงานฯต่อหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคเป็นรายเดือน และรายวัน	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๗	-	สกก.		สกก.ตรวจสอบแล้ว

ชื่อย่อหน่วยงาน

กพร.	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กบค.	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กผส.	กองแผนงานและสารสนเทศ
กพท.	กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
กมฐ.	กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
กศป.	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
กสพ.	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
กค.	กองบริหารการคลัง
กกม.	กลุ่มกฎหมาย
กตส.	กลุ่มตรวจสอบภายใน
กพบ.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สลก.	สำนักงานเลขานุการกรม

กผป.	กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
กวส.	กองวิเทศสัมพันธ์
ศทส.	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สรร.	สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ
สพข.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ
สพย.	สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
สพส.	สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ
สพอ.	สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
สพด.	สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
สพม.	สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและแมคคาทรอนิกส์
สพร.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
สนพ.	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน