



# แผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2570)





## คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพ มีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) จะถูกขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จริง บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบทิศทางที่กำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มิถุนายน ๒๕๖๙

## บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ และเพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกภาครัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่นคง” ซึ่งสอดคล้องกับ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้ทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัจจุบันสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนภาวะพลิกฟื้นหลังสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๙) ขึ้น โดยเป็นการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนปฏิบัติการฉบับเดิม ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์และแผนงานกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลก รวมทั้ง กำหนดกรอบการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### วิสัยทัศน์

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
๓. บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### เป้าหมายหลัก

๑. เป็นองค์กรหลักให้เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

## ผลผลิต

๑. ผลการให้กู้ยืมเงินเป็นไปตามเป้าหมายและผู้กู้ยืมนำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ขอกู้ยืม
๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด
๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ผลลัพธ์

๑. เงินให้กู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงานผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน
๒. หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงจูงใจในการร่วมดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. ผลการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับ “ผ่าน” และผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่น้อยกว่า “ดีมาก”

## ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

**ประเด็นหลักที่ ๑** สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่ การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

- |                  |                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------|
| เป้าประสงค์ที่ ๑ | การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน        |
| กลยุทธ์ที่ ๑     | การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน                 |
| กลยุทธ์ที่ ๒     | ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน  |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ | การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย |
| กลยุทธ์          | พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                  |

**ประเด็นหลักที่ ๒** การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- |             |                                    |
|-------------|------------------------------------|
| เป้าประสงค์ | เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย |
| กลยุทธ์     | เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร    |

**ประเด็นหลักที่ ๓** การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

- |                  |                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เป้าประสงค์ที่ ๑ | การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ                                                                             |
| กลยุทธ์ที่ ๑     | การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน                                                              |
| กลยุทธ์ที่ ๒     | ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน                                                  |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ | การพัฒนากระบวนการสรรหาเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน                                                                     |
| กลยุทธ์          | พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน                                                                          |
| เป้าประสงค์ที่ ๓ | บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น |
| กลยุทธ์          | พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น                                                                 |

อนึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ตามที่กรมบัญชีกลางได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ทั้งนี้ มีปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในหลายประเด็นด้วยกัน เช่น

การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้เข้าถึงตรงกลุ่มเป้าหมาย โดยการใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการรับรู้ในเรื่องของการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน เช่น การประชาสัมพันธ์ถึงความสำเร็จของผู้ประกอบกิจการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การเพิ่มวงเงินให้กู้ยืม ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนเองให้มากขึ้น ทั้งนี้ ควรมีการขยายเครือข่ายความร่วมมือในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐาน และศูนย์ทดสอบ รวมถึงการสนับสนุนช่องทางการเข้าถึงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อยุติการเข้าร่วมใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จะเป็นแหล่งทุนขนาดใหญ่รองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกรูปแบบในอนาคต

การนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ที่ได้มาจากเงินสมทบที่จัดเก็บไปใช้รูปแบบต่าง ๆ สามารถนำมาใช้ในส่วนสำคัญอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการขยายขอบเขตของการนำเงินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต อันเนื่องมาจากข้อจำกัดของการใช้ประโยชน์ในเงินกองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ การบริหารจัดการกองทุนควรจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่จะให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้ประกอบการที่จ่ายเงินสมทบเป็นลำดับแรกเนื่องจากเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ตามที่กฎหมายกำหนด และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนควรพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศเข้ามาในระบบฐานข้อมูลกองทุนเพื่อให้เกิดเชื่อมโยงเครือข่ายภายในระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถอำนวยความสะดวกทั้งผู้ใช้ภายใน ผู้ใช้ภายนอก และผู้บริหารกองทุน รวมถึงการดำเนินการออกแบบ Digital Platform ที่สามารถใช้งานได้ทุก ๆ Platform ทุกภาคส่วน และสามารถตรวจสอบแสดงผลแบบ Real time ได้

# สารบัญ

|                                                                                   | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------|
| คำนำ                                                                              | ก    |
| บทสรุปผู้บริหาร                                                                   | ข    |
| บทที่ ๑ บทนำ.....                                                                 | ๑-๑  |
| ๑.๑ หลักการและเหตุผล.....                                                         | ๑-๑  |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์.....                                                             | ๑-๒  |
| ๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                                                | ๑-๒  |
| ๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ.....                                 | ๑-๓  |
| ๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ.....                                                     | ๑-๓  |
| บทที่ ๒ การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....                        | ๒-๑  |
| ๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน.....      | ๒-๒  |
| ๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา.....                | ๒-๓๒ |
| บทที่ ๓ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐..... | ๓-๑  |
| และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)                                     |      |
| ๓.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐.....                 | ๓-๑  |
| และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)                                     |      |
| ๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis).....         | ๓-๒  |
| ๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix)..... | ๓-๖  |
| ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                        |      |
| ๓.๔ แผนปฏิบัติการประจำปี.....                                                     | ๓-๑๒ |
| ภาคผนวก.....                                                                      | ๑    |

# สารบัญตาราง

## หน้า

|                                                                                                 |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ตารางที่ ๒-๑ แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด.....                             | ๒-๓๒ |
| ตารางที่ ๒-๒ ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....          | ๒-๓๘ |
| ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙                                                                               |      |
| ตารางที่ ๒-๓ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน.....                         | ๒-๔๐ |
| ตารางที่ ๒-๔ ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุน.....                | ๒-๔๑ |
| พัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี                                        |      |
| ตารางที่ ๓-๑ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....                          | ๓-๓  |
| ตารางที่ ๓-๒ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....                         | ๓-๕  |
| ตารางที่ ๓-๓ แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....      | ๓-๗  |
| ตารางที่ ๓-๔ กรอบระยะเวลาของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....            | ๓-๑๕ |
| พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)                                  |      |
| ตารางที่ ๓-๕ เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐.....           | ๓-๕๘ |
| และแผนปฏิบัติการประจำปี (เดิม) และพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)                        |      |
| ตารางที่ ๓-๖ สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....         | ๓-๖๐ |
| พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)                                  |      |
| ตารางที่ ๓-๗ แสดงความเสี่ยงที่จะเกิดจากการทำโครงการ/กิจกรรม การควบคุม.....                      | ๓-๖๔ |
| และการประเมินผลความเสี่ยงของแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐                                      |      |
| ตารางที่ ก.๑ สรุปผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการด้านกองทุน..... | ๓    |
| พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐                             |      |
| ตารางที่ ก.๒ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารกองทุน.....            | ๕    |
| พัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                |      |
| ตารางที่ ข.๑ ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....                 | ๙    |
| ของผู้ให้บริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                         |      |
| ตารางที่ ข.๒ ผลประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ให้บริการเงินให้กู้ยืม.....       | ๙    |
| และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                                                     |      |
| ตารางที่ ค.๑ ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ.....                             | ๑๑   |
| ของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                         |      |
| ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘                                                                |      |
| ตารางที่ ค.๒ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศ.....         | ๑๑   |
| กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ในภาพรวม                                |      |
| ตารางที่ ง.๑ ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐.....      | ๑๓   |
| และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี                                                                         |      |
| ตารางที่ จ.๑ ความเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....        | ๑๘   |
| ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และนโยบายรัฐบาล                                       |      |

## สารบัญตาราง

หน้า

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตารางที่ ฉ.๑ ตารางความเชื่อมโยงของภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....             | ๒๔ |
| เทียบกับผลการดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมา                                           |    |
| ตารางที่ ช.๑ ตารางความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ..... | ๒๖ |
| ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ กับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน๒๖                             |    |



## สารบัญภาพ

หน้า

|                                                                             |      |
|-----------------------------------------------------------------------------|------|
| ภาพที่ ๒-๑ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน..... | ๒-๔๕ |
| พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผน ๓ ระดับ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง  |      |

## สารบัญ

| กิจกรรม/โครงการ                                                                                                                                                                    | หน้า  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติ<br>ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐          | ๓-๖๙  |
| ๒. โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*                                                                                                                  | ๓-๗๓  |
| ๓. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                               | ๓-๗๙  |
| ๔. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                 | ๓-๘๒  |
| ๕. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                                                                                          | ๓-๘๕  |
| ๖. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                          | ๓-๘๘  |
| ๗. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                         | ๓-๙๑  |
| ๘. กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี | ๓-๙๔  |
| ๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี                                                    | ๓-๙๗  |
| ๑๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยง<br>และการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี                                                         | ๓-๑๐๒ |
| ๑๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี                                                                   | ๓-๑๐๕ |
| ๑๒. โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                         | ๓-๑๑๐ |
| ๑๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                        | ๓-๑๑๓ |
| ๑๔. กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                      | ๓-๑๑๘ |
| ๑๕. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)                                                                                                                     | ๓-๑๒๑ |
| ๑๖. โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือ<br>หรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                              | ๓-๑๒๔ |
| ๑๗. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี<br>ด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์                                                             | ๓-๑๒๗ |
| ๑๘. กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา                                                                                                       | ๓-๑๓๐ |
| ๑๙. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                      | ๓-๑๓๓ |
| ๒๐. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management)<br>ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                        | ๓-๑๓๖ |
| ๒๑. โครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต<br>และความสุขของคนทำงาน*                                                                          | ๓-๑๓๙ |
| ๒๒. โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพพื้นฐาน”<br>(Emergency First Aid and Basic Life Support Training Course)                                               | ๓-๑๔๓ |
| ๒๓. โครงการฝึกอบรม "Smart Eating, Better Life : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภคอาหาร<br>สำหรับวัยทำงาน”                                                                               | ๓-๑๔๖ |
| ๒๔. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                 | ๓-๑๔๙ |

## สารบัญ

### กิจกรรม/โครงการ

### หน้า

|                                                                                               |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| ๒๕. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน.....               | ๓-๑๕๔ |
| และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                |       |
| ๒๖. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน.....                  | ๓-๑๕๗ |
| พัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                              |       |
| ๒๗. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....                              | ๓-๑๖๒ |
| ๒๘. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....    | ๓-๑๖๖ |
| ๒๙. กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....       | ๓-๑๖๙ |
| ๓๐. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....           | ๓-๑๗๒ |
| ในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)                                                            |       |
| ๓๑. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม.....         | ๓-๑๗๖ |
| และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน*                                                            |       |
| ๓๒. โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศ.....                           | ๓-๑๘๑ |
| กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*                                                                       |       |
| ๓๓. กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....               | ๓-๑๘๗ |
| เป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                             |       |
| ๓๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตรวจสอบติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุน.....             | ๓-๑๙๐ |
| พัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐*                             |       |
| ๓๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....                              | ๓-๑๙๔ |
| ๓๖. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล.....                | ๓-๑๙๘ |
| ๓๗. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล.....                  | ๓-๒๐๑ |
| ๓๘. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุน.....           | ๓-๒๐๕ |
| พัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                              |       |
| ๓๙. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....                   | ๓-๒๐๘ |
| ด้านการประเมินเงินสมทบ                                                                        |       |
| ๔๐. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน.....                       | ๓-๒๑๒ |
| (Integrity and Transparency Assessment (ITA))                                                 |       |
| ๔๑. กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุน.....              | ๓-๒๑๕ |
| พัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)                                                 |       |
| ๔๒. กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....     | ๓-๒๑๘ |
| เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์                         |       |
| ๔๓. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....            | ๓-๒๒๒ |
| ๔๔. กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุน.....                | ๓-๒๒๕ |
| พัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)                                                 |       |
| ๔๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน..... | ๓-๒๒๘ |
| และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)*                                                       |       |



## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙) และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างที่อยู่ในระบบการจ้างงานและถูกปลด ตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานให้สามารถพัฒนาทักษะและยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยให้กู้ยืมเงินเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๕ และหยุดให้กู้ยืมเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำทุนมาจากเงินที่โอนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการบริหารจัดการตามข้อ ๒๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและบริหารตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่า “ทุนหมุนเวียน” หมายความว่า กองทุน กองทุนหมุนเวียน เงินทุน เงินทุนหมุนเวียน ทุนหรือทุนหมุนเวียน ที่ตั้งขึ้น เพื่อกิจการที่อนุญาตให้นายกรัฐมนตรีรับสมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรีกำกับติดตามการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผลทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียน กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๑๗ กำหนดให้จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปีและประมาณเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่ออนุมัติอย่างน้อยหกสิบวัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแลการบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานและได้กำหนดการประเมินผลทุนหมุนเวียนตามมาตรา ๓๑ ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำในด้านการเงิน การปฏิบัติการ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นเป็น “ทุนหมุนเวียน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งหมายถึงเป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

อนึ่งกรมบัญชีกลางกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการ ดังนี้

๑) ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดให้หน่วยงานมีการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำคัญของทุนหมุนเวียน โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน

๒) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่สอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ตามคำสั่งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะทำงานได้กำหนดแผนการดำเนินงานในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามขั้นตอนและรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ให้มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒.๒ เพื่อนำความคิดเห็นจากการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มาทบทวนปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๓.๑ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้ง กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ มีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีผลการดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนทั้งตามแผนและระยะเวลา

#### ๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๑.๔.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและเมืองคัมภีร์ประกอบที่ตีกรอบแล้ว

๑.๔.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๙

#### ๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ

๑.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

๑.๕.๒ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

๑.๕.๓ ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)

๑.๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๕.๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## บทที่ ๒

### การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมาไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคม การเติบโตอย่างก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีรวมไปถึงเศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นให้หน่วยราชการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงาน เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มีมุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐบาลขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่เกินจำเป็น ผ่านคลายกฎ ระเบียบ เพื่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการทำงาน ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ

ในขณะเดียวกัน การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) ยังต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ การบริหารและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย

๑.๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑.๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๕ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๑.๖ นโยบายของคณะรัฐมนตรี นายอนุทิน ชาญวีรกูล นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดีที่

๙ เมษายน ๒๕๖๙

๑.๗ แผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

๑.๘ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑.๙ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ของกระทรวงแรงงาน

๑.๑๐ แผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๑๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑.๑๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑.๑๓ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้แก่

๒.๑ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ และผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา

๒.๒ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน



## ๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการศึกษาบริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง ทบพวนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

### ๑) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยที่กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว สามารถสรุปได้ ดังนี้

#### (๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเคยทำทางเศรษฐกิจอัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ๒) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ ๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ พัฒนาคู่มือใหม่รวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทย สามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้า และการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

#### (๒) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบกิจการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

#### (๓) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐ ที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้ง

มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต ความมั่งคั่งและสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนาโดยกระบวนการยุติธรรม มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

## **๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)**

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บท เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้งหมด ๔ ประเด็น ด้วยกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบกิจการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย ๑ การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

## **๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง ๕ ปี ที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๕) ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยอยู่ในสถานะที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และข้อจำกัดของโครงสร้างภายในประเทศที่ยังคงรอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างและองค์ประกอบของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ทันสมัย ก้าวหน้าควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอกและสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ ๒๐ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

## (๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อพื้นฐานและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้ง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

## (๒) เป้าหมาย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

๒.๑) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒.๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๒.๓) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

## (๓) หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนาจำนวน ๑๓ ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ เมื่อพิจารณาจากมิติและหมายเหตุ ๑๓ ประการแล้ว พบว่า มิติที่ ๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแรงผลักดัน

การพลิกโฉมประเทศในการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ตลอดจน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

#### ๔) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี มีวิสัยทัศน์คือ “ดิจิทัลไทยแลนด์” ซึ่งได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

##### (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

จะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้ รัฐบาลดิจิทัลในอนาคต จะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

๑) จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ

๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (open data) และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานของรัฐ (open government) เพื่อนำไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

##### (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพและการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

#### ๕) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ “ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติบโตทักษะใหม่ (re-skilled) และเติมทักษะด้าน STEM

ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับ การพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑) มิติดคน แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ได้อย่างราบรื่น

๒) มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับ ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่ม ผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อไทยแลนด์ ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบและกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงาน จะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัย อย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มี ความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดนผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ มี ๒ มิติ คือ

๑) มิติดคน แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจ ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

๒) มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุ วาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโต ทางเศรษฐกิจ ที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงาน ที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศไทยบรรลุ วาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญาโดยการเพิ่มจำนวน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและสติปัญญา ในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้น จากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือประเทศสามารถหลุดพ้น จากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

โดยกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ทุกช่วงเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



**๖) นโยบายของคณะรัฐมนตรี นายอนุทิน ชาญวีรกูล นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดีที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๙**

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายสำคัญที่จะแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของประเทศควบคู่กับการสร้างโอกาสและนำพาประเทศให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้นและมีภูมิฐานเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและความสุขให้กับพี่น้องคนไทย โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

#### **๑. ด้านเศรษฐกิจ**

**(๑) สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงานสร้างอาชีพให้กับคนไทย**

**๑.๒) สนับสนุนการเข้าถึงองค์ความรู้ แหล่งทุน และเทคโนโลยีตามความต้องการของแต่ละกลุ่ม** อาทิ การดำเนินโครงการคนละครึ่ง พลัส ควบคู่กับการพัฒนาระดับทักษะที่จำเป็นและทักษะแห่งอนาคต อาทิ ทักษะความรู้ความเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) ทักษะการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การสร้างระบบการเข้าถึงแหล่งเงินทุนให้ลูกหนี้ที่มีวินัยในการชำระหนี้สม่ำเสมอควบคู่กับการพัฒนาทักษะทางการเงิน (Financial Literacy) ให้กับคนไทยทุกกลุ่ม เพื่อให้สามารถวางแผนทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่และเพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อการยกระดับผลิตภาพหรือสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์

**๑.๓) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการโดยเฉพาะผู้ประกอบการ SMEs เข้าสู่ธุรกิจ และแหล่งเงินทุนในระบบ** เพื่อให้สามารถเข้าร่วมโครงการภาครัฐต่าง ๆ โดยเฉพาะสินเชื่อทางการเงินบนต้นทุนที่เหมาะสม ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตประกอบธุรกิจการค้าการลงทุนให้สะดวก โปร่งใส สร้างโอกาสในการหารายได้และลดต้นทุนให้แก่ผู้ประกอบการ SMEs อาทิ การให้แต้มต่อกับผู้ประกอบการ SMEs ที่ผลิตสินค้าไทย (Made in Thailand) ในการจัดซื้อจัดจ้างและบริการของภาครัฐ การจูงใจให้ประกอบการขนาดใหญ่มีส่วนร่วมในการดูแลและพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs ในห่วงโซ่อุปทาน การพัฒนาเครื่องมือที่ช่วยบริหารจัดการธุรกิจเพื่อขยายตลาดและลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ อาทิ ระบบบัญชีออนไลน์ฟรี ระบบประเมินภาระภาษีฟรี ระบบใบกำกับภาษีอิเล็กทรอนิกส์ (e-Tax Invoice) ที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบใบเสร็จจ่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Receipt) ระบบการเงินธุรกิจ (PromptBiz)

**(๒) ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน เสริมศักยภาพการเติบโตของประเทศให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง** ด้วยการสร้างความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเดิมควบคู่กับการสร้างเครื่องยนต์เศรษฐกิจสำคัญใหม่ อาทิ ดิจิทัล AI หุ่นยนต์ (Robotic) เซมิคอนดักเตอร์ อาหารแปรรูปมูลค่าสูง พลังงานสะอาด เทคโนโลยีชีวภาพ ยานยนต์สมัยใหม่ การแพทย์และสุขภาพ โดย

**๒.๑) ยกระดับศักยภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย รวมถึงคนไทยให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากเศรษฐกิจดิจิทัล** ด้วยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากรข้อมูล และพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วน ตลอดจนส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมดิจิทัลตลอดห่วงโซ่อุปทาน ควบคู่กับการมียุทธศาสตร์ด้าน AI เพื่อเศรษฐกิจที่ชัดเจน สนับสนุนให้คนไทยและธุรกิจสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนี้ได้อย่างเต็มที่ เพื่อยกระดับผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศในทุก ๆ มิติ ซึ่งจะช่วยให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม

### ๓. ด้านสังคม

(๑๓) เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ให้ความสำคัญกับการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดย

๑๓.๒) ปรับหลักสูตรการศึกษา รูปแบบการเรียนรู้ และการจ้างงานให้มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและตลาดแรงงานในอนาคตเพื่อให้คนไทยสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานทันที (Skill Bridge) เมื่อสำเร็จการศึกษาและการฝึกอบรม โดยร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้และทักษะแห่งอนาคต อาทิ AI Robotic พัฒนาระบบเชื่อมโยงการรับรองผลจากการเรียนรู้ทั้งใน-นอกห้องเรียนและระบบออนไลน์-ออฟไลน์ทั้งในและต่างประเทศ อาทิ ระบบธนาคารหน่วยกิต ระบบการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพหรือทักษะที่สามารถใช้ในการทำงานได้อย่างแท้จริง พร้อมทั้งขยายโอกาสการพัฒนาทักษะผ่านเครือข่ายสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั่วประเทศ รวมถึงจูงใจให้ผู้ประกอบการจ้างงานกลุ่มเปราะบาง อาทิ ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กและเยาวชนผู้ที่หลุดออกจากระบบเพื่อลดข้อจำกัดแรงงานในระบบและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย

(๑๔) สร้างเสริมสถาบันครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคมและสร้างชุมชนเข้มแข็งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย โดย

๑๔.๑) พัฒนาคอนในชาติให้มีเหตุมีผล มีความรับผิดชอบตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางสังคมผ่านกลไกที่เป็นรูปธรรม

### ๔. ด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย

(๒๐) ราชการทันสมัย มุ่งเปลี่ยนผ่านสู่ “ระบบดิจิทัลอัจฉริยะ” อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการเร่งพัฒนารัฐบาลดิจิทัลที่เชื่อมโยงกันทั้งระบบ และผลักดันการเปิดเผยข้อมูลเปิดของภาครัฐปรับกระบวนการทำงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทัน่วงทีโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและเป็นรัฐบาลเปิด ผลักดันร่างกฎหมายว่าด้วยการอำนวยความสะดวก และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งเป็นระบบหลัก (Super License) ให้แล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้ภายใน ๑๘๐ วัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การดำรงชีวิตและการประกอบธุรกิจ ลดต้นทุนและการะแก่ประชาชน และผู้ประกอบการ อันจะเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยรวม และเร่งเสนอร่างชุดกฎหมาย(Omnibus Law) เพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศที่เกิดจากกฎหมายที่ล้าสมัย ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันต่อสภาผู้แทนราษฎรให้มีผลบังคับใช้ภายใน ๑ ปี

(๒๑) การปฏิรูประบบราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการปรับบทบาท ภารกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานให้ชัดเจนลดภารกิจที่ซ้ำซ้อน จัดทำมาตรการเกษียณอายุก่อนกำหนดและมาตรการอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เปลี่ยนบทบาทภาครัฐเป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” ให้เหลือบทบาท “ผู้ควบคุม” เพียงเท่าที่จำเป็น ควบคู่กับการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ Work from Anywhere เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เร่งรัดให้เกิดการเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัลควบคู่กับการปรับระบบประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ และประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นหลัก รวมถึงเป็นการประเมินที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนดำเนินการลดรายจ่ายของภาครัฐที่ไม่จำเป็นและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยตรง อาทิ การลงทุนในสิ่งปลูกสร้างที่ไม่จำเป็น การศึกษาดูงานต่างประเทศ

## (๒๒) การพัฒนากฎหมายเพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น

**๒๒.๑) ทบทวนกฎหมายที่ใช้บังคับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป**  
โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายลำดับรองที่กำหนดกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ จำนวนกว่าเจ็ดพันฉบับ ซึ่งสร้างภาระงบประมาณและภาระแก่ประชาชน โดยจะลดกระบวนการและขั้นตอนที่ไม่จำเป็นให้ได้มากที่สุด และสามารถให้บริการแก่ประชาชนด้วยดิจิทัลได้มากที่สุด ซึ่งนอกจากจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยลดการใช้ดุลพินิจที่ไม่จำเป็นอันเป็นบ่อเกิดของการทุจริตคอร์รัปชันด้วย

### ๗) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เศรษฐกิจและสังคม หลังสถานการณ์โรคระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของแผนและแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน รายละเอียด ดังนี้

**วิสัยทัศน์** แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

#### พันธกิจ

๑. พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง
๒. ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม
๓. สร้างหลักประกันทางสังคม ค้ำครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน
๔. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง
๕. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
๖. พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

#### วัตถุประสงค์ของแผน

เป็นกรอบทิศทางการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง ที่พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

เป้าหมายรวมของแผนและแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

#### เป้าหมายที่ ๑ กำลังแรงงานมีศักยภาพสูง

**ผลสัมฤทธิ์** กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเป็นแรงงานมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

**แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑** การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบกิจการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

#### เป้าหมายที่ ๒ กำลังแรงงานมีงานทำที่มีคุณค่า มีอาชีพ มีรายได้อย่างยั่งยืน

**ผลสัมฤทธิ์** กำลังแรงงานในประเทศมีงานทำเป็นแรงงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of work life) และมีความสุข ปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานลดลง

#### แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒

ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม

**เป้าหมายที่ ๕** เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

**ผลสัมฤทธิ์** หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน

**แผนปฏิบัติการประจำปี ๕** พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

**เป้าหมายที่ ๖** ระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

**ผลสัมฤทธิ์** ประชาชนเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงานได้ทุกที่ทุกเวลา (Access Labour information anytime, anywhere)

**แผนปฏิบัติการประจำปี ๖** พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

#### **๘) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารจัดการและการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งผลักดันแผนงาน/โครงการที่สำคัญ หรือจำเป็นเร่งด่วนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และรายละเอียด ดังนี้

**วิสัยทัศน์** เป็นแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร สู่ความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Toward Complete Labour Service Digital Platform for Sustainable Thailand)

#### **พันธกิจ**

๑. จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างเศรษฐกิจที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

๓. พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๔. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน (Labour Digital Service) และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่เป็นเลิศ สู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High-Performance Organization: HPO) และรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

#### **เป้าประสงค์หลักของแผน**

๑. กระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๒. กระทรวงแรงงานพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริหารผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน และผู้สนใจโดยทั่วไป ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการติดต่อประสานงานและทำธุรกรรมกับกระทรวงแรงงาน

๓. การดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีของบุคลากร และมีกระบวนการ ทำงานภายในของกระทรวงแรงงานที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๔. โครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน (Labour Digital Service) และประสิทธิภาพ ของระบบการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

ประเด็นการพัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

### **ประเด็นการพัฒนาที่ ๑** การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล

#### **- เป้าหมาย**

เป้าหมายที่ ๑ ระบบสารสนเทศกลางสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๒ การบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

#### **- ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๒) จำนวนหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน

### **ประเด็นการพัฒนาที่ ๒** การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน

#### **- เป้าหมาย**

เป้าหมายที่ ๓ การบริการดิจิทัลด้านแรงงานมีคุณภาพ และเข้าถึงง่าย

#### **- ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร

ตัวชี้วัดที่ K๔) จำนวนบริการอัจฉริยะที่กระทรวงฯ ให้บริการประชาชนและภาคธุรกิจ ที่เพิ่มขึ้น

หรือต่อยอดจากเดิม

ตัวชี้วัดที่ K๕) ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงาน

### **ประเด็นการพัฒนาที่ ๓** การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานด้านแรงงานสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

และทันสมัย

#### **- เป้าหมาย**

เป้าหมายที่ ๔ กระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลและมีความทันสมัย

เป้าหมายที่ ๕ ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน บุคลากรกระทรวงแรงงาน มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

#### **- ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๖) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล

และทันสมัย

ตัวชี้วัดที่ K๗) ร้อยละผู้ผ่านการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นต่อปี

ตัวชี้วัดที่ K๘) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

### **ประเด็นการพัฒนาที่ ๔** การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน

และประสิทธิภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

#### **- เป้าหมาย**

เป้าหมายที่ ๖ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์พร้อมใช้งานทุกหน่วยงาน

เป้าหมายที่ ๗ ระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงานมีความมั่นคงปลอดภัย

เป้าหมายที่ ๘ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตมีประสิทธิภาพ

#### **- ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัดที่ K๑๐) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศและระบบ

การให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๑) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต

### **๙) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน**

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป โดยสามารถสรุปรายละเอียดของแผนดังกล่าวได้ ดังนี้

**วิสัยทัศน์** บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม สามารถบริหารจัดการด้านแรงงาน และบูรณาการอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม

#### **ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์**

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

#### **พันธกิจ**

๑. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็น ในการบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาระบบการนำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

#### **ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

##### **ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพ**

###### **- เป้าหมาย**

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (HRDG ๑)

###### **- ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๑) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)

ตัวชี้วัดที่ K๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

ตัวชี้วัดที่ K๓) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการจัดระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

##### **ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม**

###### **- เป้าหมาย**

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (HRDG ๒)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานยึดถือวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีในการปฏิบัติงาน (HRDG ๓)

###### **- ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้ยึดมั่นในมาตรฐาน จริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity)

ตัวชี้วัดที่ K๕) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกระทรวงแรงงานต่อผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ K๖) ระดับความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อคุณธรรม จริยธรรม ในการให้บริการ และการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๗) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรม และค่านิยมร่วมของกระทรวงแรงงานให้แก่บุคลากร



### **ประเด็นการพัฒนาที่ ๓** การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

#### **- เป้าหมาย**

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข (HRDG ๔)

#### **- ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๘) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์กร (ประเมินจากแบบสำรวจความพึงพอใจในองค์กร)

### **ประเด็นการพัฒนาที่ ๔** การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

#### **- เป้าหมาย**

๑. กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization - LO) โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRDG ๕)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นนวัตกรรม (Innovator) สามารถคิดค้นหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ในการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) (HRDG ๖)

๓. บุคลากรกระทรวงแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (HRDG ๗)

#### **- ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๙) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ K๑๐) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่นำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๑) จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการหรือการปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ K๑๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่พัฒนาตนเอง

### **ประเด็นการพัฒนาที่ ๕** การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

#### **- เป้าหมาย**

๑. กระทรวงแรงงานมีแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (HRDG ๘)

#### **- ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๑๓) จำนวนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๖** การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

#### **- เป้าหมาย**

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับมีภาวะผู้นำสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (HRDG ๙)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (HRDG ๑๐)

๓. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีทักษะดิจิทัล (HRDG ๑๑)

#### **- ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ K๑๕) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill)

#### ๑๐) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถสรุปรายละเอียดของแผนดังกล่าวได้ ดังนี้

**วิสัยทัศน์** พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับการต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ (Develop high productivity of labour force in accordance with modern labour market demand)

##### **พันธกิจ**

๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
๒. พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

##### **เป้าประสงค์ (Goals)**

๑. ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
๒. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง
๓. เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

##### **ผลสัมฤทธิ์ (Results)**

๑. กำลังแรงงานของประเทศมีฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
๒. ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๓. องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

##### **ค่านิยมร่วม**

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

##### **สมรรถนะหลักขององค์กร**

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

##### **ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ**

๑. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น ๑ - ๒ อันดับ
  ๒. ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี
  ๓. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ ๒๐ จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ - ๕ จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
  ๔. พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี
  ๕. ประสิทธิภาพของการผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐
- ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ จำนวน ๕ เรื่อง ได้แก่

##### **แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล**

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นทั้งระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย หลักสูตรที่มีความครอบคลุม การทดสอบฝีมือและศูนย์ทดสอบฯ มีการประกันคุณภาพของระบบการทดสอบมาตรฐาน

ระบบการสนับสนุนให้แรงงานสามารถเข้าถึงระบบการทดสอบ มีกระบวนการเตรียมความพร้อม และสถานประกอบกิจการให้ความสำคัญกับผลการทดสอบและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับระดับฝีมือ และมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ และในแผนนี้มีการมุ่งเน้นมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการของอนาคต

### เป้าหมาย

๑. มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์
๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
๓. แรงงานที่เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
๔. การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือ
๕. สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน
- ๖ สร้างและพัฒนาผู้ประเมินความรู้ความสามารถและให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำหรือได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และเหมาะสม
๗. การรับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๒. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (เช่น ด้าน BCG เป็นต้น)
๓. ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๔. จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)
๕. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๖. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
๗. ระยะเวลาที่ใช้เฉลี่ยในการรอการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ระยะเวลาของการสมัครและรอเพื่อเข้ารับการทดสอบ)
๘. จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงาน
๙. ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
๑๐. จำนวนผู้ประเมินความรู้ความสามารถ
๑๑. จำนวนผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
๑๒. ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตร ฝึกอบรมกับหลักสูตร การศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
๑๓. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด

### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบมาตรฐานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG + ๖ อุตสาหกรรมตาม ๑๓ หมายเหตุ)
๒. ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล

๓. เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)
๔. สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานในทุกระดับ
๖. รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
๗. ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## **แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต**

ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการมีความแตกต่างในระดับของสาขาที่ต้องการและในระดับของพื้นที่ที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูง ต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมเดิม รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ตามแนวทาง BCG (Bio – Circular – Green Economy)

### **เป้าหมาย**

๑. วิทยาการต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับสาขาและพื้นที่
๒. หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๖ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และตามแนวเศรษฐกิจ BCG
๓. มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
๔. รูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้มีความสอดคล้อง (พัฒนาหลักสูตร ครู วิทยาการ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ครุภัณฑ์)
๕. การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับฝีมือ
๖. ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น
๗. การใช้ผลการสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) นำไปสู่การเทียบโอนผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ร่วมกับภาคการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และแสวงหาความร่วมมือกับอาชีวศึกษาครอบคลุมคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๘. การมี Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

### **ตัวชี้วัด**

๑. จำนวนวิทยาการต้นแบบสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต
๒. จำนวนหลักสูตรการฝึกที่รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓
๓. จำนวนศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง
๔. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓
๕. จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓
๖. แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๗. ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐
๘. จำนวนหลักสูตรที่บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย
๙. กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรมีผลผลิตภาพ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕.๐ ภายใน ๓ ปี
๑๐. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

## แนวทางการพัฒนา

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

๖. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้แบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต) มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

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

### แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ (รวมถึงวิสาหกิจชุมชน) และแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานผู้พิการ แรงงานเยาวชน ผู้ต้องขัง ก่อนพ้นโทษ ผู้บำบัดยาเสพติด ทหารปลดประจำการ เป็นต้น) เป็นการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้เข้าถึงการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้เกิดรายได้ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถและบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การทำให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายมีทักษะความสามารถที่สูงขึ้น สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการพัฒนาศักยภาพไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพ และต่อยอดจากอาชีพที่ทำอยู่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำไปสู่การมีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน

สำหรับในกรณีของตลาดแรงงานในอนาคตยังอาจมีรูปแบบของการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปสู่งานที่แรงงานมีความเป็นอิสระ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ ทำให้แรงงานต้องมีการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานให้รองรับกับงานประเภทใหม่ใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นพันธกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงานที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ใช้รูปแบบใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

### เป้าหมาย

๑. ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น
๒. การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ แรงงานเยาวชน กลุ่มผู้เปราะบาง ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ผู้ต้องขัง ก่อนพ้นโทษ แรงงานในวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น) สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนมีงานทำมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา
๒. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี
๓. ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายใน ๓ ปี
๔. จำนวนวิสาหกิจได้รับการพัฒนารายได้เพิ่มร้อยละ ๕ ต่อปี และผู้ผ่านอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีรายได้สูงกว่า ๔๐,๐๐๐ บาทต่อปี
๕. จำนวนแรงงานรูปแบบใหม่ (Gig worker) ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๖. แรงงานอิสระเข้าสู่ระบบการเป็นผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

## แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
๓. สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบกิจการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

๔. ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

๕. ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

## แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย สถานประกอบกิจการ สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการทำงานบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานเหล่านี้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้การดำเนินงานของกรม ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน่วยงานกำกับ (Regulator) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายเครือข่ายเพื่อตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนร่วมกันให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน ในขณะเดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายให้เพิ่มขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของภาคเอกชนและเครือข่าย นอกจากนี้ กองทุนฯ จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปอย่างก้าวกระโดด

### เป้าหมาย

๑. การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ เห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

๒. แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

๓. เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ

๔. การส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถภาคเอกชน

๕. กรมมีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

๖. รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ประสานงาน/อำนวยความสะดวก และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของแผนฯ ได้อย่างชัดเจน

### ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมกับแก้ไขกฎหมายลูกบท ตาม พ.ร.บ. และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. จำนวนของสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด

๔. ระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

๕. จำนวนศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

๖. สถานศึกษาระดับ อาชีวศึกษาอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑๒๐ แห่ง ใน ๒๐ จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### **แนวทางการพัฒนา**

๑. ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒. ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

๔. พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ อย่างบูรณาการ

๕. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

**แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานระดับประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนากำลังคน โดยต้องมีการดำเนินงานในลักษณะองค์กรธรรมาภิบาล มีการใช้หลักวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและให้บริการอย่างคล่องตัว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในหมุดหมาย ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการประเมินถึงโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างเหมาะสม มีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การให้บริการ การจัดการองค์ความรู้ การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และการสื่อสารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

### **เป้าหมาย**

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงาน มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน

๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์กรธรรมาภิบาล

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

๔. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ PMQA ๔.๐

๕. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักด้านดิจิทัลตรงตามที่ กพ. กำหนด

### **ตัวชี้วัด**

๑. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และบูรณาการการใช้ข้อมูล

๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

๔. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็น Open Government



๕. ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๖. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data – Driven Organization)

๗. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์กร (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ (ครอบคลุมประเด็นการพัฒนากฎหมาย/การจัดองค์กร/กลไกการดำเนินงาน/บุคลากร/ดิจิทัล เทคโนโลยี โดยกำหนดเป้าหมายและผลผลิตเป็นรูปธรรมที่แล้วเสร็จในแต่ละปี)

#### **แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA

๒. พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ

๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ

๕. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก

๖. พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

#### **๑๑) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กร และมีการขับเคลื่อนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร โดยสามารถสรุปรายละเอียดของแผนดังกล่าวได้ ดังนี้

**วิสัยทัศน์** ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Enhancing DSD digital services towards Digital Thailand)

#### **พันธกิจ**

๑. ปรับแนวนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

๒. พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล

๓. พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔. ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๕. พัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

#### **วัตถุประสงค์ นโยบาย/เป้าประสงค์**

๑. บริการดิจิทัลตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

๒. ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตามกรอบธรรมาภิบาล

๓. มีระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกรวดเร็วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์

ในอนาคต

๔. บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### **ผลผลิต (Output)**

แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ ๕ ปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องและตอบสนองต่อแผนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในระดับกระทรวงและระดับชาติ เพื่อยกระดับให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรดิจิทัล

## ผลลัพธ์ (Outcome)

มีการนำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ ๕ ปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมใน ๖ ด้าน คือ ด้านนโยบาย ด้านบุคลากร ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

### เป้าหมาย

๑. ข้อมูลองค์กรมีการจัดเก็บตามธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance)
๒. พัฒนาการจัดเก็บข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล และการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ที่เป็นประโยชน์และมีมาตรฐาน
๓. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ในระดับที่จำเป็นสำหรับการใช้งาน
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร และให้บริการภายนอกองค์กร ที่สะดวก รวดเร็ว
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงานและบริหารจัดการภายใน เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคงปลอดภัย
๖. สร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพและความปลอดภัย

### ตัวชี้วัด

ร้อยละของความก้าวหน้า (Progressive) ในการดำเนินงานตามแผน

#### แผนปฏิบัติการ ๑ ปรับแนวนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

##### - เป้าหมาย

มีการจัดทำแผนให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน มีการวางแผนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ในอนาคตตามกรอบแนวทางพัฒนาด้านดิจิทัล และมีการดำเนินการในส่วนของนโยบายด้านดิจิทัลที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูล และระดับการเปิดเผยข้อมูล

##### - ตัวชี้วัด

- (๑) ร้อยละของความสอดคล้องของนโยบายด้านดิจิทัลตามกรอบแนวทางพัฒนาด้านดิจิทัล
- (๒) ร้อยละของการดำเนินการเกี่ยวกับ Data Governance ที่แล้วเสร็จ และมีการประกาศใช้
- (๓) สัดส่วนการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะในรูปแบบข้อมูลเปิดภาครัฐ
- (๔) ระดับการเปิดเผยข้อมูลตามรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล

##### - แนวทางการพัฒนา

ควรจัดตั้งคณะทำงานกำกับกับการขับเคลื่อนแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมติดตามประเมินผล และทบทวนแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อให้โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินการภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

#### แผนปฏิบัติการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

##### - เป้าหมาย

บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ในระดับที่จำเป็นสำหรับการใช้งานสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพและปลอดภัย

##### - ตัวชี้วัด

- (๑) สัดส่วนจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy)
- (๒) สัดส่วนจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านข้อมูล (Data Literacy)

(๓) สัดส่วนจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber security Literacy)

- แนวทางการพัฒนา

จัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลรายบุคคล ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานตาม สมรรถนะ (Competencies) ความรู้ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) พัฒนามาตรฐาน พัฒนาหลักสูตร จัดฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

**แผนปฏิบัติการ ๓** ยกระดับการให้บริการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

อำนวยความสะดวกการให้บริการแก่ประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ตัวชี้วัด

- (๑) สัดส่วนของงานบริการหลักของหน่วยงานที่เป็นดิจิทัล
- (๒) สัดส่วนของงานบริการหลักที่เป็น One Stop service
- (๓) จำนวนช่องทางในการเข้าถึงบริการที่เป็นบริการหลัก
- (๔) ระดับของการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการปรับปรุงบริการ

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนาบริการให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์หรือโมบายแอปพลิเคชันให้มากขึ้น เพิ่มช่องทางการรับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการให้สามารถใช้บริการได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ และช่องทางออนไลน์ บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของหน่วยงาน

**แผนปฏิบัติการ ๔** ยกระดับการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

ระบบบริหารจัดการองค์กรด้านดิจิทัลสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบมาตรฐานภาครัฐ

- ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนระบบบริหารจัดการภายในที่เป็นรูปแบบดิจิทัล
- (๒) จำนวนระบบบริหารจัดการภายในที่เชื่อมต่อกันภายใน
- (๓) จำนวนระบบที่เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก
- (๔) สัดส่วนกระบวนการที่นำ Automate มาลดกระบวนการทำงาน

- แนวทางการพัฒนา

ทบทวนกระบวนการทำงานคู่กับพัฒนาการบริหารภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานจากการควบคุมมาเป็นการกำกับดูแลหรือเกิดความสะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอน การอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐ โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ

**แผนปฏิบัติการ ๕** ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัลประสิทธิภาพสูงและมั่นคงปลอดภัย

- เป้าหมาย

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานและบริหารจัดการภายใน เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัย

- ตัวชี้วัด

- (๑) สัดส่วนความเพียงพอของโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัล
- (๒) ระดับมาตรฐานในการป้องกันและรับมือจากภัยคุกคามทางไซเบอร์
- (๓) ระดับการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน
- (๔) ระดับในการนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์

- แนวทางการพัฒนา

สำรวจความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ด้าน Hardware Software และ Network เพื่อจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัลให้เพียงพอต่อการใช้งาน จัดทำมาตรการการป้องกันและรับมือการคุกคามทางไซเบอร์ รวมถึงการจัดการข้อมูลที่เป็นระบบ ตั้งแต่การนำเข้าข้อมูล ตรวจสอบ และแก้ไขข้อมูล จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

**แผนปฏิบัติการ ๖** ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการดำเนินงาน

- ตัวชี้วัด

- (๑) ระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมต่อและสื่อสาร
- (๒) ระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ
- (๓) ระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือ

ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล

- แนวทางการพัฒนา

ศึกษาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เหมาะสมและมีความจำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานด้านการเชื่อมต่อและสื่อสาร การวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ การสร้างความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือในการแลกเปลี่ยนข้อมูล

**๑๒) แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และความต่อเนื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทุกมิติ มีการกำหนดประเด็นตามความต้องการของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งได้วางแนวทางในเรื่องของการกำหนดอัตรากำลัง การจัดเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจในอนาคต นอกจากนี้ ยังมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เพื่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีจิตสำนึกต่อคุณธรรมจริยธรรมการทำงาน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงนวัตกรรมร่วมกัน มุ่งสู่การเป็นส่วนราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียดสำคัญสรุปได้ ดังนี้

**วิสัยทัศน์** บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ และมีความสุข

**ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์**

ตัวชี้วัดที่ K๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ K๔) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๒) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติการของกรม)

#### **พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ
๒. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
๕. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

#### **ประเด็นการบริหารตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)**

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑** การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต

##### **- เป้าหมาย**

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (HRMG ๑)

(๒) ระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต (HRMG ๒)

##### **- ตัวชี้วัด**

K๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

K๒) ระดับความสำเร็จในการทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต

K๓) ร้อยละของอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหา อัตราว่างประจำปี

##### **- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน**

(๑) บริหารโครงสร้างและอัตราว่างเชิงรุก (การวางแผนอัตราว่าง) (HRMS ๑)

(๒) พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต (HRMS ๒)

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒** การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

##### **- เป้าหมาย**

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุข และความรักความผูกพันในองค์กร (HRMG ๓)

##### **- ตัวชี้วัด**

K๔) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๕) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๖) จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ทบทวนและจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และดำเนินการตามแผนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม (HRMS ๓)

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้และตรงตามความต้องการของบุคลากร (HRMS ๔)

(๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (HRMS ๕)

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร**

- เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Paths) ครอบคลุมทุกสายงาน (HRMG ๔)

(๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ ที่สำคัญของกรม (Successors) (HRMG ๕)

- ตัวชี้วัด

K๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน

K๔) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการ (ขับเคลื่อน) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ ที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์

K๕) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) พัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Paths) (HRMS ๖)

(๒) ขับเคลื่อนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ (HRMS ๗)

(๓) พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ (HRMS ๘)

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ**

- เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเชื่อมั่นในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม และเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากร (HRMG ๖)

- ตัวชี้วัด

K๑๐) ระดับความสำเร็จของการสำรวจ ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม (HRMS ๙)

(๒) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกระดับ (HRMS ๑๐)

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕** การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- เป้าหมาย

(๑) ผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล (HRMG ๗)

(๒) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (HRMG ๘)

(๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMG ๙)

(๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) (HRMG ๑๐)

(๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรครบทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM) (HRMG ๑๑)

- ตัวชี้วัด

K๑๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๑๒) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติราชการของกรม)

K๑๓) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย

K๑๕) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๑๖) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM)

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRMS ๑๑)

(๒) ส่งเสริม กำกับ ติดตามการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามแผนพัฒนารายบุคคล (HRMS ๑๒)

(๓) พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMS ๑๓)

(๔) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) (HRMS ๑๔)

(๕) ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM) (HRMS ๑๕)

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖** การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

- เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย (HRMG ๑๒)

- ตัวชี้วัด

K๑๗) ร้อยละการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

K๑๘) ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างและพัฒนากันการป้องกันการกระทำผิดวินัย

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง (HRMS ๑๖)

(๒) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง (HRMS ๑๗)

**๑๓) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

#### **ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย**

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย โดยส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการบิการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ประกอบการนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รวมทั้งกำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถตกเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กร

#### **สรุปสาระสำคัญของกฎหมาย**

##### **๑) ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน**

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๕)

##### **๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (หมวด ๑)**

กำหนดประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจะต้องจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งผู้ดำเนินการฝึกจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ต้องทำสัญญาการฝึกเป็นหนังสือกับผู้รับการฝึก (มาตรา ๑๑) ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึก (มาตรา ๑๒) ต้องออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกให้แก่ผู้รับการฝึกที่ฝึกครบตามหลักสูตร และผ่านการวัดผล (มาตรา ๑๓) ห้ามเรียกหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนในลักษณะใดๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้รับการฝึก (มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง)

๒. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจะต้องจัดส่งหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

๓. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจะต้องจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)



ผู้ดำเนินการฝึกอาจดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานที่ของตนเองหรือจะขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานก็ได้ (มาตรา ๑๙) รวมทั้งจะดำเนินการให้ผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานศึกษา สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบก็ได้ (มาตรา ๑๖)

### ๓) มาตรฐานฝีมือแรงงาน (หมวด ๒)

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ (มาตรา ๕) โดยแบ่งประเภทของมาตรฐานฝีมือแรงงานออกเป็น ๒ ประเภทดังนี้

๑. มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (มาตรา ๒๒) เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ โดยผู้ที่ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพนั้น

ผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน (มาตรา ๒๔) และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้สามารถเรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

๒. มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้จัดทำเป็นบุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการกลุ่มผู้ประกอบอาชีพ กลุ่มผู้ประกอบการ โดยมีความประสงค์จะขอให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าว และนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อทดสอบฝีมือแรงงานของลูกจ้างว่าสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการกำหนดไว้หรือไม่ ใช้สำหรับการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง หรือใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนของสถานประกอบการนั้นก็ได้

### ๔) การรับรองความรู้ความสามารถ (หมวด ๒/๑)

“การรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า การรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับ (มาตรา ๕) โดยที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจะจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพและกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพเพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ (มาตรา ๓๙ (๕)) ซึ่งจะมีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นหน่วยงานของรัฐและที่เป็น “องค์กรอาชีพ” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลหรือสถาบันที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพทำหน้าที่ประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพนั้น (มาตรา ๒๖/๔) และเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศกำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา ๗ (๒)) โดยผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานดังกล่าว จะต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา ๒๖/๓)

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีสมุดประจำตัวเพื่อบันทึกประวัติของบุคคลเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพหรือการทำงานที่ผ่านมาเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน (มาตรา ๒๖/๑)

### ๕) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๓)

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ที่มาของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วยเงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (กองทุนเดิม) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ ค่าธรรมเนียมและค่าทดสอบที่จัดเก็บได้ตามกฎหมาย เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน และเงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนในกรณีอื่น (มาตรา ๒๗) \*เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการในประเภท ขนาด และท้องที่ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในปีก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตามจำนวนที่กำหนดในปีใดก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น (มาตรา ๒๘)

(ปัจจุบันกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด จึงจะไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน)

๒. การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำไปใช้จ่ายเพื่อให้ผู้รับการฝึกผู้ดำเนินการฝึกผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ กู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ และช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานขององค์กรอาชีพหรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตลอดจนเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนด้วย (มาตรา ๒๘)

### ๖) สิทธิและประโยชน์ (หมวด ๔) (มาตรา ๓๓ – มาตรา ๓๔)

กฎหมายได้กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ในหลายลักษณะ แบ่งตามประเภทของผู้ขอรับสิทธิและประโยชน์ ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และผู้ดำเนินการฝึกที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งสิทธิและประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ สำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาหลักสูตร หรือกระบวนการวิเคราะห์ จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน และได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรต่าง ๆ

### ๗) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๕)

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ และมีกรรมการอื่นประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนองค์กรอาชีพ โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขาธิการ (มาตรา ๓๕) โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ

จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน ตลอดจนพิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์ คำสั่งของนายทะเบียนตามกฎหมาย (มาตรา ๓๙)

#### **๘) อำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนการเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาต (หมวด ๖ - หมวด ๘)**

กฎหมายกำหนดให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและควบคุมผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ ผู้ได้รับหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและผู้ประเมินให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยมีอำนาจออกหนังสือเรียกผู้เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือออกคำสั่งให้ส่งเอกสารหลักฐานมาประกอบการพิจารณา และมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งนายทะเบียนมีอำนาจออกคำสั่งให้บุคคลดังกล่าวที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหยุดดำเนินการ พักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองได้ (มาตรา ๔๕ - มาตรา ๔๙/๕) โดยผู้ที่ได้รับคำสั่งให้หยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต

#### **๙) บทกำหนดโทษ (หมวด ๙)**

กฎหมายกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีต่าง ๆ เช่น ผู้กระทำการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยมิได้รับใบอนุญาตหรือดำเนินการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ หรือเป็นผู้ประเมินโดยมิได้รับหนังสือรับรอง ผู้ที่จ้างงานผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถทำงานในสถานประกอบการในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนดตามมาตรา ๗ (๒) ทั้งนี้ให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบความผิดดังกล่าวได้

#### **ความรับผิดชอบอันเนื่องมาจากการใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

##### **ด้านการบริหารกองทุน**

๑. ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณและผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย เป็นอนุกรรมการ และอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน ๓ คน ซึ่งประธานคณะกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องไม่เป็นผู้ประกอบการที่ขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (๑) มีสัญชาติไทย (๒) มีอายุไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (๕) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง (๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

๓. ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

๔. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี อาจได้รับการแต่งตั้งได้อีก แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ และจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (๑) ตาย (๒) ลาออก (๓) ประธานอนุกรรมการให้ออก โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง เพราะบกพร่องต่อหน้าที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ และ (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘

๕. คณะอนุกรรมการการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พนักงานและลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

(๓) พิจารณานุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๔) แต่งตั้งผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนหรือตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

(๖) ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ตามแบบที่กระทรวงการคลัง กำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประเมินการรายรับ ประจำปี ประเมินการรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาอนุมัติก่อนเสนอ ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการอย่างน้อย ๖๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อย ๓๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแล การบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงาน

#### **ด้านการบัญชีและตรวจสอบ**

๖. ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำบัญชีและรายงานการเงินของกองทุน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยสามารถพิจารณากำหนดให้หน่วยงานจัดบัญชีและรายงานการเงินให้สอดคล้องกับหลักการและนโยบายบัญชีที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดและส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภายใน ๖๐ วันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำส่งรายงานทางการเงิน พร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อกระทรวงการคลังภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๗. เพื่อประโยชน์ในการจัดทำรายงานการเงินในภาพรวมของแผ่นดิน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดส่งข้อมูลทางบัญชีของกองทุนเข้าระบบการบริหารเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๘. ให้มีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุนตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพ การตรวจสอบภายใน และรายงานผลการตรวจสอบให้อธิบดีทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

## ๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

### ๒.๒.๑ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

#### (๑) กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

โดยมีเกณฑ์การประเมินผลฯ ด้วยกันทั้งหมด ๖ ด้าน คือ

- ๑) ด้านที่ ๑ การเงิน
- ๒) ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ๓) ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ
- ๔) ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน
- ๕) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง
- ๖) ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

ตารางที่ ๒-๑ แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด

| เกณฑ์การประเมินผลฯ  | น้ำหนัก (%) | แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด                                                                                       |                                                                                                                                                                              |
|---------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ด้านที่ ๑ : การเงิน | ๑๐<br>-/+๑๐ | พิจารณาจากผลสำเร็จที่เป็นตัวเงินจากการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่ | ตัวอย่างตัวชี้วัด                                                                                                                                                            |
|                     |             | ๑. เพื่อการกู้ยืม                                                                                             | - อัตราการจัดเก็บหนี้ครบกำหนดชำระ/หนี้ค้างชำระ<br>- รายได้ดอกเบี้ย                                                                                                           |
|                     |             | ๒. เพื่อการจำหน่ายและผลิต                                                                                     | - ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน<br>- ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย<br>- กำไรต่อหน่วย/กำไรขั้นต้น<br>- อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)                            |
|                     |             | ๓. เพื่อการบริการ                                                                                             | - ต้นทุนการให้บริการต่อหน่วย<br>- ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน<br>- อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)                                                     |
|                     |             | ๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม                                                                         | - ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน<br>- อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน |
|                     |             | ๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม                                                                                   | - ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน                               |

| เกณฑ์การประเมินผลฯ                                        | น้ำหนัก (%) | แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ด้านที่ ๒ :<br>การสนองประโยชน์<br>ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ๒๕<br>-/+๑๐ | พิจารณาการดำเนินงานที่ตอบสนอง<br>ความต้องการ ความคาดหวังของผู้มี<br>ส่วนได้ส่วนเสีย สังคมและสิ่งแวดล้อม | ตัวอย่างตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                           |             | การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) จากการทำงานของทุนหมุนเวียน                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                                           |             | กลุ่ม A-๑<br>กลุ่ม B-๑                                                                                  | ประเมินผลลัพธ์ในระดับทุนหมุนเวียน                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                           |             | กลุ่ม A-๒<br>กลุ่ม B-๒                                                                                  | ประเมินผลลัพธ์ในระดับโครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                           |             | ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/<br>ผู้ให้บริการ                                                     | ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วน<br>เสีย/ผู้ให้บริการ ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรนำ<br>ระบบการสำรวจที่เป็น Digital Platform/Online<br>หรือการใช้ที่ปรึกษาในการสำรวจความพึง<br>พอใจ                                                                                                                                    |
|                                                           |             | การจัดการข้อร้องเรียน                                                                                   | ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการ<br>ข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทาง<br>แก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                           |             | การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม                                                                        | - ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วน<br>เสีย<br>- อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา<br>มร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้<br>ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใช้ใหม่<br>(Recycle) เป็นต้น                                                                                                                     |
| ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ                                 | ๓๕<br>-/+๑๐ | ตัวอย่างตัวชี้วัด                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                                           |             | การประเมินผลผลิต (Output) ของทุนหมุนเวียนแบ่งกลุ่มตามประเภททุน<br>หมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                                           |             | ๑. เพื่อการกู้ยืม                                                                                       | - ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตาม<br>แผน<br>- จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม<br>- จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้<br>กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา<br>ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น)<br>- ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับอนุมัติเงินกู้<br>ต่อจำนวนผู้ที่ขอกู้ทั้งหมด |
|                                                           |             | ๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต                                                                            | - จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้<br>- จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                           |             | ๓. เพื่อการบริการ                                                                                       | - จำนวนผู้ให้บริการ<br>- จำนวนครั้งในการให้บริการ<br>- ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการต่อจำนวน<br>ผู้ขอรับบริการทั้งหมด                                                                                                                                                                                                   |

| เกณฑ์การประเมินผลฯ | น้ำหนัก (%) | แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |             | <p>๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตน ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด เป็นต้น)</li> <li>- จำนวนสมาชิกที่ได้รับการบริการต่อจำนวนสมาชิกที่ขอรับบริการจากทุนหมุนเวียน</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                    |             | <p>๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน</li> <li>- จำนวนโครงการ/รายได้/องค์กร/หน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุน</li> <li>- ร้อยละของจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนต่อจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ขอรับการสนับสนุน</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                    |             | <p>๑. การเตรียมความพร้อมในการประเมินผลลัพธ์ของทุนหมุนเวียน ทุนหมุนเวียนที่ยังไม่สามารถประเมินผลลัพธ์ของทุนหมุนเวียนทั้งผลลัพธ์ขององค์กร หรือผลลัพธ์ของโครงการได้ กำหนดตัวชี้วัดเตรียมความพร้อมในการจัดเก็บข้อมูลสำหรับประเมินผลลัพธ์ในปีบัญชี ๒๕๗๐ โดยที่เป้าหมายในปีบัญชี ๒๕๖๙ ต้องมี Baseline ของผลลัพธ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                    |             | <p>๒. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) (ทุนหมุนเวียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลและทุนหมุนเวียนที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานที่เป็นองค์การมหาชน)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                    |             | <p>การประเมินผลสำเร็จของงานที่ทุนหมุนเวียนต้องพิจารณาดำเนินการเร่งด่วน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน</li> <li>- การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์จัดตั้ง</li> <li>- ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ</li> <li>- การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด</li> <li>- การดำเนินงานตามข้อสังเกตของหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด</li> <li>- การจัดท่างบการเงินและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีทั้งงบการเงินยังไม่ได้รับการรับรองจาก สตง.)</li> </ul> |

| เกณฑ์การประเมินผลฯ                                                            | น้ำหนัก (%)                     | แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p align="center"><b>ด้านที่ ๔ :<br/>การบริหารจัดการ<br/>ทุนหมุนเวียน</b></p> | <p align="center"><b>๑๒</b></p> | <p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p><b>๑. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๔)</b><br/>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <p><u><b>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน</li> <li>- การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง</li> <li>- การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร</li> <li>- การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร</li> <li>- การตอบสนองความเสี่ยง</li> <li>- กิจกรรมการควบคุมภายใน</li> <li>- สารสนเทศและการสื่อสาร</li> <li>- การติดตามและการประเมินผล</li> </ul> <p><u><b>กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน</li> <li>- การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง</li> <li>- กระบวนการบริหารความเสี่ยง</li> <li>- กิจกรรมการควบคุมภายใน</li> <li>- สารสนเทศและการสื่อสาร</li> <li>- การติดตามและการประเมินผล</li> </ul> <p><b>๒. การตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๔)</b><br/>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <p><u><b>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเองและมีสถานะเป็นนิติบุคคล</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน</li> <li>- ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน</li> <li>- การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี</li> <li>- การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ</li> <li>- การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอนแนะ</li> </ul> <p><u><b>กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเองแต่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน</li> <li>- ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน</li> <li>- การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี</li> <li>- การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ</li> <li>- การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอนแนะ</li> </ul> |



| เกณฑ์การประเมินผลฯ                                                                                                   | น้ำหนัก (%) | แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                      |             | <p><b>กรณีที่ ๓</b> <u>ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน</li> <li>- การประชุมปิดการตรวจสอบ</li> <li>- การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบ</li> </ul> <p><b>๓. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล</b> (น้ำหนักร้อยละ ๔)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <p><b>กรณีที่ ๑</b> <u>ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล และการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙</li> <li>- การกำกับดูแลข้อมูลและการนำไปใช้ประโยชน์</li> <li>- การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร</li> </ul> <p><b>กรณีที่ ๒</b> <u>ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล และการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙</li> <li>- การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล</li> </ul>                                                                                                                                                                                                           |
| <p><b>ด้านที่ ๕ :</b><br/>การปฏิบัติงาน<br/>ของคณะกรรมการบริหาร<br/>ผู้บริหารทุนหมุนเวียน<br/>พนักงาน และลูกจ้าง</p> | ๘           | <p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p><b>๑. บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน</b> (น้ำหนักร้อยละ ๔)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐</li> <li>- การประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน</li> <li>- การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน</li> <li>- การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน</li> <li>- การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> </ul> <p><b>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล</b> (น้ำหนักร้อยละ ๔)</p> <p><b>กรณีที่ ๑</b> <u>ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินคุณภาพแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐</li> <li>- การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler)</li> </ul> <p><b>กรณีที่ ๒</b> <u>ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>- การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี</li> </ul> |

| เกณฑ์การประเมินผลฯ                                                       | น้ำหนัก (%) | แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ด้านที่ ๖ :<br/>การดำเนินงาน<br/>ตามนโยบายรัฐ/<br/>กระทรวงการคลัง</p> | ๑๐          | <p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>๑. การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>(๑) ร้อยละการเบิกจ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการเบิกจ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙</p> <p>(๒) ร้อยละการเบิกจ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการเบิกจ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙</p> <p>๒. การขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกัน (Joint KPIs)/การดำเนินงานด้านความยั่งยืนของธุรกิจ (ESG) (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> |

(๒) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและค่าเป้าหมายปีปัจจุบัน

ตารางที่ ๒-๒ ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

| เกณฑ์วัดการดำเนินงาน                                                                                                  | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานในอดีต |        |        | น้ำหนัก<br>(ร้อยละ) | ค่าเกณฑ์วัด ๒๕๖๙ |         |         |         |         | การปรับ<br>ค่าเกณฑ์วัด |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|--------|--------|---------------------|------------------|---------|---------|---------|---------|------------------------|
|                                                                                                                       |          | ๒๕๖๖                 | ๒๕๖๗   | ๒๕๖๘   |                     | ระดับ ๑          | ระดับ ๒ | ระดับ ๓ | ระดับ ๔ | ระดับ ๕ |                        |
| <b>ด้านที่ ๑ การเงิน</b>                                                                                              |          |                      |        |        | <b>๑๐</b>           |                  |         |         |         |         |                        |
| <b>ตัวชี้วัดที่ ๑.๑</b> ร้อยละของการรับชำระหนี้จากลูกหนี้                                                             | ร้อยละ   | ๙๙.๘๐                | ๙๙.๐๕  | ๙๙.๘๐  | ๑๐                  | ๙๘               | ๙๘.๒๕   | ๙๘.๕๐   | ๙๘.๗๕   | ๙๙      | -/+๐.๒๕                |
| <b>ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</b>                                                               |          |                      |        |        | <b>๑๕</b>           |                  |         |         |         |         |                        |
| <b>ตัวชี้วัดที่ ๒.๑</b> ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                                                            |          |                      |        |        | <b>๕</b>            |                  |         |         |         |         |                        |
| ๒.๑.๑ ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุน                                                                                           | ร้อยละ   | ๙๖.๗๗                | ๙๗.๐๑  | ๙๘.๔๘  | ๒.๕                 | ๗๕               | ๘๐      | ๘๕      | ๙๐      | ๙๕      | -/+๕                   |
| ๒.๑.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                                                                | ร้อยละ   | ๙๗.๑๘                | ๙๗.๒๔  | ๙๗.๓๐  | ๒.๕                 | ๗๕               | ๘๐      | ๘๕      | ๙๐      | ๙๕      | -/+๕                   |
| <b>ตัวชี้วัดที่ ๒.๒</b> ความสำเร็จของศักยภาพแรงงานที่กองทุนให้การกู้ยืม                                               | ระดับ    | ๓.๖๙๗๘               | ๕.๐๐๐๐ | ๔.๐๐๐๐ | ๑๐                  | ๑                | ๒       | ๓       | ๔       | ๕       | -/+๑                   |
| <b>ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ</b>                                                                                        |          |                      |        |        | <b>๔๕</b>           |                  |         |         |         |         |                        |
| <b>ตัวชี้วัดที่ ๓.๑</b> ร้อยละของจำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                 |          |                      |        |        | <b>๑๐</b>           |                  |         |         |         |         |                        |
| ๓.๑.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุน                                                                                          | ร้อยละ   | ๑๐๐                  | ๑๐๐    | ๑๐๐    | ๔                   | ๙๔               | ๙๕.๕๐   | ๙๗      | ๙๘.๕๐   | ๑๐๐     | -/+๑.๕                 |
| ๓.๑.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                                                                  | ร้อยละ   | ๙๙.๙๙                | ๙๙.๙๙  | ๙๘.๔๒  | ๖                   | ๙๕.๕๐            | ๙๖.๕๐   | ๙๗.๕๐   | ๙๘.๕๐   | ๙๙.๕๐   | -/+๑                   |
| <b>ตัวชี้วัดที่ ๓.๒</b> ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ | ร้อยละ   | ๙๕.๕๘                | ๙๕.๒๒  | ๙๓.๘๐  | ๑๕                  | ๙๒.๕๐            | ๙๓      | ๙๓.๕๐   | ๙๔      | ๙๔.๕๐   | -/+๐.๕                 |
| <b>ตัวชี้วัดที่ ๓.๓</b> ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๖*                                    | ระดับ    | ๕.๐๐๐๐               | -      | -      | ๑๐                  | ๑                | -       | -       | -       | ๕       | -                      |
| <b>ตัวชี้วัดที่ ๓.๓</b> การดำเนินงานตามรายงานข้อเสนอแนะการตรวจสอบรายงานการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน           | ระดับ    | -                    | ๑.๐๐๐๐ | ๑.๖๘๑๘ | ๑๐                  | ๑                | ๒       | ๓       | ๔       | ๕       | -/+๑                   |
| <b>ตัวชี้วัดที่ ๓.๔</b> ระดับความสำเร็จในการจัดเก็บข้อมูลสำหรับประเมินผลสัมฤทธิ์ในปีบัญชี ๒๕๗๐**                      | ระดับ    | -                    | -      | -      | ๑๐                  | ๑                | ๒       | ๓       | ๔       | ๕       | -/+๑                   |

**หมายเหตุ** \* กรมบัญชีกลางไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

\*\* ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จในการจัดเก็บข้อมูลสำหรับประเมินผลสัมฤทธิ์ในปีบัญชี ๒๕๗๐ เป็นตัวชี้วัดใหม่ในปีบัญชี ๒๕๖๙

| เกณฑ์วัดการดำเนินงาน                                                                    | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานในอดีต |        |        | น้ำหนัก<br>(ร้อยละ) | ค่าเกณฑ์วัด ๒๕๖๘ |         |         |         |         | การปรับค่า<br>เกณฑ์วัด |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|--------|--------|---------------------|------------------|---------|---------|---------|---------|------------------------|
|                                                                                         |          | ๒๕๖๖                 | ๒๕๖๗   | ๒๕๖๘   |                     | ระดับ ๑          | ระดับ ๒ | ระดับ ๓ | ระดับ ๔ | ระดับ ๕ |                        |
| ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน                                                   |          |                      |        |        | ๑๒                  |                  |         |         |         |         |                        |
| ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน                                   | ระดับ    | ๔.๓๕๐๐               | ๔.๘๐๐๐ | ๕.๐๐๐๐ | ๔                   | ๑                | ๒       | ๓       | ๔       | ๕       | -/+๑                   |
| ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจสอบภายใน                                                        | ระดับ    | ๔.๑๐๐๐               | ๕.๐๐๐๐ | ๕.๐๐๐๐ | ๔                   | ๑                | ๒       | ๓       | ๔       | ๕       | -/+๑                   |
| ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล                                      | ระดับ    | ๕.๐๐๐๐               | ๕.๐๐๐๐ | ๕.๐๐๐๐ | ๔                   | ๑                | ๒       | ๓       | ๔       | ๕       | -/+๑                   |
| ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร<br>ทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง |          |                      |        |        | ๘                   |                  |         |         |         |         |                        |
| ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน                                      | ระดับ    | ๔.๖๖๖๖               | ๔.๘๐๐๐ | ๕.๐๐๐๐ | ๔                   | ๑                | ๒       | ๓       | ๔       | ๕       | -/+๑                   |
| ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล                                                 | ระดับ    | ๔.๕๒๕๐               | ๔.๑๗๕๐ | ๔.๖๕๐๐ | ๔                   | ๑                | ๒       | ๓       | ๔       | ๕       | -/+๑                   |
| ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง                                       |          |                      |        |        | ๑๐                  |                  |         |         |         |         |                        |
| ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับ<br>อนุมัติ***                | ระดับ    | -                    | -      | ๕.๐๐๐๐ | ๖                   | ๑                | ๒       | ๓       | ๔       | ๕       | -/+๑                   |
| ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ                         | ระดับ    | ๔.๘๙๕๐               | ๔.๙๑๐๐ | ๔.๗๖๕๐ | ๔                   | ๑                | ๒       | ๓       | ๔       | ๕       | -/+๑                   |
| ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียน<br>ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์*     | ระดับ    | ๕.๐๐๐๐               | -      | -      | -                   | ๑                | -       | -       | -       | ๕       | -                      |

**หมายเหตุ** \* กรมบัญชีกลางไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

\*\* ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จในการจัดเก็บข้อมูลสำหรับประเมินผลฤทธิ์ในปีบัญชี ๒๕๗๐ เป็นตัวชี้วัดใหม่ในปีบัญชี ๒๕๖๙

\*\*\* ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ เป็นตัวชี้วัดใหม่ในปีบัญชี ๒๕๖๙

ทั้งนี้ รายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและข้อสังเกตในการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ (ฉบับสมบูรณ์) เพื่อให้นำเสนอคณะกรรมการ และผู้บริหารทุนหมุนเวียน ใช้ประกอบการติดตามผลการดำเนินงานต่อไป ผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ โดยภาพรวมมีผลการประเมินการเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗๖๕ คะแนน ซึ่งเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (คะแนนตามเกณฑ์มาตรฐานตั้งแต่ระดับ ๓.๐๐๐๐ คะแนนขึ้นไป) โดยมีผลคะแนนในแต่ละด้าน ดังนี้

|                                                                                        |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| ด้านที่ ๑ การเงิน                                                                      | ๕.๐๐๐๐ คะแนน |
| ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                                       | ๔.๕๐๐๐ คะแนน |
| ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ                                                                | ๓.๘๖๖๘ คะแนน |
| ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน                                                  | ๕.๐๐๐๐ คะแนน |
| ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร<br>ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง | ๔.๘๒๕๐ คะแนน |
| ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง                                      | ๔.๙๐๖๐ คะแนน |

### (๓) ข้อสังเกตสำคัญที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนและเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ ให้หลากหลายช่องทางแก่ผู้ประกอบการ เนื่องจากยังมีผู้ประกอบการบางรายยังไม่ทราบสิทธิประโยชน์ การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๒.๒.๒ ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๙ ซึ่งที่ประชุมมีข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ จำนวน ๒ ด้าน ๒ ข้อ ดังนี้

ตารางที่ ๒-๓ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

| ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <p><b>ด้านที่ ๒ ด้านไม่ใช้การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</b></p> <p><b>การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙</b></p> <p>การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง ซึ่งมีการจัดเก็บแบบสอบถามเพื่อวัดศักยภาพแรงงานภายหลังการฝึกอบรม และหลังจากฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการอบรมได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นหรือไม่ ควรนำเสนอแบบสอบถามและผลการประเมินผลผลิตภาพแรงงานให้คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ</p> <p><b>ด้านที่ ๓ ระบบบริหารความเสี่ยง</b></p> <p><b>การดำเนินการบริหารความเสี่ยงและระบบควบคุมภายใน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙</b></p> <p>จากแผนงานการบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ปัจจัยเสี่ยง RF๕ การจัดเก็บข้อมูลยังไม่เป็นระบบเพียงพอต่อการประเมินผลลัพธ์ของกองทุนฯ ระดับความเสี่ยงเดิม ๒๕ (๕x๕) ความเสี่ยงที่คาดว่าจะเหลืออยู่เท่ากับ ๑ (๑x๑) และระดับความรุนแรงที่เหลืออยู่ในปัจจุบันเท่ากับ ๒๕ (๕x๕) (ข้อมูล ณ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙) ขอให้ทบทวนระดับความรุนแรง</p> | <p>บก.</p> <p>นผ.</p> |

ตารางที่ ๒-๔ ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

| แผนระดับที่ ๑                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                            | แผนระดับที่ ๒                                                                                                             |                                                                                                                                                                                      | แผนระดับที่ ๓                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ชาติ<br>ระยะ ๒๐ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)                                                                                                                                                                                                              | แผนแม่บทภายใต้<br>ยุทธศาสตร์ชาติ<br>(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)                                                                                                                                                                                                                     | แผนพัฒนาเศรษฐกิจ<br>และสังคมแห่งชาติ<br>ฉบับที่ ๑๓<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)                                                  | แผนพัฒนาดิจิทัล<br>เพื่อเศรษฐกิจและสังคม<br>ระยะ ๒๐ ปี<br>(๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)                                                                                                              | กรอบยุทธศาสตร์<br>การพัฒนาทรัพยากร<br>มนุษย์ของประเทศ<br>ระยะ ๒๐ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)                                                                                                                                                                                               | นโยบายของ<br>คณะรัฐมนตรี<br>นายอนุทิน ชาญวีรกูล<br>นายกรัฐมนตรี แถลงต่อ<br>รัฐสภา วันพฤหัสบดีที่<br>๙ เมษายน ๒๕๖๙                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | แผนปฏิบัติราชการ<br>ระยะ ๕ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)<br>ของกระทรวงแรงงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | แผนปฏิบัติการดิจิทัล<br>ของกระทรวงแรงงาน<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | แผนปฏิบัติการด้าน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br>และแผนปฏิบัติการ<br>ประจำปี                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b><br/>ด้านการสร้างความสามารถ<br/>ในการแข่งขัน</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b><br/>ด้านการพัฒนา<br/>และเสริมสร้างศักยภาพ<br/>ทรัพยากรมนุษย์</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b><br/>ด้านการปรับสมดุล<br/>และพัฒนาระบบบริหาร<br/>จัดการภาครัฐ</p> | <p><b>ประเด็นที่ ๔</b><br/>อุตสาหกรรมและบริการ<br/>แห่งอนาคต</p> <p><b>ประเด็นที่ ๕</b><br/>การท่องเที่ยว</p> <p><b>ประเด็นที่ ๘</b><br/>ผู้ประกอบการ<br/>และวิสาหกิจขนาดกลาง<br/>และขนาดย่อมยุคใหม่</p> <p><b>ประเด็นที่ ๑๑</b><br/>การพัฒนาศักยภาพ<br/>ตลอดช่วงชีวิต</p> | <p><b>หมวดหมู่ที่ ๑๒</b><br/>ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง<br/>มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง<br/>ตอบโจทย์การพัฒนา<br/>แห่งอนาคต</p> | <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b><br/>การปรับเปลี่ยนภาครัฐ<br/>สู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b><br/>พัฒนากำลังคนให้พร้อม<br/>เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ<br/>และสังคมดิจิทัล</p> | <p><b>ช่วงที่ ๑</b><br/>Productive<br/>Manpower<br/>(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</p> <p><b>ช่วงที่ ๒</b><br/>Innovative Workforce<br/>(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)</p> <p><b>ช่วงที่ ๓</b><br/>Creative Workforce<br/>(พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๕)</p> <p><b>ช่วงที่ ๔</b><br/>Brain Power<br/>(พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙)</p> | <p><b>๑. ด้านเศรษฐกิจ</b><br/>(๑) สร้างโอกาสการ<br/>เริ่มต้นและเติบโตอย่าง<br/>ทั่วถึงให้กับทุกกลุ่ม<br/>อย่างเท่าเทียม<br/>เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ<br/>ให้กับคนไทย<br/>๑.๒) สนับสนุนการเข้าถึง<br/>องค์ความรู้ แหล่งทุน<br/>และเทคโนโลยีตามความ<br/>ต้องการของแต่ละกลุ่ม<br/>๑.๓) ส่งเสริมให้<br/>ผู้ประกอบการโดยเฉพาะ<br/>ผู้ประกอบการ SMEs<br/>เข้าสู่ธุรกิจและแหล่ง<br/>เงินทุนในระบบ<br/>๒) ปรับโครงสร้าง<br/>เศรษฐกิจไทยให้เติบโต<br/>แข่งขันได้อย่างยั่งยืน<br/>เสริมศักยภาพการ<br/>เติบโตของประเทศ</p> | <p><b>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑</b><br/>การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะ<br/>กำลังแรงงานและสถาน<br/>ประกอบกิจการให้สอดคล้อง<br/>กับความต้องการของตลาด<br/>และการเปลี่ยนแปลงทาง<br/>เทคโนโลยี</p> <p><b>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒</b><br/>ส่งเสริมและสร้างโอกาสการ<br/>มีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม</p> <p><b>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕</b><br/>พัฒนาการบริหารจัดการ<br/>องค์กรและบุคลากรให้มี<br/>ประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรร<br/>มาภิบาล พร้อมรับและปรับตัว<br/>เข้ากับการเปลี่ยนแปลง</p> <p><b>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๖</b><br/>พัฒนาระบบสารสนเทศ<br/>และการเชื่อมโยงข้อมูล<br/>ด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล</p> | <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑</b><br/>การพัฒนาระบบสารสนเทศ<br/>และบูรณาการข้อมูล<br/>ด้านแรงงานเป็นดิจิทัล</p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</b><br/>การยกระดับบริการดิจิทัล<br/>ด้านแรงงาน</p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓</b><br/>การพัฒนาบุคลากร<br/>และกระบวนการทำงาน<br/>ด้านแรงงานสู่องค์กร<br/>ที่มีขีดสมรรถนะสูง<br/>และทันสมัย</p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔</b><br/>การยกระดับโครงสร้าง<br/>พื้นฐานรองรับการเชื่อมโยง<br/>บริการดิจิทัลด้านแรงงาน<br/>และประสิทธิภาพ<br/>ด้านการรักษาความมั่นคง<br/>ปลอดภัยไซเบอร์</p> | <p><b>ประเด็นหลักที่ ๑</b><br/>สนับสนุนให้ผู้ประกอบ<br/>กิจการ มีส่วนร่วมพัฒนา<br/>แรงงานของตนให้มี<br/>มาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การ<br/>เปลี่ยนแปลงในบริบท<br/>ของเศรษฐกิจ<br/>และสังคมในอนาคต</p> <p><b>ประเด็นหลักที่ ๒</b><br/>การบังคับใช้กฎหมาย<br/>ให้ผู้ประกอบกิจการ<br/>ดำเนินการตาม<br/>กฎหมาย<br/>ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p><b>ประเด็นหลักที่ ๓</b><br/>การบริหารจัดการ<br/>กองทุนให้มี<br/>ประสิทธิภาพ</p> |

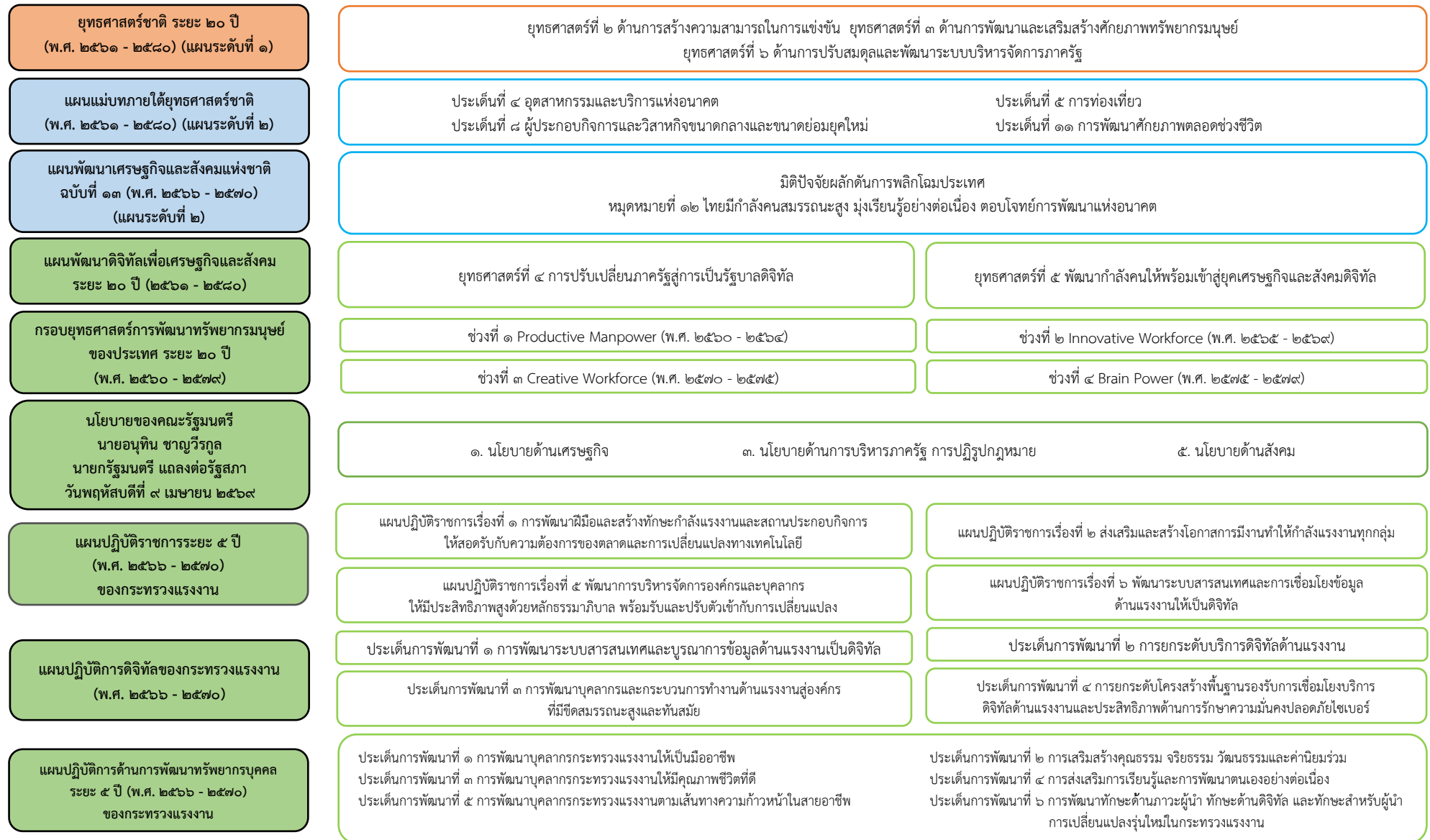
| แผนระดับที่ ๑                                      | แผนระดับที่ ๒                                          |                                                                          | แผนระดับที่ ๓                                                           |                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                            |                                                                |                                                                                                    |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ชาติ<br>ระยะ ๒๐ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) | แผนแม่บทภายใต้<br>ยุทธศาสตร์ชาติ<br>(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) | แผนพัฒนาเศรษฐกิจ<br>และสังคมแห่งชาติ<br>ฉบับที่ ๑๓<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | แผนพัฒนาดิจิทัล<br>เพื่อเศรษฐกิจและสังคม<br>ระยะ ๒๐ ปี<br>(๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) | กรอบยุทธศาสตร์<br>การพัฒนาทรัพยากร<br>มนุษย์ของประเทศ<br>ระยะ ๒๐ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) | นโยบายของ<br>คณะรัฐมนตรี<br>นายอนุทิน ชาญวีรกูล<br>นายกรัฐมนตรี แถลงต่อ<br>รัฐสภา วันพฤหัสบดีที่<br>๙ เมษายน ๒๕๖๙                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | แผนปฏิบัติการราชการ<br>ระยะ ๕ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)<br>ของกระทรวงแรงงาน | แผนปฏิบัติการดิจิทัล<br>ของกระทรวงแรงงาน<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | แผนปฏิบัติการด้าน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br>และแผนปฏิบัติการ<br>ประจำปี |
|                                                    |                                                        |                                                                          |                                                                         |                                                                                           | ให้พ้นจากกับดักประเทศ<br>รายได้ปานกลาง<br>๒.๑) ยกระดับศักยภาพ<br>เศรษฐกิจและสังคมไทย<br>รวมถึงคนไทยให้ได้<br>ประโยชน์สูงสุดจาก<br>เศรษฐกิจดิจิทัล<br>๓. ด้านสังคม<br>(๑๓) เรียนฟรีมีจริง<br>เรียนฟรีมีงานทำ และ<br>เรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา<br>๑๓.๒) ปรับหลักสูตร<br>การศึกษา รูปแบบการ<br>เรียนรู้ และการจ้างงาน<br>ให้มีความยืดหยุ่นและ<br>สอดคล้องกับแนวโน้มการ<br>เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต<br>และตลาดแรงงานใน<br>อนาคตเพื่อให้คนไทย<br>สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงาน<br>ทันที เมื่อสำเร็จการศึกษา<br>และการฝึกอบรม<br>(๑๕) สร้างเสริมสถาบัน<br>ครอบครัวอันเป็น<br>องค์ประกอบพื้นฐาน |                                                                            |                                                                |                                                                                                    |

| แผนระดับที่ ๑                                      |                                                        | แผนระดับที่ ๒                                                            |                                                                         | แผนระดับที่ ๓                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                            |                                                                |                                                                                                    |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ชาติ<br>ระยะ ๒๐ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) | แผนแม่บทภายใต้<br>ยุทธศาสตร์ชาติ<br>(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) | แผนพัฒนาเศรษฐกิจ<br>และสังคมแห่งชาติ<br>ฉบับที่ ๑๓<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | แผนพัฒนาดิจิทัล<br>เพื่อเศรษฐกิจและสังคม<br>ระยะ ๒๐ ปี<br>(๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) | กรอบยุทธศาสตร์<br>การพัฒนาทรัพยากร<br>มนุษย์ของประเทศ<br>ระยะ ๒๐ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) | นโยบายของ<br>คณะรัฐมนตรี<br>นายอนุทิน ชาญวีรกูล<br>นายกรัฐมนตรี แถลงต่อ<br>รัฐสภา วันพฤหัสบดีที่<br>๙ เมษายน ๒๕๖๙                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | แผนปฏิบัติการราชการ<br>ระยะ ๕ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)<br>ของกระทรวงแรงงาน | แผนปฏิบัติการดิจิทัล<br>ของกระทรวงแรงงาน<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | แผนปฏิบัติการด้าน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br>และแผนปฏิบัติการ<br>ประจำปี |
|                                                    |                                                        |                                                                          |                                                                         |                                                                                           | ที่สำคัญของสังคมและ<br>สร้างชุมชนเข้มแข็งเพื่อ<br>รองรับการเปลี่ยนแปลง<br>โครงสร้างประชากรไทย โดย<br>๑๕.๑) พัฒนาคนในชาติ<br>ให้มีเหตุผล มีผล<br>รับผิดชอบตนเอง<br>ครอบครัว ชุมชน สังคม<br>และประเทศชาติ เคารพ<br>สิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น<br>๕. ด้านการบริหารภาครัฐ<br>การปฏิรูปกฎหมาย<br>(๒๐) ราชการทันใจ<br>(๒๑) การปฏิรูประบบ<br>ราชการ เสริมสร้างวินัย<br>ทางการเงินและการคลัง<br>ของรัฐอย่างเป็นระบบ<br>(๒๒) การพัฒนากฎหมาย<br>เพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดี<br>๒๒.๑) ทบทวนกฎหมาย<br>ที่ใช้บังคับให้สอดคล้อง<br>กับสถานการณ์ที่<br>เปลี่ยนแปลงไป |                                                                            |                                                                |                                                                                                    |

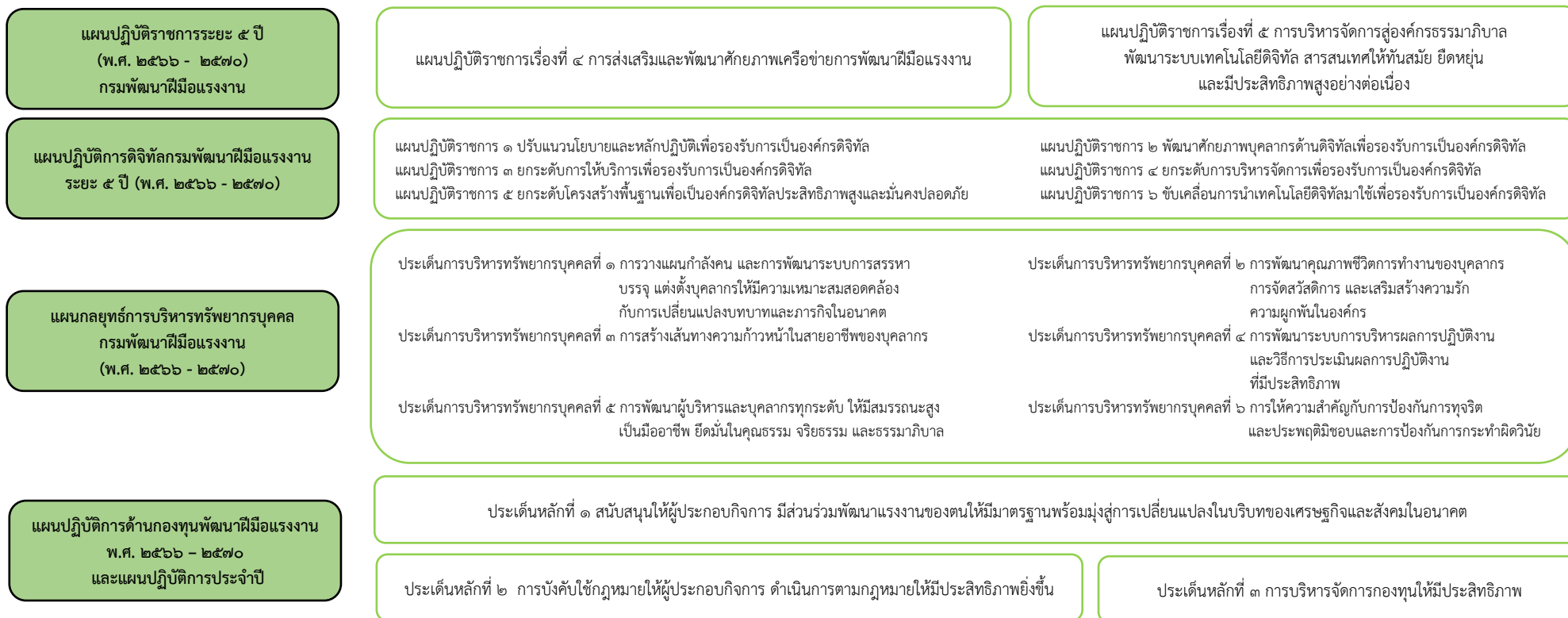


| แผนระดับที่ ๑                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                     | แผนระดับที่ ๒                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | แผนระดับที่ ๓                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ชาติ<br>ระยะ ๒๐ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)                                                                                                                                                                                              | แผนแม่บทภายใต้<br>ยุทธศาสตร์ชาติ<br>(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)                                                                                                                                                                                              | แผนพัฒนาเศรษฐกิจ<br>และสังคมแห่งชาติ<br>ฉบับที่ ๑๓<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)                                             | แผนปฏิบัติการ<br>ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)<br>ของกระทรวงแรงงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)<br>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                                                                                            | แผนปฏิบัติการดิจิทัล<br>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ระยะ ๕ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | แผนกลยุทธ์<br>การบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | แผนปฏิบัติการด้านกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br>และแผนปฏิบัติการประจำปี                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒<br/>ด้านการสร้าง<br/>ความสามารถ<br/>ในการแข่งขัน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓<br/>ด้านการพัฒนา<br/>และเสริมสร้างศักยภาพ<br/>ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖<br/>ด้านการปรับสมดุล<br/>และพัฒนาระบบ<br/>บริหารจัดการภาครัฐ</p> | <p>ประเด็นที่ ๔<br/>อุตสาหกรรมและ<br/>บริการแห่งอนาคต</p> <p>ประเด็นที่ ๕<br/>การท่องเที่ยว</p> <p>ประเด็นที่ ๘<br/>ผู้ประกอบการ<br/>และวิสาหกิจขนาด<br/>กลางและขนาดย่อม<br/>ยุคใหม่</p> <p>ประเด็นที่ ๑๑<br/>การพัฒนาศักยภาพ<br/>ตลอดช่วงชีวิต</p> | <p>หมวดหมู่ที่ ๑๒<br/>ไทยมีกำลังคน<br/>สมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้<br/>อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์<br/>การพัฒนาแห่งอนาคต</p> | <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑<br/>การพัฒนาบุคลากรกระทรวง<br/>แรงงานให้เป็นมืออาชีพ</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒<br/>การเสริมสร้างคุณธรรม<br/>จริยธรรม วัฒนธรรม<br/>และค่านิยมร่วม</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓<br/>การพัฒนาบุคลากรกระทรวง<br/>แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔<br/>การส่งเสริมการเรียนรู้<br/>และการพัฒนาตนเอง<br/>อย่างต่อเนื่อง</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๕<br/>การพัฒนาบุคลากรกระทรวง<br/>แรงงานตามเส้นทาง<br/>ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๖<br/>การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ<br/>ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะ<br/>สำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง<br/>รุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน</p> | <p>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔<br/>การส่งเสริมและพัฒนา<br/>ศักยภาพเครือข่ายการพัฒนา<br/>ฝีมือแรงงาน</p> <p>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕<br/>การบริหารจัดการสู่องค์กร<br/>ธรรมาภิบาล พัฒนาระบบ<br/>เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ<br/>ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น<br/>และมีประสิทธิภาพสูง<br/>อย่างต่อเนื่อง</p> | <p>แผนปฏิบัติราชการ ๑<br/>ปรับแผนนโยบายและ<br/>หลักปฏิบัติเพื่อรองรับ<br/>การเป็นองค์กรดิจิทัล</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๒<br/>พัฒนาศักยภาพบุคลากร<br/>ด้านดิจิทัลเพื่อรองรับ<br/>การเป็นองค์กรดิจิทัล</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๓<br/>ยกระดับการให้บริการ<br/>เพื่อรองรับการเป็นองค์กร<br/>ดิจิทัล</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๔<br/>ยกระดับการบริหารจัดการ<br/>เพื่อรองรับการเป็นองค์กร<br/>ดิจิทัล</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๕<br/>ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน<br/>เพื่อเป็นองค์กรดิจิทัล<br/>ประสิทธิภาพสูง<br/>และมั่นคงปลอดภัย</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๖<br/>ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยี<br/>ดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับ<br/>การเป็นองค์กรดิจิทัล</p> | <p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑<br/>การวางแผนกำลังคน และการพัฒนา<br/>ระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร<br/>ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ<br/>การเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต</p> <p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒<br/>การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน<br/>ของบุคลากร การจัดสวัสดิการ<br/>และเสริมสร้างความรักความผูกพัน<br/>ในองค์กร</p> <p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓<br/>การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า<br/>ในสายอาชีพของบุคลากร</p> <p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔<br/>การพัฒนาระบบการบริหารผลการ<br/>ปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผล<br/>การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕<br/>การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ<br/>ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่น<br/>ในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p> <p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖<br/>การให้ความสำคัญกับการป้องกัน<br/>การทุจริตและประพฤติมิชอบ<br/>และการป้องกันการกระทำผิดวินัย</p> | <p>ประเด็นหลักที่ ๑<br/>สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ<br/>มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงาน<br/>ของตนให้มีมาตรฐานพร้อม<br/>มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง<br/>ในบริบทของเศรษฐกิจและ<br/>สังคมในอนาคต</p> <p>ประเด็นหลักที่ ๒<br/>การบังคับใช้กฎหมาย<br/>ให้ผู้ประกอบการ<br/>ดำเนินการตามกฎหมาย<br/>ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>ประเด็นหลักที่ ๓<br/>การบริหารจัดการกองทุน<br/>ให้มีประสิทธิภาพ</p> |

ภาพที่ ๒-๑ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผน ๓ ระดับ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง



ภาพที่ ๒-๑ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผน ๓ ระดับ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง



## บทที่ ๓

### สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำผลจากการระดมความคิดเห็นดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประมวลผลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจมากำหนดทิศทาง นโยบายและแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) มีรายละเอียดดังนี้

#### ๓.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)

##### วิสัยทัศน์

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

##### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
๓. บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

##### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

##### เป้าหมายหลัก

๑. เป็นองค์กรหลักให้เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

## ผลผลิต

๑. ผลการให้กู้ยืมเงินเป็นไปตามเป้าหมายและผู้กู้ยืมนำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ขอกู้ยืม
๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด
๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ผลลัพธ์

๑. เงินให้กู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงาน ผู้ประกอบกิจการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน
๒. หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงจูงใจในการร่วมดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. ผลการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับ “ผ่าน” และผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่น้อยกว่า “ดีมาก”

## ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

**ประเด็นหลักที่ ๑** สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ประเด็นหลักที่ ๒** การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

**ประเด็นหลักที่ ๓** การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

## ๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งใช้ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวได้นำข้อมูลจากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผน รวมทั้งแบบสำรวจความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของทุนหมุนเวียนมาวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อม ประกอบกับข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกฎหมาย เป็นต้น มาวิเคราะห์ร่วมด้วย พร้อมประมวลผลจากข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำมากำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### ด้านที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๓ - ๑ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| จุดแข็ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | จุดอ่อน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. กองทุนมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและดอกเบี้ยของกองทุนฯ มีอัตราที่ได้เปรียบในการกู้ยืมเงินเมื่อเทียบกับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ในตลาดเงินวงเงินกู้ยืมสูงสุด ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท อัตราดอกเบี้ย ๐% ระยะเวลาชำระคืนไม่เกิน ๑๒ เดือน (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของจำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ มีผลการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ร้อยละ ๑๐๐ และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้ร้อยละ ๙๘.๔๒ สะท้อนประสิทธิภาพของกระบวนการและเครื่องมือในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องในการส่งเสริมเงินทุนสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p> <p>๒. กองทุนมีกระบวนการในการติดตามการชำระหนี้ที่มีประสิทธิภาพสูง โดยมีแนวปฏิบัติและการบริหารจัดการในการติดตามหนี้ที่เป็นรูปธรรมเป็นฐานในการดำเนินงาน (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของการรับชำระหนี้จากลูกหนี้” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ มีผลได้ถึงร้อยละ ๙๙.๘๐ ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพของกระบวนการและเครื่องมือในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการติดตามการชำระหนี้)</p> <p>๓. กองทุนมีเครือข่ายบุคลากรครอบคลุมทุกพื้นที่ ๗๗ จังหวัด ทำให้สามารถบริการและสื่อสารเชิงนโยบายและมีการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างสถานประกอบการกับกองทุนฯ ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. กองทุนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ (กองทุนมีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงิน</p> | <p>๑. วัตถุประสงค์ของการให้เงินกู้ยืมอาจยังไม่ครอบคลุมความต้องการของสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ทันต่อสถานการณ์โลกในปัจจุบัน (จากการตรวจสอบความถี่ในการทบทวนกฎระเบียบของกองทุนฯ พบว่า ปัจจุบัน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเริ่มใช้ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๗ อาจสะท้อนให้เห็นจุดอ่อนในการดำเนินงานที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนฯ รวมถึงความเสี่ยงที่เงื่อนไขของการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนบางหลักเกณฑ์อาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>๒. การประชาสัมพันธ์อาจยังเข้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายตามที่กองทุนคาดหวัง เนื่องจากการขาดกลยุทธ์ทางการตลาดเชิงรุกบางประการ เช่น การประชาสัมพันธ์แก่สถานประกอบการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (Tiktok/Youtube) ที่สามารถเข้าถึง เข้าใจได้ง่าย และเรียนรู้ทำความเข้าใจด้วยตนเองได้ เป็นต้น</p> <p>๓. ขาดแนวทางการบริหารหนี้ของกองทุนในภาวะวิกฤต เช่น การเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ หรือ วิกฤติที่กระทบต่อศักยภาพการกู้ยืมและชำระหนี้ กองทุนของกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๔. กองทุนมีการรายงานผลการดำเนินงานกองทุนฯ ทุกไตรมาสให้ผู้บริหารกองทุนทราบ แต่ยังไม่มีระบบการรายงานผลการดำเนินงานกองทุนเป็นปัจจุบัน (Real time)</p> <p>๕. บุคลากรไม่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพียงพอต่อการรองรับการดำเนินงานในอนาคตของกองทุนฯ (จากการประเมินเชิงประจักษ์จากโครงสร้างองค์กรของกองทุนฯ พบว่า กองทุนฯ ไม่มีส่วนงานด้านกฎหมาย</p> |

| จุดแข็ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | จุดอ่อน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ช่วยเหลือหรืออุดหนุน (e-fund) ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-billing) ระบบรายงานผลการรับ-จ่ายเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (catm) และระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-foa) ซึ่งช่วยส่งเสริมการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการบริการและดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p> <p>๕. กองทุนสามารถส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายฯ กับสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท. ๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ มีผลได้ถึงร้อยละ ๙๓.๘๐ เกินกว่าเป้าหมายร้อยละ ๙๓ อีกทั้งจากการตรวจสอบการดำเนินงานโครงการในแผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๘ พบว่า กองทุนฯ มีการจัดอบรมโครงการสัมมนาการดำเนินงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการจัดอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนฯ)</p> <p>๖. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบออนไลน์ แผ่นพับ และอื่น ๆ ทุกช่องทาง</p> | <p>โดยเฉพาะในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงอาจส่งปัญหาต่ออัตราการจ้างและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตำแหน่งนิติกรทั้งส่วนกลางและภูมิภาค)</p> <p>๖. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของกองทุนฯ อาจส่งผลให้เกิดปัญหาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรดังกล่าวและนำไปสู่อัตราการลาออก (Turnover rate) ในระดับสูงในอนาคต</p> <p>๗. กองทุนขาดนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทำให้การพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร รวมทั้งสะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ยังต้องพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการให้บริการและทำงานด้านสารสนเทศและดิจิทัลรองรับการดำเนินงานของกองทุนในอนาคต (จากการตรวจสอบโครงสร้างการดำเนินงานของกองทุนในปัจจุบันพบว่ายังขาดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่ประจำกองทุน ขณะที่กองทุนกำลังพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนอย่างต่อเนื่อง)</p> <p>๘. บุคลากรขาดการอบรมทางด้านดิจิทัลเฉพาะด้าน (specific competency) เช่น AI สำหรับงานเลขานุการในการวิเคราะห์ข้อมูลและการปฏิบัติงาน / Excel สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล / Dash board</p> |



## **ด้านที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ตารางที่ ๓ - ๒ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. ปัจจุบันประเทศไทยเกิดสภาวะขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้สถานประกอบกิจการต้องมีการพัฒนาทักษะแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานรองรับการฟื้นตัวของสถานประกอบกิจการ เพื่อบริหารจัดการต้นทุนของสถานประกอบกิจการ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระบุว่าประชากรวัยแรงงานจะลดลง โดยปัจจุบัน ณ ไตรมาสที่ ๔ ปี ๒๕๖๘ ประเทศไทยมีจำนวนผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานกว่า ๔๐.๑ ล้านคน อย่างไรก็ตามความต้องการแรงงานจะยังคงเพิ่มขึ้นในภาคอุตสาหกรรมการผลิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๙))</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในปัจจุบันที่มีต้นทุนต่ำลงในการเข้าถึงและสื่อสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในปัจจุบันหลังช่วงวิกฤตโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จะเป็นโอกาสกับกองทุนในการเพิ่มประสิทธิภาพทั้งการดำเนินงาน การบริการ การบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ รองรับนโยบายหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล (จากข้อมูลของ “ttb analytics ชี ๓ ปัจจัยท้าทายเศรษฐกิจไทยต้องเร่งรับมือในปี ๒๕๖๖ (๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕)” พบว่า พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปทั้ง การทำงานแบบ Work From Home การซื้อสินค้าและบริการและการชำระเงินผ่านระบบออนไลน์มากขึ้นยังมีนัยสำคัญ ในช่วงการเกิดวิกฤติของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด ๒๐๑๙ รวมถึงการเกิดกระแสความสนใจของ Metaverse ได้เป็นตัวเร่งพฤติกรรม และธุรกรรมทางเศรษฐกิจบนโลกออนไลน์ ซึ่งการพัฒนาที่ก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มีผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคทั่วโลกเปลี่ยนไป)</p> <p>๓. นโยบายภาครัฐของไทยมุ่งเน้นส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐปรับตัวไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในมิติการดำเนินงาน การบริหาร และการบริการ</p> | <p>๑. สภาวะเศรษฐกิจของประเทศยังไม่เติบโตได้ดีเท่าที่คาดการณ์ไว้ อาจส่งผลให้สถานประกอบกิจการขาดสภาพคล่อง จนต้องเร่งฟื้นฟูกิจการเชิงธุรกิจ และอาจมองว่าการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานยังไม่ใช่ประเด็นสำคัญในปัจจุบัน (เศรษฐกิจไทยในปี ๒๕๖๘ ขยายตัวร้อยละ ๒.๔ ชะลอจากการขยายตัวร้อยละ ๒.๙ ในปี ๒๕๖๗ เมื่อเปรียบเทียบการขยายตัวของเศรษฐกิจตามที่คาดการณ์ไว้ พบว่า ต่ำกว่าแนวโน้มที่คาดการณ์ (เศรษฐกิจไทย ปี ๒๕๖๙ คาดการณ์ว่าจะขยายตัวร้อยละ ๑.๕ – ๒.๕) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๙))</p> <p>๒. ภาวะวิกฤตด้านต่าง ๆ ที่อาจส่งผลต่อการลดทอนศักยภาพในการประกอบการ หรือ ความอยู่รอดของสถานประกอบกิจการของไทย จนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานลง เช่น ภัยธรรมชาติ ความขัดแย้งทางการเมืองของประเทศไทยและโลก การชุมนุมประท้วง การเปลี่ยนแปลงของนโยบายแรงงานประเทศไทย โรคระบาดอุบัติใหม่ เป็นต้น (จากข้อมูลของ Global Risk Report (๒๐๒๖) ความเสี่ยง ๕ อันดับแรกของไทยในปี ๒๕๖๙ ได้แก่ อันดับ ๑ คือ หนี้สิน (Debt) ซึ่งครอบคลุมหนี้สาธารณะ หนี้องค์กร และหนี้ครัวเรือน ซึ่งความเสี่ยงนี้อยู่อันดับ ๑๗ ของโลก อันดับ ๒ ภาวะเศรษฐกิจถดถอย (Economic downturn) อันดับ ๓ ภาวะการว่างงานหรือขาดโอกาสทางเศรษฐกิจ ( Lack of economic opportunity or unemployment) อันดับ ๔ ผลกระทบด้านลบจากเทคโนโลยี AI (Adverse outcomes of artificial intelligence technologies) และอันดับ ๕ ความเหลื่อมล้ำทางความมั่งคั่งและรายได้)</p> |



| โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | อุปสรรค |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <p>(จากการศึกษาแผน DGA ของประเทศไทย พบว่า มียุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์หน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและบูรณาการแพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลดิจิทัลภาครัฐและการใช้ข้อมูลสำหรับแผนพัฒนาดิจิทัลมียุทธศาสตร์ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลยุทธศาสตร์การสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (อ้างอิงจากแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (DGA) ๒) แผนพัฒนาดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ (ระยะ ๒๐ ปี))</p> <p>๔. แนวโน้มของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มมาจากการขับเคลื่อนด้วยแรงงานที่มีทักษะสูงในการยกระดับเศรษฐกิจที่มีนวัตกรรมสูงเช่นกัน แต่สถานประกอบการกิจการอาจพัฒนาไม่ได้ เพราะติดปัญหาด้านเงินทุน จึงเป็นโอกาสในการส่งเสริมเงินทุนในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของกองทุน (Digitalization and sustainable Economic Development ของ Asian Development Bank Institute อ้างอิงจากการศึกษาของทีปกร จิริฐิติกุลชัย (๒๕๖๔))</p> |         |

### ๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix) ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ของทุนหมุนเวียนในระยะที่ผ่านมาและคาดว่าจะมีผลกระทบต่อทุนหมุนเวียนในอนาคต เพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนต่อไป โดยกระบวนการวิเคราะห์โดยใช้ TOWS Matrix นั้น เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร โดยที่รูปแบบการจับคู่กลยุทธ์ของ TOWS นั้น จะมีดังต่อไปนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO) เป็นการใช้จุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาส เพื่อหาผลประโยชน์สูงสุดจากโอกาสที่เกิดขึ้น เพราะการใช้จุดแข็งที่มีร่วมกับโอกาส จะช่วยทำให้ความสามารถในการแข่งขันดีขึ้นอีก

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามาเป็นประโยชน์จากโอกาสที่มีเพื่อแก้ไขจุดอ่อนหรือกลบจุดอ่อนขององค์กร

กลยุทธ์เชิงรับ (ST) เป็นการใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค เป็นการใช้จุดแข็งมาป้องกันอุปสรรคด้วยการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือกำลังเกิดขึ้นอยู่ในตอนนี้

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) เป็นการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งรับและเน้นป้องกันเพียงอย่างเดียว เนื่องจากเจอปัญหาทั้งปัจจัยภายใน-ภายนอก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจาก SWOT ดังกล่าวข้างต้นสามารถปรับมาเป็น TOWS เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์ได้ ดังนี้

ตารางที่ ๓-๓ แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กลยุทธ์เชิงรุก (SO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | กลยุทธ์เชิงรับ (ST)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของกองทุนที่นำไปสู่การขยายกลุ่มผู้รับบริการกู้เงิน/ยืมเงินที่สอดคล้องและปรับเปลี่ยนทันสถานการณ์ด้านแรงงานที่เปลี่ยนไป เช่น การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือกลุ่มแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือที่ขาดแคลน กลุ่มธุรกิจ SMEs และกลุ่มธุรกิจในเศรษฐกิจฐานราก หรือ การพัฒนาปรับปรุงแพ็คเกจ หรือ โปรโมชันของผลิตภัณฑ์และบริการเงินกู้/เงินยืมของกองทุนฯ การพัฒนาโมเดลทางการตลาด หรือ โมเดลทางธุรกิจที่เอื้อต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นต้น</p> <p>๒. ส่งเสริมการดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อเข้าถึง/ค้นหา/ขยายกลุ่มเป้าหมายใหม่ของกองทุนฯ ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ กลุ่มอุตสาหกรรมท่องเที่ยว กลุ่มอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมหรือเขตการพัฒนาพิเศษตามระเบียบเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมข้ามชาติ อุตสาหกรรมใหม่ เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ไฟฟ้า (EV) เป็นต้น</p> <p>๓. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพเชิงทรัพยากร ทั้งทุนมนุษย์ ทุนทางกายภาพ (วัสดุ อุปกรณ์) หรือทุนความรู้เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของกองทุน</p> <p>๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในสิทธิประโยชน์ของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการในช่องทางที่หลากหลายทั้ง On-line (เช่น การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Warehouse) การอบรม/เสวนาออนไลน์ ฯลฯ) และ On-site (เช่น การลงพื้นที่ ฯลฯ) การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่บนสังคมออนไลน์ที่เข้าถึงง่ายและเข้าใจง่าย หรือสื่ออื่น ๆ เช่น ระบบข้อมูลถามตอบ (FAQ) เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์และบริการของกองทุนฯ พร้อมทั้ง พัฒนาทีมนักประชาสัมพันธ์ให้สามารถเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการเจาะตลาดของกองทุนฯ ไปพร้อมกับการยกระดับการบริการ</p> | <p>๑. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนฯ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในการสร้างเครือข่ายและขยายกลุ่มตลาดเป้าหมายของกองทุน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานประจำที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>● พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านการส่งเสริมการตลาด การเป็นนักประชาสัมพันธ์เชิงรุกและทันต่อเทคโนโลยี การเจรจาต่อรอง การสร้างแรงจูงใจ การเป็น Lobbyist</li> <li>● พัฒนานักประชาสัมพันธ์ (PR) ที่มีศักยภาพทางการตลาดสูงที่ความเป็นไปได้ในการทำตลาดให้กับกองทุนในระดับพื้นที่ได้ (Area Base PR)</li> <li>● การเป็นที่ปรึกษาที่ส่งเสริมงานด้านการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานรอบด้าน</li> <li>● การทำโปรเจก (Project) เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพ</li> <li>● การบริหารจัดการติดตามชำระหนี้ในกรณีเกิดภาวะวิกฤติ</li> </ul> <p>๒. จัดทำคลังหลักสูตรพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่เป็น Good/ Best Practice ที่ครบวงจรการพัฒนาทั้งเนื้อหา วิธีการ มาตรฐาน การวัดผล การรายงานผลเพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่สถานประกอบการพร้อมจะนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Shopping) และตอบสนองแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานของกองทุนฯ</p> <p>๓. ทบทวนอัตราค่าจ้าง/โครงสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่รับผิดชอบพันธกิจการบังคับใช้กฎหมายให้เหมาะสมและก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของกองทุนที่ เชื่อมโยงกับระบบประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนตามแผนปฏิบัติการและกระบวนการต่าง ๆ ของกองทุน</p> |

| กลยุทธ์เชิงรุก (SO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | กลยุทธ์เชิงรับ (ST)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๕. ส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาาระบบฐานข้อมูล (Database) ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน เช่น การพัฒนาระบบ Dashboard เพื่อตรวจสอบติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ระบบฐานข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำทิศทาง/นโยบาย/มาตรการ/กลยุทธ์ของกองทุนฯ เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมบูรณาการระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลของกองทุน การบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร</p> <p>๖. พัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน ให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรด้วยฐานของหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๗. ส่งเสริมกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) ที่มุ่งให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ในการดำเนินการ การให้เงินกู้ยืม การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนให้บรรลุตามเป้าหมายในแต่ละภูมิภาค เพื่อให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เช่น การถอดบทเรียน การจัดเสวนา/สัมมนา เป็นต้น</p> <p>๘. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานส่วนภูมิภาค เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานที่ดำเนินงานได้ตามเป้าหมายด้านการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p> <p>๙. การพัฒนา/ปรับปรุง กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ ประกาศ หลักเกณฑ์ การให้กู้ยืมเงินให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยนำเอาระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน</p> | <p>๕. จัดการความรู้ด้านทักษะดิจิทัล เช่น การจัดทำคลังความรู้ออนไลน์ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ วิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรกองทุน ให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพงานที่รับผิดชอบได้เป็นเป้าหมายหลัก เช่น การพัฒนาทักษะด้าน Data Driven การจัดทำฐานข้อมูลในงานการจัดทำ Data Set ในงาน เป็นต้น</p> <p>๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์กระบวนการการปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดที่พัฒนาผลิตภาพ (Productivity) ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำ lean production/การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการ การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล การพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การลดขั้นตอนการลดความเสี่ยงในการสูญเสียเวลาทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> |

| กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานของกองทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้บริการและส่งเสริมความศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทุนในประเด็นพัฒนาที่สำคัญ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การปรับปรุงกระบวนการให้กู้ เช่น ลดขั้นตอนการยื่นเอกสาร การเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์และจัดลำดับสินเชื่อ เป็นต้น</li> <li>● การพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการตามชำระหนี้ในกรณีเกิดภาวะวิกฤติของกองทุนฯ</li> <li>● ปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการติดตามชำระหนี้โดยการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)</li> <li>● การพัฒนากระบวนการของกองทุนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การลดขั้นตอน การลดเอกสาร ลดระยะเวลาในการบริการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานทั้งงานประจำและงานเชิงรุกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทุน รวมถึงการบริการและการติดต่อประสานงาน เป็นต้น</li> </ul> <p>๒. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ หรือหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกลุ่มผู้รับบริการเป้าหมาย หรือรองรับกลุ่มผู้รับบริการในอนาคตของกองทุนฯ หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนที่ทันสถานการณ์และส่งเสริมประสิทธิภาพของกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุน</p> <p>๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบการในการติดต่อเชื่อมโยงและบูรณาการการดำเนินงานกับกองทุนฯ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สถานประกอบการสามารถบันทึกหรือนำเข้า (Upload) เอกสารที่กองทุนฯ</li> </ul> | <p>๑. จัดทำการสำรวจผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงานของสถานประกอบการที่กู้ยืมเงิน รวมทั้ง ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ (KM) เทคนิคการประเมินผลิตภาพแรงงาน เพื่อเอื้อให้สถานประกอบการมีความพร้อมในการประเมินและการรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพทั้งรูปแบบ On-line (เช่น การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Warehouse) การอบรม/ เสวนาออนไลน์ ฯลฯ) และ On-site (เช่น การลงพื้นที่ ฯลฯ) หรือ สื่ออื่น ๆ เช่น ระบบข้อมูลถามตอบ (FAQ) เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์และบริการของกองทุนฯ</p> <p>๒. ศึกษา/สำรวจ/จัดทำฐานข้อมูลความต้องการของผู้ประกอบการในการรับบริการของกองทุนฯ เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพการบริการ รวมถึงการขยายกลุ่มเป้าหมายและการสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ศึกษา/สำรวจ/จัดทำฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บข้อมูลที่ส่งเสริมการปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ เช่น สาเหตุของการผิดนัดชำระหนี้ ปัจจัยที่จูงใจให้ผู้ประกอบการกู้ยืมเงินของกองทุน เป็นต้น</p> <p>๔. จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง การวิจัยเชิงองค์ความรู้ การวิจัยแบบ R2R หรือ R&amp;D รวมไปถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการอื่น ๆ ในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน</p> |

| กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <p>ต้องการ เพื่อลดเอกสาร (Paperless) ลดข้อผิดพลาดของข้อมูลที่ย้ายงานและลดระยะเวลาของสถานประกอบการในการประสานงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และรายงานข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามสถานประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของสถานประกอบการที่สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเชิงบูรณาการ</li> <li>● พัฒนาต่อยอดระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและนวัตกรรมการบริหารจัดการ การบริการ และส่งเสริมการปฏิบัติงานของกองทุนฯ เช่น ระบบการติดตามการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ</li> </ul> <p>๔. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุขทางกาย ใจ และความสร้างความสมดุลในชีวิต การปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว (Quality of Work-life) เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมในการเสริมแรงใจและให้กำลังใจกับบุคลากร เช่น กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ</li> <li>● ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสวัสดิการสำหรับบุคลากรนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดตามความจำเป็น</li> <li>● ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรที่มีความสุข ที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงินของบุคลากร รวมถึงความสัมพันธ์อันดีและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร</li> </ul> <p>๕. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใต้ อุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและมีระดับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ/หรือการพัฒนาวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ</p> <p>๖. พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน (Workplace) ที่เหมาะสม พร้อมต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสมดุลในชีวิต การปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว</p> <p>๗. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนที่ครบวงจร โดยมีมาตรการ ดังนี้</p> |                         |

| กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● ทบทวน คาดการณ์ และตรวจสอบแผนอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาวทุกปีงบประมาณ</li> <li>● ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพให้มีความสอดคล้องกับภาระงานของกองทุนเพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง รวมถึง การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าให้พนักงานที่เป็นลูกจ้างของกองทุนฯ</li> <li>● ทบทวนการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของกองทุน เช่น การทบทวนในภาพรวม การกำหนดมาตรการจูงใจแก่หน่วยงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานเชิงรุกได้ตามเป้าหมายของตัวชี้วัดขององค์กร หรือ การเจาะตลาดเงินกู้ยืมในพื้นที่ เป็นต้น</li> <li>● ทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) ที่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ในปัจจุบันและทิศทางในอนาคต</li> <li>● ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคลากร (IDP)</li> <li>● ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ ตามแผนการพัฒนารายบุคคลระยะยาว (Training and Development Roadmap)</li> </ul> <p>๘. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการเงินของกองทุนฯ ให้ได้มาตรฐานและมีสารสนเทศเพียงพอต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดทำการวิเคราะห์หนี้เสีย NPL (Non-Performing Loan)</li> <li>● พัฒนาระบบคะแนนเครดิต (Credit Scoring) ของผู้ขอรับบริการเงินกู้ยืมจากกองทุนฯ</li> <li>● พัฒนาระบบฐานข้อมูลพฤติกรรมลูกค้า (Behavioral Model Database) เพื่อรองรับการพัฒนาประสิทธิภาพด้านเงินกู้ยืม และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ</li> <li>● จัดทำแผนฉุกเฉินเพื่อรับรองวิกฤตการณ์</li> <li>● การบริหารงานของกองทุนฯ เช่น กรณีการรับชำระหนี้จากลูกหนี้ได้น้อยลง เป็นต้น</li> </ul> <p>๙. พัฒนา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศเกี่ยวกับรายงานผลการดำเนินงานกองทุน (data base)</p> |                         |

### ๓.๔ แผนปฏิบัติการประจำปี

การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมใน ๓ แผนประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

**ประเด็นหลักที่ ๑** สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต มีจำนวน ๗ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

**เป้าประสงค์ที่ ๑** การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

**กลยุทธ์ที่ ๑** การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

๑) โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

๒) โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน\*

**กลยุทธ์ที่ ๒** ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

**เป้าประสงค์ที่ ๒** การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

**กลยุทธ์** พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

๑) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ประเด็นหลักที่ ๒** การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีจำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่

**เป้าประสงค์** เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

**กลยุทธ์** เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

๑) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

**ประเด็นหลักที่ ๓** การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ มีจำนวน ๓๖ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

**เป้าประสงค์ที่ ๑** การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

**กลยุทธ์ที่ ๑** การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๓) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๔) โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)



๘) โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**กลยุทธ์ที่ ๒** ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๑) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์

๒) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๓) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) โครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน\*

๖) โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพพื้นฐาน” (Emergency First Aid and Basic Life Support Training Course)

๗) โครงการฝึกอบรม "Smart Eating, Better Life : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภคอาหารสำหรับวัยทำงาน"\*

**เป้าประสงค์ที่ ๒** การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

**กลยุทธ์** พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) โครงการจัดจ้างทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)

๘) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน\*

๙) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน\*

**เป้าประสงค์ที่ ๓** บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

**กลยุทธ์** พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตรวจสอบติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐\*

๓) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

๕) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล



- ๖) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ
- ๘) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))
- ๙) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
- ๑๐) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์
- ๑๑) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๒) กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
- ๑๓) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)\*

ทั้งนี้ รายละเอียดของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถแสดงได้ตามตารางที่ ๓ - ๔

ตารางที่ ๓-๔ กรอบระยะเวลาของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                  | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                       | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                      | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>ประเด็นหลักที่ ๑</b> สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                |              |          |          |          |          |          |
| <b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                |              |          |          |          |          |          |
| <b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                |              |          |          |          |          |          |
| ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ | ๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม<br>๒. เพื่อชี้แจงการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br>๓. เพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี (สท.๒) และวิธีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน ๗,๖๓๐ คน<br>๒. สร้างความรู้ความเข้าใจ และการเผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่ผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) | ๑. จัดทำแนวทางการดำเนินโครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ<br>๒. จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินโครงการสัมมนา และแบบประเมินผล<br>๓. จัดสรรเป้าหมายและวงเงินงบประมาณ<br>๔. ติดตามการดำเนินงาน<br>๕. รวบรวมและสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ | <b>ผลผลิต</b><br>กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ทราบสิทธิประโยชน์ และการดำเนินงานเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุน | ๑. จำนวนผู้เข้าสัมมนาคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร<br>๒. ผู้เข้าสัมมนาผ่านตามเกณฑ์การประเมินผลหลังการสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐<br>๓. กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ จากกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ | บก.          | ✓        | ✓        | ✓        | ✓        | ✓        |
| ๒.โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*                                                                                                 | ๑. เพื่อมอบประกาศเกียรติคุณแก่เครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่หน่วยงานอื่นๆ ถือปฏิบัติตาม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ๑. สถานประกอบการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการส่งเสริมการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ๑) ขออนุมัติโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๑.๑) กิจกรรมที่ ๑ มอบโล่ให้กับสถานประกอบการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้                                                                                                                                                                                                                         | <b>ผลผลิต</b><br>๑. สถานประกอบการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านการ                                                                                                            | ๑. จำนวนเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br>๒. สถานประกอบการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงาน                                                                                   | นผ.          | -        | -        | -        | -        | ✓        |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                               | เป้าหมาย                                                                       | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                                                                                        | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                 | ๒. เพื่อส่งเสริมให้เครือข่ายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการสนับสนุนการกู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | พัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด<br>๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาแรงงาน | ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้<br>(๑) ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของการทำงาน (TOR : Term of Reference) โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>(๓) จัดทำและนำเสนอร่างรายละเอียดขอบเขตของการทำงาน (TOR : Term of Reference) โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่ออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ<br>(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>(๕) ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างผู้รับงานโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | คัดเลือกผลการดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องและโดดเด่นเข้ารับมอบรางวัล จำนวน ๒๐ แห่ง<br>๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สถานประกอบกิจการศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบ<br><b>ผลลัพธ์</b><br>๑. สถานประกอบกิจการศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถให้ความสำคัญกับการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพิ่มมากขึ้น<br>๒.สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น | พัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในกิจกรรมส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ |              |       |       |       |       |       |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|-----------------|--------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                 |              |          | <p>(๖) บริหารสัญญาจ้างผู้รับงานโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>(๗) ประสานงานสถานที่จัดโครงการ</p> <p>(๘) แต่งตั้งคณะทำงานคัดเลือกสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐</p> <p>(๙) จัดประชุมคณะทำงานคัดเลือกสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐</p> <p>(๑๐) ประกาศรายชื่อสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>(๑๑) จัดงานมอบโล่ให้กับสถานประกอบกิจการ</p> |                |           |              |          |          |          |          |          |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|-----------------|--------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                 |              |          | ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือ<br>แรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้<br>ความสามารถ และสถาบัน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน/<br>สำนักงานพัฒนาฝีมือ<br>แรงงานดีเด่นตามภารกิจ<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>จำนวน ๒๐ แห่ง<br>๑.๒) กิจกรรมที่ ๒ การ<br>บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ<br>ภารกิจของกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงานให้กับสถาน<br>ประกอบการ ศูนย์<br>ทดสอบมาตรฐานฝีมือ<br>แรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้<br>ความสามารถ และสถาบัน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน/<br>สำนักงานพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน ซึ่งมีขั้นตอนการ<br>ดำเนินงาน ดังนี้<br>(๑) ประสานงานวิทยากร<br>และสถานที่จัดโครงการ<br>(๒) ดำเนินการบรรยายให้<br>ความรู้<br>๒) ประเมินผลโครงการ<br>๓) จัดทำรายงานผลการ<br>ดำเนินงานโครงการ |                |           |              |          |          |          |          |          |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                      | วัตถุประสงค์                                                                                                                                | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                           | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                              | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                      | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>ประเด็นหลักที่ ๑</b> สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                |              |       |       |       |       |       |
| <b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> การสนับสนุนสถานประกอบการกิจการเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน                                                                |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                |              |       |       |       |       |       |
| <b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                                                  |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                |              |       |       |       |       |       |
| ๑. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                 | เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                  | ๑. ผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้บริการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย | ๑. จัดทำแบบสำรวจการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงิน ผ่านระบบออนไลน์<br>๓. ขอความร่วมมือผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร่วมตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์<br>๔. รวบรวมผลการสำรวจเพื่อสรุปผล นำมาจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๕. เสนอหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้บริหารเห็นชอบ | <b>ผลผลิต</b><br>หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปรับปรุง<br><b>ผลลัพธ์</b><br>หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุน | ๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินที่ได้ปรับปรุงตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย | บก.          | ✓     | -     | -     | -     | -     |
| ๒. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                   | เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | ๑. ผู้มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ครบ ๕ ระดับตามขั้นตอนการดำเนินงาน            | ๑. จัดประชุมหารือเพื่อพิจารณายกร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้คณะอนุกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน                                                                                                                                                                                                                                           | <b>ผลผลิต</b><br>หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเกิดแรงจูงใจในการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น   | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                            | บก.          | -     | ✓     | -     | -     | -     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                       | วัตถุประสงค์                                                                      | เป้าหมาย                                                                                                                                                          | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                          | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                     | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                                                                                       |                                                                                   |                                                                                                                                                                   | <p>และการใช้จ่ายเงิน<br/>เพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br/>จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br/>๓. สร้างหลักเกณฑ์การใช้<br/>จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรือ<br/>อุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือ<br/>แรงงานให้กลุ่มกฎหมายพิจารณา<br/>๔. เสนอร่างหลักเกณฑ์<br/>การให้เงินช่วยเหลือหรือ<br/>อุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือ<br/>แรงงานคณะกรรมการส่งเสริม<br/>การพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา<br/>๕. เสนอร่างหลักเกณฑ์<br/>การให้เงินช่วยเหลือหรือ<br/>อุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือ<br/>แรงงานให้ปลัดกระทรวงแรงงาน</p> |                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                               |              |          |          |          |          |          |
| ๓. กิจกรรมการปรับปรุง<br>กระบวนการให้กู้ยืมเงิน<br>และให้เงินช่วยเหลือ<br>หรืออุดหนุน | กระบวนการให้กู้ยืมเงินและ<br>ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br>มีความคล่องตัวมากขึ้น | ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบ<br>ด้านการบริการให้กู้ยืมเงิน<br>และให้เงินช่วยเหลือหรือ<br>อุดหนุนสามารถดำเนินการ<br>ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | <p>๑. ระดมความคิดเห็น<br/>กระบวนการให้กู้ยืมเงิน<br/>และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br/>๒. สรุปข้อมูลการปรับปรุง<br/>กระบวนการให้กู้ยืมเงินและ<br/>ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br/>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br/>๓. เสนอแนวทางการปรับปรุง<br/>กระบวนการให้กู้ยืมเงินและ<br/>ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br/>ให้ผู้บริหารเห็นชอบ<br/>๔. เผยแพร่กระบวนการให้กู้ยืม<br/>เงินและให้เงินช่วยเหลือหรือ<br/>อุดหนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง<br/>ถือปฏิบัติ</p>                              | <p><b>ผลผลิต</b><br/>กระบวนการให้กู้ยืมเงินและ<br/>ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br/>ที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จ<br/><b>ผลลัพธ์</b><br/>กระบวนการให้กู้ยืมเงินและ<br/>ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br/>มีประสิทธิภาพ</p> | <p>๑. ระดับความสำเร็จของ<br/>การปรับปรุงกระบวนการให้<br/>กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือ<br/>หรืออุดหนุน<br/>๒. ระดับความพึงพอใจ<br/>ของผู้ใช้บริการเงินกู้และ<br/>เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br/>อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด</p> | บก.          | -        | ✓        | -        | -        | -        |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                            | วัตถุประสงค์                                                                                                             | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                           | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                              | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                            | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต |                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                      |              |          |          |          |          |          |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย                                                                          |                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                      |              |          |          |          |          |          |
| กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน                                                                                                    |                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                      |              |          |          |          |          |          |
| ๑. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                  | เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย                                                       | ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการ ผู้เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจเข้าถึงและใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์<br>๒. ขออนุมัติจัดจ้าง<br>๓. ดำเนินการจ้าง<br>๔. เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่าง ๆ<br>๕. ติดตามและรายงานผลการนำเสนอไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์                                                                                                                                                                                 | <b>ผลผลิต</b><br>สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานหลากหลายประเภท<br><b>ผลลัพธ์</b><br>เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                   | ๑. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่จัดทำ ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท<br>๒. หน่วยงานรับสื่อนำไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมายร้อยละ ๑๐๐                                                 | บก.          | ✓        | ✓        | ✓        | ✓        | ✓        |
| ๒. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                 | เพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลสำรวจความพึงพอใจที่ได้จากผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ                                                                  | ๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ<br>๒. แบบสำรวจได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายในไตรมาสที่ ๒<br>๓. แจกเวียนให้สนพ./สพร. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ<br>๔. สรุปผลความพึงพอใจและนำเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ | <b>ผลผลิต</b><br>กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับรู้ถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ<br><b>ผลลัพธ์</b><br>สื่อประชาสัมพันธ์การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์และ<br>มีแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุง/ทบทวนการจัดทำสื่อในปีงบประมาณถัดไป | ๑. การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจฯ แล้วเสร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา<br>๒. ผลสำรวจความพึงพอใจฯ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ ประเด็น | บก.          | -        | ✓        | ✓        | -        | -        |



| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                            | วัตถุประสงค์                                                                                                                                          | เป้าหมาย                                                                                                                                              | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                                                                             | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น                                                                                                                |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                       |              |       |       |       |       |       |
| เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                       |              |       |       |       |       |       |
| กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพ                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                       |              |       |       |       |       |       |
| ๑. กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี | เพื่อกำกับดูแลผู้ประกอบการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี | ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด | ๑. มีหนังสือถึง สพร. และ สนพ. แจ้งให้ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี<br>๒. มีหนังสือถึง สพร. และ สนพ. แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัดทราบและเตรียมความพร้อมดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปีพร้อมแจ้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ใช้เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบประจำปี<br>๓. กำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการบันทึกผลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปีผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๔. มีหนังสือถึง สพร. และ สนพ. ให้เฝ้าระวังติดตามผู้ประกอบการ | <b>ผลผลิต</b><br>ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนด<br><b>ผลลัพธ์</b><br>ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (ตามเกณฑ์ชี้วัดด้านการปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน) | ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ได้ร้อยละ ๙๐ | สร.          | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                           | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ยื่น<br>แบบแสดงการส่งเงินสมทบ<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>(สท.๒) ประจำปี ให้ยื่นแบบ<br>ให้เสร็จสิ้น<br><br>๕. ตรวจสอบผลการยื่นแบบ<br>แสดงการส่งเงินสมทบกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒)<br>ประจำปี ทางระบบรายงานผล<br>การพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |              |          |          |          |          |          |
| ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |              |          |          |          |          |          |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |              |          |          |          |          |          |
| กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |              |          |          |          |          |          |
| ๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ<br>เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการ<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐<br>และแผนปฏิบัติการประจำปี | ๑. เพื่อดำเนินการทบทวน<br>แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงานแผนปฏิบัติการดิจิทัล<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากร<br>บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br>และแผนปฏิบัติการ ประจำปี<br>และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี<br>๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม<br>เชิงปฏิบัติการมีความรู้<br>ความเข้าใจในกระบวนการ<br>จัดทำแผนปฏิบัติการมีส่วนร่วม<br>ระดมความคิดเห็นในการทบทวน<br>แผนปฏิบัติการด้านกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน | แผนปฏิบัติการด้านกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน<br>แผนปฏิบัติการดิจิทัล<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐<br>และแผนปฏิบัติการประจำปี<br>มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์<br>พันธกิจ และแผนปฏิบัติการ<br>ที่สำคัญ มุ่งองค์ประกอบหลัก<br>ที่ดีและครบถ้วน | ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน<br>ทบทวนแผนปฏิบัติการ<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติ<br>การบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>และแผนปฏิบัติการประจำปี<br>๒. ขออนุมัติโครงการอบรม<br>เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวน<br>แผนปฏิบัติการด้านกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน<br>แผนปฏิบัติการดิจิทัล<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากร<br>บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ | <b>ผลผลิต</b><br>แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพ<br>สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ<br>ระยะยาวและเมืองประกอบ<br>ที่ดีครบถ้วน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงานผ่านความเห็นชอบ<br>จากคณะกรรมการบริหาร<br>กองทุน และมีการสื่อสาร<br>แผนฯ ให้ผู้บริหารและ<br>หน่วยงานภายในกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานรับทราบ | ๑. แผนปฏิบัติการกองทุน<br>ประจำปีมีความสอดคล้องกับ<br>แผนปฏิบัติการระยะยาวและ<br>เมืองประกอบที่ดีครบถ้วน<br>ร้อยละ ๑๐๐<br>๒. แผนปฏิบัติการกองทุนฯ<br>ประจำปีได้รับความเห็นชอบ<br>จากคณะกรรมการบริหาร<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>และมีการเผยแพร่ให้แก่<br>ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือน<br>สิงหาคม | นผ.          | ✓        | ✓        | ✓        | ✓        | -        |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                         | เป้าหมาย | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                 | แผนปฏิบัติการดิจิทัล<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากร<br>บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br>และแผนปฏิบัติการประจำปี |          | <p>แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br/>และแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>๓. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ<br/>การทบทวนแผนปฏิบัติการ<br/>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br/>แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุน<br/>พัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติ<br/>การบริหารทรัพยากรบุคคล<br/>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br/>แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br/>และแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>๔. ยกร่างแผนปฏิบัติการ<br/>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br/>แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุน<br/>พัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติ<br/>การบริหารทรัพยากรบุคคล<br/>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br/>แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br/>และแผนปฏิบัติการประจำปี<br/>(ฉบับทบทวน)</p> <p>๕. ขอความเห็นชอบ<br/>แผนปฏิบัติการด้านกองทุน<br/>พัฒนาฝีมือแรงงาน<br/>แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุน<br/>พัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติ<br/>การบริหารทรัพยากรบุคคล<br/>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br/>พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ<br/>แผนปฏิบัติการประจำปี<br/>(ฉบับทบทวน)ต่อคณะกรรมการ<br/>บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> |                |           |              |          |          |          |          |          |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                          | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                | เป้าหมาย                                                                                                        | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                 | และคณะกรรมการส่งเสริม<br>การพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๖. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์<br>แผนปฏิบัติการด้านกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐<br>และแผนปฏิบัติการประจำปี<br>(ฉบับทบทวน) ให้ผู้บริหาร<br>และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |              |          |          |          |          |          |
| ๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ<br>เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพ<br>การบริหารความเสี่ยง<br>และการควบคุมภายใน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ประจำปี | ๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้<br>ความเข้าใจ สามารถดำเนินการ<br>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ<br>ด้านการบริหารความเสี่ยง<br>และระบบการควบคุมภายใน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. เพื่อจัดทำแผนบริหาร<br>ความเสี่ยงกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงานประจำปี<br>โดยการมีส่วนร่วม<br>ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>มีแผนบริหารความเสี่ยงกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี<br>ที่มาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน<br>๒. ขออนุมัติและจัดอบรม<br>เชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผน<br>บริหารความเสี่ยงประจำปี<br>๓. จัดทำคู่มือและแผน<br>บริหารความเสี่ยงกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี<br>๔. ขอความเห็นชอบคู่มือ<br>และแผนบริหารความเสี่ยง<br>ประจำปีจากคณะกรรมการ<br>บริหารทุนหมุนเวียน<br>๕. เผยแพร่คู่มือและ<br>แผนบริหารความเสี่ยง<br>ประจำปีให้ผู้บริหารและ<br>ผู้เกี่ยวข้อง | <b>ผลผลิต</b><br>๑. บุคลากรกองทุนฯ ได้รับ<br>การอบรมและมีความรู้<br>ความเข้าใจด้านการบริหาร<br>ความเสี่ยงและควบคุมภายใน<br>๒. แผนบริหารความเสี่ยงกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี<br>บัญชี ๒๕๗๐ ที่มาจากการมี<br>ส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง<br><b>ผลลัพธ์</b><br>๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้<br>ความเข้าใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ<br>การบริหารความเสี่ยง<br>และการควบคุมภายในกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น<br>๒. แผนบริหารความเสี่ยง<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ประจำปี ผ่านความเห็นชอบ<br>จากคณะกรรมการบริหาร<br>ทุนหมุนเวียน และได้สื่อสาร<br>ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ | ๑. ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้<br>ความเข้าใจในเรื่องการเพิ่ม<br>ประสิทธิภาพด้านการ<br>บริหารความเสี่ยงและระบบ<br>การควบคุมภายในกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น<br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br>๒. คู่มือและแผนบริหาร<br>ความเสี่ยงของกองทุนฯ<br>มีองค์ประกอบครบถ้วน<br>โดยผ่านความเห็นชอบจาก<br>คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ<br>รวมทั้งเผยแพร่แก่ผู้มีส่วน<br>เกี่ยวข้องได้ภายในไตรมาส<br>ที่ ๑ | นผ.          | ✓        | ✓        | ✓        | ✓        | ✓        |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                              | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                       | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี | ๑. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี<br>๒. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๕๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี<br>๓. เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี | แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>แผนปฏิบัติการดิจิทัล<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี<br>มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน | ๑. ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี<br>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงานโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี<br>๓. จัดทำและนำเสนอร่างรายละเอียดขอบเขตของงานโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี<br>ต่ออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ<br>๔. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาและคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี<br>๕. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษา | <b>ผลผลิต</b><br>แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และเมืองค้ประกอบที่ตีครบถ้วน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบ | ๑. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และเมืองค้ประกอบที่ตีครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐<br>๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบ และมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง | นผ.          | -     | -     | -     | -     | ✓     |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|--------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                 |              |          | จัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี<br>๖. บริหารสัญญาจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี<br>๗. นำเสนอแผนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ต่อคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ<br>๘. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |                |           |              |       |       |       |       |       |

| โครงการ/กิจกรรม                                                             | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                     | ตัวชี้วัด                                                                                                | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๔. โครงการทบทวน และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | เพื่อให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการกำหนดผ่านคู่มือที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพ                                                                                                                                                                                                                                                                    | มีการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน<br>๒. คณะทำงานร่วมกันพิจารณา คัดเลือกกระบวนงานหรือคู่มือที่จะพัฒนา<br>๓. ศึกษาแนวทางการจัดทำ รายละเอียด ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน และจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงาน<br>๔. เสนอขอความเห็นชอบ ร่างคู่มือการปฏิบัติงาน ต่อคณะอนุกรรมการบริหาร กองทุน<br>๕. จัดทำรูปเล่มและเผยแพร่ คู่มือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์                                                                                                          | <b>ผลผลิต</b><br>คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจ กองทุนได้รับการพัฒนา และเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>กองทุนมีแนวทาง การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน โดยกำหนดผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน                                              | คู่มือที่ได้รับการพัฒนา และเผยแพร่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงาน                            | นผ.          | ✓     | -     | ✓     | -     | -     |
| ๕. โครงการจ้างที่ปรึกษา เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อสำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ความคุ้มค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำรายงานการวิเคราะห์การปฏิบัติการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ทฤษฎี หลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน และปรับปรุงคู่มือ วิธีการประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ การกำหนดตัวชี้วัด ตลอดจน | ๑. รายงานการวิเคราะห์ แนวโน้มและทิศทางในอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. คู่มือการประเมินความคุ้มค่า การปฏิบัติการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้ รูปแบบการดำเนินงาน วิธีการประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ การกำหนดตัวชี้วัด ตลอดจน ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับการใช้งบประมาณจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๓. กองทุนมีทิศทาง การดำเนินงานด้านกองทุน | ๑. ขออนุมัติโครงการจ้าง ที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์ แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้าง ที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์ แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ ร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) โครงการจ้างที่ปรึกษา เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๔. จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) โครงการจ้าง ที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้ม | <b>ผลผลิต</b><br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของฉากทัศน์ (Scenario) ตามแนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหาร ใช้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อยกระดับการบริหาร จัดการกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ระดับความสำเร็จของจัดทำ รายงานผลการวิเคราะห์ แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแผนงานหรือระยะเวลา | นผ.          | -     | -     | -     | ✓     | -     |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์                                                                                               | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                            | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                 | แนวโน้มนและทิศทางในอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. เพื่อให้สามารถบริหารจัดการกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | พัฒนาฝีมือแรงงานตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยสามารถบริหารจัดการกองทุนเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวโน้มและความท้าทายที่เกิดขึ้นในอนาคตและตอบโจทย์ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้รับบริการ | อนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเสนออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ ๕. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาและคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษา โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘. บริหารสัญญาจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙. นำเสนอรายงานผลการวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทราบ ๑๐. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์รายงานการวิเคราะห์แนวโน้ม |                |           |              |       |       |       |       |       |



| โครงการ/กิจกรรม                                                                          | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                   | เป้าหมาย                                                                                                                              | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                   | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                             | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                       | อนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |              |       |       |       |       |       |
| ๖. กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น<br>๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่ได้รับการปรับปรุงที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การนำไปใช้งาน ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ | กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีฐานข้อมูลฯ ที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ                             | ๑. ทบทวนฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่มีอยู่เดิม<br>๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการเป็น HRIS (Human Resources Information System) โดยเพิ่มเติมข้อมูลที่เป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เช่น อายุการทำงาน และอื่นๆ<br>๓. นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุงให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ | <b>ผลผลิต</b><br>กองทุนมีฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุง<br><b>ผลลัพธ์</b><br>ฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนสมบูรณ์ และตอบสนองการใช้งาน ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ                          | ๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ตามแผนงานหรือระยะเวลา<br>๒. ข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนสมบูรณ์<br>๓. มีการนำฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเด็น | บท.          | -     | ✓     | -     | -     | -     |
| ๗. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)                            | ๑. เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเอง<br>๒. เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน                                                                                                                               | บุคลากรของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ | ๑. กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนารายบุคคล<br>๒. จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล<br>๓. แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล<br>๔. แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานประเมินผล การพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล<br>๕. จัดทำสรุปผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน                                  | <b>ผลผลิต</b><br>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล<br><b>ผลลัพธ์</b><br>บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล และนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ | ๑. บุคลากรกองทุนฯ มีแผนพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๒. บุคลากรกองทุนฯ ที่พัฒนาตนเองสำเร็จตามแผนพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕<br>๓. บุคลากรกองทุนฯ ที่พัฒนาตนเองมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ร้อยละ ๑๐๐                                                         | บท.          | -     | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                      | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                 | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                            | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๘. โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์ การให้กู้ยืมเงิน และการให้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | เพื่อให้คณะกรรมการ พิจารณาการให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการจัดทำ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือ หรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ร่วมระดม ความคิดเห็นเพื่อหาแนวทาง ร่วมกันในการทบทวนระเบียบ ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน และประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้ง กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง เป็นนโยบายในการขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับพื้นที่ | กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการพัฒนา หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานที่ตรงตาม ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. จัดทำโครงการและขออนุมัติ โครงการ<br>๒. ดำเนินการสัมมนา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะอนุกรรมการพิจารณา การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานและคณะกรรมการ จัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือ หรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี ผู้อำนวยการสถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๙ ฉะเชิงเทรา และเจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้องของสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน และกองส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน รวมจำนวน ๔๐ คน กิจกรรมประกอบด้วย<br>(๑) การบรรยายหัวข้อ “หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนจากกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน”<br>(๒) การแบ่งกลุ่มร่วมระดม ความคิดเห็นเพื่อหาแนวทาง การกำหนดหลักเกณฑ์การให้ กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือ | <b>ผลผลิต</b><br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการรับฟังความคิดเห็น จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการกำหนดทิศทางเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน และการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สนอง ประโยชน์ตรงตามความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน | ๑. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วม การสัมมนามีจำนวนไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ เทียบกับ เป้าหมายโครงการ<br>๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการพัฒนา หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน จำนวน ไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น | บก.          | ✓     | -     | -     | -     | -     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                         | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | เป้าหมาย                                                                                                                                                       | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                    | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                | หรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>(๓) การเยี่ยมชมสถานประกอบกิจการเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบกิจการ<br>๓. รายงานผลการดำเนินโครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |              |       |       |       |       |       |
| ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |              |       |       |       |       |       |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |              |       |       |       |       |       |
| กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |              |       |       |       |       |       |
| ๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์ | ๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต<br>๒. เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการและขั้นตอนในการนำจิตตปัญญา มาประยุกต์ใช้ในองค์กร<br>๓. เพื่อฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร<br>๔. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกและพัฒนาจิตให้เป็นวิถีการทำงาน และระบบขององค์กร | บุคลากรกองทุนฯ เข้าใจและประยุกต์ใช้จิตตปัญญา ในการฝึกสติและสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กรเพื่อสร้างความรัก และผูกพันต่อองค์กร | ๑. นำเสนอเรื่องของการพัฒนาจิตแนวใหม่ ความสัมพันธ์ของการพัฒนาสติกับการทำงานของสมอง การพัฒนาสติ ๓ ระดับในองค์กรด้วยหลัก “คน-ทีม-องค์กร”<br>๒. ฝึกปฏิบัติพัฒนาสติ ในการทำงาน (Practice) ชี้ให้เห็นการพัฒนาจิตกับทีม (Teamwork & Team Learning) เช่น<br>(๑) Mindfulness<br>- การฝึกสติ บทเรียนที่ได้จาก Session นี้คือ “การรู้ตัวว่าเราคิดอะไรเป็นสิ่งที่ควรฝึกอยู่เสมอ” เป็นการฝึกเพื่อให้เรารู้ตัวก่อนที่จะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่กระทบจิตใจ เรามีภูมิคุ้มกัน ควบคุมอารมณ์ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น | <b>ผลผลิต</b><br>บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความความรู้ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้จิตตปัญญา เพื่อฝึกสติและสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>บุคลากรกองทุนประยุกต์ใช้จิตตปัญญาในการดำเนินชีวิต และการทำงาน ส่งผลให้ผูกพันต่อองค์กร | ๑. บุคลากรตามเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๑๑.๒ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br>๓. ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ประเด็นวัดความสุข Happy Soul (จิตวิญญาณดี)) คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๗๕.๐๐ (Very Happy) | บพ.          | ✓     | -     | -     | -     | -     |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|-----------------|--------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                 |              |          | (๒) Self-Awareness<br>– ความตระหนักรู้ในตนเอง<br>การฝึกให้เราารู้ความเป็นตัวเอง<br>การจับความคิดตัวเองให้ได้<br>(๓) Self-Management<br>–การจัดการความคิดของตัวเอง<br>๔) Empathy<br>- การรับฟังบนพื้นฐาน<br>ของความเข้าใจ เปิดกว้าง<br>ในการรับฟังเสียงความรู้สึก<br>ของผู้อื่น “ทีมที่ดีที่สุด คือ<br>การมีพื้นที่ปลอดภัย (Safe<br>Space) ที่เราสามารถพูด<br>หรือแสดงออกได้ด้วย<br>ความรู้สึกจริงๆ”<br>๕) Motivation<br>- แรงแบ่งกำลังใจในทุกวัน<br>ที่เรามีชีวิต<br>๖) Leadership<br>- ความเชื่อมั่นในตัวเอง<br>ที่เป็นแรงผลักดันให้คนอื่น ๆ<br>๓. มีการนำกระบวนการ<br>ของ Dialogue และการอภิปราย<br>อย่างสร้างสรรค์ด้วยสติสนทนา<br>มาใช้จนสามารถประยุกต์<br>พัฒนาจิตให้เป็นวิถีในองค์กร<br>(MIO)<br>๔. ประเมินผลกิจกรรม<br>๕. สรุปและรายงานผลการ<br>ดำเนินงาน |                |           |              |          |          |          |          |          |

| โครงการ/กิจกรรม                                                              | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                 | เป้าหมาย                                                                                                                 | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๒. กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา  | เพื่อสำรวจ และจัดทำ/ทบทวนแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การประเมินผล และปรับปรุงแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานภายในกองทุนเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน | ๑. สำรวจและประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กร ก่อนดำเนินกิจกรรม<br>๒. จัดทำแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกองทุนฯ<br>๓. แจ้งเวียนแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรดำเนินการ<br>๔. ประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรหลังดำเนินกิจกรรม<br>๕. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม และรายงานต่อผู้บริหารกองทุนเพื่อให้ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ | <b>ผลผลิต</b><br>หน่วยงานมีแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา<br><b>ผลลัพธ์</b><br>มีการใช้ประโยชน์จากแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และช่วยให้ระดับความสัมพันธ์ของบุคลากรดีขึ้น | ๑. แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ และเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้อง<br>๒. หน่วยงานภายในกองส่งเสริมการพัฒนฝีมือแรงงานใช้เป็นแนวทางพัฒนาสร้างความสัมพันธ์ ร้อยละ ๑๐๐<br>๓. ปี ๒๕๖๗ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเพิ่มขึ้น (หลังเข้าร่วมกิจกรรม เทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม)<br>๔. ปี ๒๕๖๘ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่ามากกว่าปีก่อน<br>๕. ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยปีก่อน | บท.          | -     | ✓     | ✓     | -     | -     |
| ๓. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. เพื่อจัดทำ/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญทั้งทักษะ      | กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีคลังความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                   | ๑. สำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. จัดหาแหล่งเรียนรู้/สร้างคลังความรู้เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ตาม                                                                                                                                                                                                                                              | <b>ผลผลิต</b><br>กองทุนมีการปรับปรุงองค์ความรู้ (Explicit Knowledge) ที่มีอยู่เดิม และเพิ่มเติมองค์ความรู้ที่ยังขาดอยู่ตามความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน                                                                                        | ๑. จำนวนองค์ความรู้ที่กองทุนจัดทำ/จัดหา และเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน ปีละไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง<br>๒. บุคลากรกองทุนฯ ศึกษาหรือใช้ประโยชน์จากคลังความรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | บท.          | -     | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                        | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                      | เป้าหมาย                                                                                                                                       | ขั้นตอน                                                                                                                                             | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                            | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                                        | และองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากร                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                | ความต้องการพัฒนาของบุคลากรของกองทุนฯ<br>๓. เผยแพร่คลังความรู้ให้แก่บุคลากรกองทุนฯ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์กองทุนฯ                             | <b>ผลลัพธ์</b><br>บุคลากรใช้ประโยชน์จากคลังความรู้ที่จัดทำ และประเมินผลลัพธ์การใช้งาน                                                                                                                                                                                     | ๓. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อคลังความรู้ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าระดับ “ดี” (๓.๕ ขึ้นไป)                                                                                                                                                                                         |              |       |       |       |       |       |
| ๔. โครงการฝึกอบรมเรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเข้าใจ ประเมินตนเอง และสามารถบริหารจัดการความเครียดหรือแก้ปัญหาเป็นลำดับตามสาเหตุหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม                                                                                                                                         | ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อการก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)                                | ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร<br>๒. ขออนุมัติโครงการ<br>๓. ดำเนินการอบรม<br>๔. ประเมินผลโครงการ<br>๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ | <b>ผลผลิต</b><br>บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเครียดเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี<br><b>ผลลัพธ์</b><br>บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการความเครียด                                                                                   | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br>๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น (พิจารณาจากผลการประเมินความสุขในการทำงานภายหลังจากการเข้าร่วมโครงการ) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | บพ.          | -     | -     | ✓     | -     | -     |
| ๕. โครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน*   | ๑. เพื่อพัฒนาแนวความคิดทัศนคติ และแรงบันดาลใจในการทำงานพร้อมกับการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน<br>๒. เพื่อฝึกปฏิบัติ และร่วมทำกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข<br>๓. เพื่อส่งเสริมสุขภาวะองค์กรรวมทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการวางแผนการเงินที่มั่นคง | ๑. บุคลากรกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๖๓ คน<br>๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อการก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข | ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร<br>๒. ขออนุมัติโครงการ<br>๓. ดำเนินการอบรม<br>๔. ประเมินผลโครงการ<br>๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ | <b>ผลผลิต</b><br>กองทุนมีแนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากร<br><b>ผลลัพธ์</b><br>๑. บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางการสร้างความสุขและสร้างสมดุลชีวิตในการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความสมดุลในการทำงานและการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน | ๑. บุคลากรตามเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br>๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมีคะแนนผ่านมาตรฐานของการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐                                           | บพ.          | -     | -     | -     | ✓     | ✓     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                               | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | เป้าหมาย                                                                                                                                       | ขั้นตอน                                                                                                                                                         | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                       | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                                                                                                                                               | ๔. เพื่อลดความเครียดสะสม<br>และสร้างบรรยากาศการทำงาน<br>เชิงบวก อันจะส่งผลต่อการเพิ่ม<br>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                 | ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมี<br>คะแนนผ่านมาตรฐานของการ<br>ฝึกอบรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                 |              |          |          |          |          |          |
| ๖. โครงการฝึกอบรม “หลักสูตร<br>การปฐมพยาบาลและการช่วย<br>ฟื้นคืนชีพพื้นฐาน” Emergency<br>First Aid and Basic Life<br>Support Training Course) | ๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้<br>ความเข้าใจเกี่ยวกับการ<br>การปฐมพยาบาลและ<br>การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน<br>อย่างถูกต้องและมีแนวปฏิบัติ<br>ที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน<br>๒. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ<br>การปฐมพยาบาลและ<br>การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน<br>ให้แก่บุคลากร<br>๓. เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ<br>ให้แก่บุคลากรในการ<br>ปฏิบัติการปฐมพยาบาลและ<br>การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน | ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้<br>และทักษะในการปฐมพยาบาล<br>สามารถนำไปช่วยเหลือ<br>ในเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง<br>ก่อนนำส่งสถานพยาบาลต่อไป          | ๑. ติดต่อประสานงาน<br>สถานที่จัดอบรมและวิทยากร<br>๒. ขออนุมัติโครงการ<br>๓. ดำเนินการอบรม<br>๔. ประเมินผลโครงการ<br>๕. จัดทำรายงานผลการ<br>ดำเนินงานโครงการ     | <b>ผลผลิต</b><br>ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้<br>ความเข้าใจและทักษะ<br>การปฐมพยาบาลและการช่วย<br>ฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานที่ถูกต้อง<br><b>ผลลัพธ์</b><br>ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ<br>นำความรู้ทางทฤษฎีและ<br>หลักปฏิบัติการช่วยเหลือ<br>ฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานไปใช้<br>เมื่อประสบเหตุการณ์ฉุกเฉิน<br>และสามารถลดความรุนแรง<br>ของอาการบาดเจ็บของ<br>ผู้ประสบเหตุอันตราย<br>ก่อนส่งต่อไปยังทาง<br>การแพทย์ได้ | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ ๘๐<br>๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม<br>มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น<br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐                                                                                             | บพ.          | -        | -        | -        | ✓        | -        |
| ๗. โครงการฝึกอบรม "Smart<br>Eating, Better Life :<br>การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม<br>การบริโภคอาหารสำหรับวัย<br>ทำงาน"*                             | ๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความ<br>เข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ<br>โภชนาการพื้นฐานและการ<br>เลือกอาหาร<br>๒. เพื่อฝึกทักษะการคำนวณ<br>พลังงานที่ร่างกายต้องการ<br>รายบุคคล<br>๓. เพื่อให้สามารถอ่านฉลาก<br>โภชนาการและเลือกซื้อ<br>วัตถุดิบได้                                                                                                                                          | ๑. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้าน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>จำนวน ๙๐ คน<br>๒. ผู้ผ่านการอบรมที่มีการ<br>ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการ<br>บริโภคที่ดีขึ้น | ๑. ติดต่อประสานงาน<br>สถานที่จัดอบรมและ<br>วิทยากร<br>๒. ขออนุมัติโครงการ<br>๓. ดำเนินการอบรม<br>๔. ประเมินผลโครงการ<br>๕. จัดทำรายงานผลการ<br>ดำเนินงานโครงการ | <b>ผลผลิต</b><br>ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้<br>ความเข้าใจและทักษะถูกต้อง<br>เกี่ยวกับโภชนาการพื้นฐาน<br>และการเลือกอาหาร<br><b>ผลลัพธ์</b><br>ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ<br>นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ<br>หลักโภชนาการที่ถูกต้อง<br>เหมาะสมสำหรับตนเอง<br>และผู้ใกล้ชิด สามารถ                                                                                                                         | ๑. บุคลากรตามเป้าหมาย<br>เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อย<br>กว่าร้อยละ ๙๐<br>๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย<br>มีความพึงพอใจต่อโครงการ<br>ฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ<br>๘๐<br>๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม<br>มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น<br>และมีการปรับเปลี่ยน | บพ.          | -        | -        | -        | -        | ✓        |

| โครงการ/กิจกรรม                                                    | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | เป้าหมาย                                                                                         | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                          | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                 | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                                                                    | ๔. เพื่อสร้างแนวทางในการวางแผนเมนูอาหารสุขภาพด้วยตนเอง                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | วิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพของตนเองได้                                                                                                        | พฤติกรรมกรรมการบริโภคที่ดีขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐                                                                                                                                       |              |          |          |          |          |          |
| ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                           |              |          |          |          |          |          |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                           |              |          |          |          |          |          |
| กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                           |              |          |          |          |          |          |
| ๑. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                  | ๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน<br>๒. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ของกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย โดยนำเสนอผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดทำแล้วเสร็จ และใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง | ๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ<br>๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ<br>๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | <b>ผลผลิต</b><br>เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำสำเร็จ<br><b>ผลลัพธ์</b><br>เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา<br>๒. ผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | นผ.          | ✓        | -        | -        | -        | -        |



| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                         | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                              | เป้าหมาย                                                                                                      | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                   | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                               | ๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการ<br>จัดทำเว็บไซต์กองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสาร<br>การวิเคราะห์ความต้องการ<br>ของระบบงานต้นแบบพร้อม<br>เอกสารการออกแบบระบบงาน<br>(ชุดเบื้องต้น)<br>๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ<br>และทดสอบใช้เว็บไซต์กองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๑๐. อบรมการใช้งานให้แก่<br>ผู้ดูแลเว็บไซต์<br>๑๑. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง<br>เพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๑๒. ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์ |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                             |              |       |       |       |       |       |
| ๒. กิจกรรมจัดทำรายละเอียด<br>ของงานจัดทำระบบสารสนเทศ<br>เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน<br>และบัญชีกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน | เพื่อให้กองทุนมีระบบปฏิบัติงาน<br>การเงินและบัญชีตอบสนอง<br>ผู้ให้บริการภายใน โดยจัดทำ<br>รายละเอียดของงานจัดทำ<br>ระบบสารสนเทศ เพื่อการ<br>ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>เพื่อเตรียมการจ้างจัดทำ<br>ระบบสารสนเทศเพื่อการ<br>ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | จัดทำรายละเอียดของงาน<br>จัดทำระบบสารสนเทศ<br>เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน<br>และบัญชีกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน | ๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ<br>รายละเอียดของงานจัดทำ<br>ระบบสารสนเทศเพื่อการ<br>ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. จัดทำรายละเอียดของงาน<br>จัดทำระบบสารสนเทศ<br>เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน<br>และบัญชีกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน<br>๓. รายงานผลการดำเนินงาน<br>ต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน                                                                                                                               | <b>ผลผลิต</b><br>จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำ<br>ระบบสารสนเทศเพื่อการ<br>ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>สามารถใช้จัดทำรายละเอียด<br>ของงานจัดทำระบบสารสนเทศ<br>เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน<br>และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงานเป็นข้อมูลสำหรับ<br>การดำเนินโครงการจ้างจัดทำ<br>ระบบสารสนเทศเพื่อการ | ระดับความสำเร็จของการจัดทำ<br>รายละเอียดของงานจัดทำ<br>ระบบสารสนเทศเพื่อการ<br>ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ตามแผนงานหรือระยะเวลา | นผ.          | ✓     | -     | -     | -     | -     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                        | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | เป้าหมาย                                                                                                                                | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                                                          | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                                               |                                                                                                                    |              |       |       |       |       |       |
| ๓. โครงการจัดจ้างทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ บริหารจัดการระบบการรับ – จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยสามารถประมวลผลและเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง | มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย<br>๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ<br>๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ<br>๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | <b>ผลผลิต</b><br>๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ใช้บริการภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา | นผ.          | -     | ✓     | ✓     | -     | -     |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|-----------------|--------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                 |              |          | ๖. ขอความเห็นชอบร่าง<br>รายละเอียดขอบเขตของงาน<br>(TOR) โครงการจ้างจัดทำ<br>ระบบสารสนเทศเพื่อการ<br>ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการ<br>จ้างจัดทำระบบสารสนเทศ<br>เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน<br>และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน<br>๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสาร<br>การวิเคราะห์ความต้องการ<br>ของระบบงานต้นแบบพร้อม<br>เอกสารการออกแบบระบบงาน<br>(ชุดเบื้องต้น)<br>๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบ<br>สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน<br>การเงินและบัญชีกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๑๐. ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศ<br>เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน<br>และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน<br>๑๑. อบรมการใช้ระบบ<br>สารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงาน<br>การเงินและบัญชีกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๑๒. สรุปรายงานผลการใช้<br>งานระบบสารสนเทศ<br>เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน |                |           |              |          |          |          |          |          |

| โครงการ/กิจกรรม                                            | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | เป้าหมาย                                                                 | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                                                                                                                      | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                          | และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหาร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                |              |       |       |       |       |       |
| ๔. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อบำรุงรักษาการทำงานของระบบสารสนเทศให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องตลอดเวลา<br>๒. เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและปัญหาระบบงานสารสนเทศเหมาะสม สอดคล้อง และรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๓. เพื่อรักษาความปลอดภัยและป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประสงค์ราย | ระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง | ๑. ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๔. จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๕. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๖. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๗. ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและบริหารสัญญาจ้าง | <b>ผลผลิต</b><br>ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ<br><b>ผลลัพธ์</b><br>ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง | ๑. ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. ผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ | นผ.          | -     | -     | ✓     | -     | -     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                      | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                     | เป้าหมาย                                                                                                                                                                   | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                       | ตัวชี้วัด                                                                                                                                           | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                      |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                            | ๘. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                     |              |       |       |       |       |       |
| ๕. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | เพื่อให้กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจและสนับสนุนการให้บริการของกองทุนฯ                                                                                    | ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นในภารกิจ การปฏิบัติงานและสนับสนุนการให้บริการของกองทุนฯ                                                                      | ๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๑.๑ วิเคราะห์และสรุปประเด็นถาม-ตอบที่มีความถี่สูงเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ<br>๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับคำถามสำคัญใน FAQ<br>๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำตอบที่จะบรรจุใน FAQ<br>๒. จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย | <b>ผลผลิต</b><br>กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจของกองทุน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>ผู้รับบริการของกองทุนเข้าถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว | ๑. ระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการ จำนวน ๑ งาน<br>๒. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐                              | นพ.          | -     | ✓     | -     | -     | -     |
| ๖. กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน    | ๑. เพื่อให้ทราบข้อมูลจำนวนและสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. เพื่อจัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ | ๑. มีข้อมูลจำนวน และสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. จัดทำแผนและข้อเสนอการขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ | ๑. สำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อสำรวจความพร้อมใช้งานและพิจารณาจัดสรรครุภัณฑ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>ผลผลิต</b><br>๑. ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ<br>๒. ข้อเสนอเพื่อขอรับเงินจัดสรรในปีงบประมาณ ๒๕๖๘                                                                    | ระดับความสำเร็จของกิจกรรมตามแผนงานหรือระยะเวลาของข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน | นพ.          | -     | ✓     | -     | -     | -     |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์                                                                                             | เป้าหมาย                                          | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                             | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                 | ๓. เพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน | และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน | ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของหน่วยงาน<br>๑.๒ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เพื่อจัดทำรายงานส่งให้กับหน่วยงาน<br>๑.๓ จัดทำแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ.<br>๑.๔ จัดส่งข้อมูลพื้นฐานและแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้กับ สพร./สนพ.<br>๑.๕ ติดตามผลการตอบแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์กับ สพร./สนพ.<br>๑.๖ ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ.<br>๒. จัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ<br>๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน | <b>ผลลัพธ์</b><br>สามารถจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯได้เป็นไปตามแผนการจัดสรร |           |              |          |          |          |          |          |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                    | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                       | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                               | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                | ๓.๑ จัดทำ/ข้อเสนอ<br>เชิงนโยบายในการจัดซื้อ<br>ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์<br>ของ สพร./สนพ. เสนอ<br>ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการ<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้<br>เป็นแนวทางในการจัดซื้อ<br>ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์<br>ในปีงบประมาณถัดไป                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                         |              |       |       |       |       |       |
| ๗. กิจกรรมจัดทำสรุป<br>ประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย<br>ของภารกิจด้านกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ในรูปแบบกรณีศึกษา<br>(FAQ Case Study) | ๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงานมีสรุปประเด็นถาม-ตอบ<br>ที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบ<br>กรณีศึกษา (FAQ Case Study)<br>ที่ครอบคลุมภารกิจ<br>และสนับสนุนการให้บริการ<br>ของกองทุนฯ ในเชิงลึก<br>๒. เพื่อปรับปรุงคำถาม-ตอบ<br>ที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ<br>FAQ ของกองทุนฯ ให้มี<br>ความถูกต้อง ความทันสมัย<br>และทันเวลา | ๑. ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้<br>องค์ความรู้เชิงลึกในภารกิจ<br>ต่าง ๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. ปรับปรุงคำถาม-ตอบ<br>ที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ<br>FAQ ของกองทุนฯ ให้มี<br>ความถูกต้อง ความทันสมัย<br>และทันเวลา | ๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ<br>สรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย<br>ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงานในรูปแบบ<br>กรณีศึกษา (FAQ Case Study)<br>๑.๑ วิเคราะห์และสรุป<br>ประเด็นถาม-ตอบที่มีความถี่สูง<br>ในเชิงลึกเพื่อคัดเลือกเข้าสู่<br>ระบบ FAQ<br>๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับ<br>คำถามสำคัญในรูปแบบ<br>กรณีศึกษาเพื่อบรรจุลงใน<br>ระบบ FAQ<br>๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง<br>ความทันสมัย และทันเวลา<br>ของคำถาม-ตอบที่พบบ่อย<br>ที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ<br>ของกองทุนฯ<br>๒. จัดทำสรุปประเด็น<br>ถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจ<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ | <b>ผลผลิต</b><br>๑. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>มีสรุปประเด็นถาม-ตอบ<br>ที่พบบ่อยในเชิงลึกของ<br>ภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา<br>(FAQ Case Study) ที่ครอบคลุม<br>ภารกิจของกองทุนฯ<br>๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>มีการปรับปรุงคำถาม-ตอบ<br>ที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ<br>FAQ ของกองทุนฯ<br><b>ผลลัพธ์</b><br>๑. ผู้รับบริการของกองทุนฯ<br>สามารถเข้าถึงองค์ความรู้<br>เชิงลึกในภารกิจต่าง ๆ<br>ของกองทุน<br>๒. คำถาม-ตอบที่พบบ่อย<br>ที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ<br>ของกองทุนฯ มีความถูกต้อง<br>ความทันสมัย และทันเวลา | ๑. ร้อยละของระดับ<br>ความพึงพอใจของผู้รับบริการ<br>ระบบ FAQ ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ ๘๐<br>๒. ระดับความสำเร็จ<br>ของการปรับปรุงคำถาม-ตอบ<br>ที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ<br>FAQ ของกองทุนฯ | นพ.          | -     | -     | ✓     | -     | -     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                   | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | เป้าหมาย                                                               | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                           | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                        | Case Study) และตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ<br>๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                     |              |       |       |       |       |       |
| ๘.โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน* | ๑. เพื่อบำรุงรักษาการทำงานของระบบสารสนเทศให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องตลอดเวลา<br>๒. เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและปัญหาระบบงานสารสนเทศเหมาะสม สอดคล้อง และรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๓.เพื่อรักษาความปลอดภัย และป้องกันการถูกทำลาย ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประสงค์ราย | ระบบสารสนเทศมีความพร้อมในการใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง | ๑. ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br>๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br>๔. จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการ | <u>ผลผลิต</u><br>ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ<br><u>ผลลัพธ์</u><br>ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง | ๑. ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา<br>๒. ผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ | นผ.          | -     | -     | -     | -     | ✓     |



| โครงการ/กิจกรรม                                                                                  | วัตถุประสงค์                                                                                                                                 | เป้าหมาย                                                                                                                                      | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                      | ตัวชี้วัด                                                                                   | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                                                                                                  |                                                                                                                                              |                                                                                                                                               | <p>จ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ<br/>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br/>เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้<br/>เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p> <p>๕. ขอความเห็นชอบร่าง<br/>รายละเอียดขอบเขตของงาน<br/>(Terms of Reference :<br/>TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษา<br/>ระบบสารสนเทศกองทุน<br/>พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการ<br/>ให้เงินกู้ยืมและการให้เงิน<br/>ช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p> <p>๖. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการ<br/>จ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ<br/>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br/>เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้<br/>เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p> <p>๗. ดำเนินการจัดจ้าง<br/>บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ<br/>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br/>และบริหารสัญญาจ้าง</p> <p>๘. สรุปรายงานผลการใช้งาน<br/>ระบบสารสนเทศกองทุน<br/>พัฒนาฝีมือแรงงาน<br/>เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนา<br/>ฝีมือแรงงาน</p> |                                                                                                     |                                                                                             |              |          |          |          |          |          |
| ๙. โครงการจ้างจัดทำระบบ<br>สำรองข้อมูลและบริหาร<br>จัดการระบบสารสนเทศ<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | ๑. เพื่อจัดทำระบบสำรองข้อมูล<br>(Backup System) และระบบ<br>เครื่องแม่ข่ายสำรอง (Backup<br>Server System) ให้สามารถ<br>รองรับการทำงานได้อย่าง | ๑. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมี<br>ระบบสำรองข้อมูล (Backup<br>System) และระบบเครื่องแม่<br>ข่ายสำรอง (Backup Server<br>System) ให้สามารถรองรับการ | ๑. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำ<br>ระบบสำรองข้อมูลและบริหาร<br>จัดการระบบสารสนเทศกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>ผลผลิต</b><br>๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>มีระบบสำรองข้อมูล (Backup<br>System) และระบบเครื่องแม่ | ๑. ระดับความสำเร็จของ<br>จัดทำระบบสำรองข้อมูล<br>และบริหารจัดการระบบ<br>สารสนเทศกองทุนพัฒนา | นผ.          | -        | -        | -        | -        | ✓        |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                        | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                 | ต่อเนื่องและสามารถกู้คืนข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในกรณีที่ระบบหลักเกิดเหตุขัดข้อง<br>๒. เพื่อพัฒนาระบบการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด (KPIs) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละปีบัญชี ๓. เพื่อจัดทำระบบบริหารจัดการข้อมูลลูกค้าจ้างและครุภัณฑ์ของกองทุนฯ โดยสามารถจำแนกและสืบค้นข้อมูลตามพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ<br>๔. เพื่อพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอัจฉริยะ (Dashboard) โดยนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ทั้งในด้านตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ รายงานทางการเงินและบัญชีการบริหารจัดการและติดตามหนี้สิน รวมถึงการรายงานผลการฝึกอบรมและการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ๕. เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจ | ทำงานได้อย่างต่อเนื่องและสามารถกู้คืนข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในกรณีที่ระบบหลักเกิดเหตุขัดข้อง<br>๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด (KPIs) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละปีบัญชี ๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบบริหารจัดการข้อมูลลูกค้าจ้างและครุภัณฑ์ของกองทุนฯ โดยสามารถจำแนกและสืบค้นข้อมูลตามพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ<br>๔. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอัจฉริยะ (Dashboard) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ๕. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจ การกำกับดูแล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งยกระดับการทำงานสู่การเป็นระบบราชการดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ | ๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูล และบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๔. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๕. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๖. ดำเนินการจัดจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุน | ช่วยสำรอง (Backup Server System)<br>๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด (KPIs) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละปีบัญชี ๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบบริหารจัดการข้อมูลลูกค้าจ้างและครุภัณฑ์ของกองทุนฯ ๔. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอัจฉริยะ (Dashboard) ๕. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจ การกำกับดูแล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>๑. ระบบสำรองข้อมูล (Backup System) และระบบเครื่องแม่ช่วยสำรอง (Backup Server System) สามารถรองรับการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและสามารถกู้คืนข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในกรณีที่ระบบหลักเกิดเหตุขัดข้อง<br>๒. ระบบการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด | ฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา<br>๒. ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐<br>๓. ผู้ใช้งานสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ของผู้เข้าใช้งานทั้งหมด |              |       |       |       |       |       |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                  | วัตถุประสงค์                                                                                                                   | เป้าหมาย                                                                                                                                 | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                        | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                         | ผู้รับผิดชอบ | ปี<br>๖๖ | ปี<br>๖๗ | ปี<br>๖๘ | ปี<br>๖๙ | ปี<br>๗๐ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                                                                                                                                  | การกำกับ ดูแล และวิเคราะห์ผล<br>การดำเนินงาน พร้อมทั้ง<br>ยกระดับการทำงานสู่การเป็น<br>ระบบราชการดิจิทัลอย่างมี<br>ประสิทธิภาพ |                                                                                                                                          | พัฒนาฝีมือแรงงานและบริหาร<br>สัญญาจ้าง<br>๗. สรุปรายงานผลการใช้งาน<br>ระบบสำรองข้อมูลและบริหาร<br>จัดการระบบสารสนเทศกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอ<br>ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน     | (KPIs) ของกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงานในแต่ละปีบัญชี<br>ตอบสนองต่อความต้องการของ<br>ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงานและเจ้าหน้าที่<br>ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน<br>๓. ระบบบริหารจัดการข้อมูล<br>ลูกจ้างและครุภัณฑ์ของกองทุนฯ<br>สามารถจำแนกและสืบค้นข้อมูล<br>ตามพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและ<br>เป็นระบบ<br>๔. ระบบการวิเคราะห์ข้อมูล<br>สารสนเทศอัจฉริยะ<br>(Dashboard) สามารถใช้ในการ<br>วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก<br>๕. ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์สำหรับ<br>ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการ<br>ตัดสินใจ การกำกับดูแล และ<br>วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน<br>ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ |                                                                                                                                                                                                                   |              |          |          |          |          |          |
| <b>ประเด็นหลักที่ ๓</b> การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ                                                                    |                                                                                                                                |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                   |              |          |          |          |          |          |
| <b>เป้าประสงค์ที่ ๓</b> บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพสูงขึ้น |                                                                                                                                |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                   |              |          |          |          |          |          |
| <b>กลยุทธ์</b> พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้เพิ่มขึ้น                                                        |                                                                                                                                |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                   |              |          |          |          |          |          |
| ๑. กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้<br>ในการปรับตำแหน่งลูกจ้าง<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน       | เพื่อศึกษาความเป็นไปได้<br>ในการปรับตำแหน่งลูกจ้าง<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน          | กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ในการ<br>ประกอบการตัดสินใจในการ<br>ปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงาน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. แต่งตั้งคณะทำงานศึกษา<br>ความเป็นไปได้ในการปรับ<br>ตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงานเป็นพนักงาน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. ศึกษาความเป็นไปได้ ในการ<br>ปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุน | <b>ผลผลิต</b><br>กองทุนมีรายงานศึกษา<br>ความเป็นไปได้ในการ<br>ปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงาน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br><b>ผลลัพธ์</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ๑. รายงานศึกษาความเป็นไปได้<br>ในการปรับตำแหน่งลูกจ้าง<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงานแล้วเสร็จ<br>ตามแผนงานและระยะเวลา<br>๒. จัดทำแผนการดำเนินงาน<br>ปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุน | บพ.          | -        | -        | ✓        | -        | -        |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                      | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                          | เป้าหมาย                                                                                                                                         | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                 | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                  | พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงาน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒.๑ ทบทวนสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรกองทุน<br>๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนา (Training Road Map) ของบุคลากรกองทุน<br>๒.๓ ศึกษาภาระเทียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการปรับตำแหน่ง ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒.๔ จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงานจากตำแหน่ง ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒.๕ วิเคราะห์แนวทางการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกองทุน (Career Path)<br>๓. สรุปผลและรายงานผล | กองทุนสามารถนำรายงาน ศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานได้ | พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงาน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>เสนอต่อผู้บริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ<br>๓. ผู้บริหารกองทุนฯ เห็นชอบแผนฯ และมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ |              |       |       |       |       |       |
| ๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตรวจติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐* | ๑. เพื่อตรวจติดตามผลการดำเนินงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานส่วนภูมิภาค<br>๒. เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนา<br>ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนา | ๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจสามารถดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตรงกัน และสำเร็จตามเป้าหมาย | ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดโครงการในภูมิภาค<br>๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ<br>๓. ดำเนินการตามการดำเนินงาน<br>๔. ประเมินผลโครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>ผลผลิต</b><br>ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานส่วนภูมิภาคได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                     | ๑. จำนวนบุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br>๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐                                      | นผ.          | -     | -     | -     | ✓     | ✓     |

| โครงการ/กิจกรรม                                           | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ขั้นตอน                                                                                                                                                                | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                   | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                           | ฝีมือแรงงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ตลอดจนแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ภายใต้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีการปรับปรุงใหม่<br>๓. เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานส่วนภูมิภาคให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง | ๒. กลุ่มเป้าหมาย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนภูมิภาค ได้แก่ กลุ่มจังหวัดภาคกลาง และภาคตะวันออก จำนวน ๑๐๐ คน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๖๐ คน กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ และภาคกลางบางส่วน จำนวน ๕๐ คน และกลุ่มจังหวัดภาคใต้ จำนวน ๕๐ คน รวมจำนวน ๒๖๐ คน เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐๐ คน รวมทั้งสิ้น ๓๖๐ คน | ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ                                                                                                                                    | <b>ผลลัพธ์</b><br>ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุนเพิ่มขึ้น และสามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจกองทุนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่แต่ละหน่วยงานได้รับมอบหมาย                                                 | ๓. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ (โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการนำความรู้ไปใช้)                               |              |       |       |       |       |       |
| ๓. โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่                                                                     | ๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจสามารถดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน และสำเร็จตามเป้าหมาย<br>๒. กลุ่มเป้าหมาย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่                                                                                                                                                                                                                               | ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร<br>๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ<br>๓. ดำเนินการสัมมนา<br>๔. ประเมินผลโครงการ<br>๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ | <b>ผลผลิต</b><br>บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุนเพิ่มขึ้น และสามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจ | ๑. จำนวนบุคลากรเป้าหมายเข้ารับการสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br>๒. ร้อยละของค่าเฉลี่ยคะแนนหลังดำเนินโครงการที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนดำเนินโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br>๓. ผลการดำเนินงานการให้กู้ยืมเงินและการให้เงิน | บก.          | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                          | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ขั้นตอน                                                                                                                                 | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                              | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                   | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                          | ๒. เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๓. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี | ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๒๕๐ คน ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐ คน                                                                                                                                                            |                                                                                                                                         | กองทุน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่แต่ละหน่วยงานได้รับมอบหมาย                                                                                                                                                                             | ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือ                                                                                                                                                                        |              |       |       |       |       |       |
| ๔. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล | ๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ผู้บริหารของหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือรักษาการแทน ) มีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ ๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย         | ๑. บุคลากรกองทุนสามารถเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กลุ่มเป้าหมาย (ผู้บริหารของหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือรักษาการแทน) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถและผู้ประสาน จำนวน ๙๐ คน (๒ รุ่น รุ่นละ ๔๕ คน) | ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ | <b>ผลผลิต</b><br>บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>บุคลากรกองทุนมีความรู้และทักษะด้านการประชาสัมพันธ์และร่วมปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารตามภารกิจกองทุน | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕<br>๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๓. ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | บก.          | ✓     | ✓     | ✓     | -     | -     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                        | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                 | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                   | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                       | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๕. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล | ๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง<br>๒. เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเข้าใจหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ | บุคลากรกองทุนมีทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่เป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีที่ภาครัฐจะปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล | ๑. แต่งเรียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัล เช่น<br>๑) Digital Literacy<br>๒) ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology)<br>๓) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace)<br>๔) การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness)<br>๕) การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)<br>๖) Introduction to Data Governance Framework and Open Data<br>๗) แนวทางและแนวปฏิบัติ การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)<br>๘) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.) | <b>ผลผลิต</b><br>บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>บุคลากรกองทุนมีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัลพื้นฐาน | ๑. บุคลากรกองทุนจัดทำแผนการพัฒนาและเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยตนเอง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่าคนละ ๕ หลักสูตร)<br>๒. ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนการอบรมตามแผนการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐ (ครบทั้ง ๕ หลักสูตรโดยมีวุฒิบัตรยืนยันผล) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | บพ.          | ✓     | -     | -     | -     | -     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                              | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                 | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                     | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ๙) มาตรฐานกรอบ<br>ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ<br>(Data Governance<br>Framework Standard)<br>๑๐) กฎหมายคุ้มครอง<br>ข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับ<br>ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA<br>for Government Officer)<br>๑๑) ธรรมาภิบาลข้อมูล<br>สำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ<br>(Data Governance Mindset<br>for the Executive)<br>๒. ศึกษาอบรม<br>๓. ประเมินผลการอบรม<br>๔. สรุปและรายงานผล<br>การดำเนินงาน |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                               |              |       |       |       |       |       |
| ๖. โครงการสัมมนา<br>เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ<br>บุคลากรในการขับเคลื่อน<br>ภารกิจกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ<br>บุคลากรในการขับเคลื่อน<br>ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงานให้ประสบผลสำเร็จ<br>ตามภารกิจกองทุน<br>๒. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้<br>ความเข้าใจในภารกิจกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานในทิศทาง<br>เดียวกัน | ๑. สร้างความรู้ความเข้าใจ<br>ในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน แลกเปลี่ยน<br>ความรู้และประสบการณ์การ<br>ทำงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน และแสดงความ<br>คิดเห็นและปัญหา อุปสรรค<br>เพื่อปรับปรุงแก้ไขและวางแผน<br>การดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพ<br>๒. กลุ่มเป้าหมาย ลูกจ้าง<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ทั่วประเทศหรือผู้ที่ได้รับ<br>มอบหมายให้ปฏิบัติงาน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ในกรณีหน่วยงานยังไม่มี | ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่<br>จัดสัมมนาและวิทยากร<br>๒. จัดทำโครงการ<br>และขออนุมัติโครงการ<br>๓. ดำเนินการสัมมนา<br>โดยวิธีการบรรยาย<br>และกิจกรรมกลุ่ม<br>๔. ประเมินผลโครงการ<br>๕. จัดทำรายงานผล<br>การดำเนินงานโครงการ                                                                                                                                                     | <b>ผลผลิต</b><br>บุคลากรกองทุนได้รับการ<br>เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ<br>ในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>บุคลากรกองทุนที่เข้าร่วม<br>สัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจ<br>เพิ่มขึ้น และกองทุนได้รับทราบ<br>ประเด็นปัญหาจากผู้ปฏิบัติงาน<br>เพื่อกองทุนฯ จะนำไปสู่การ<br>แก้ไขหรือวางแผนการ๓<br>ดำเนินงาน | ๑ บุคลากรเข้ารับการ<br>สัมมนาตามเป้าหมาย<br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br>๒. ร้อยละของค่าเฉลี่ย<br>คะแนนหลังดำเนินโครงการ<br>ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนก่อน<br>ดำเนินโครงการ ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ ๙๐ | บก.          | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     |



| โครงการ/กิจกรรม                                                                         | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                  | ขั้นตอน                                                                                                                                                                              | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                       | ตัวชี้วัด                                                                                                                                  | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในกรอบอัตราที่ว่างอยู่ ที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบ ภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน ๑๒๐ คน ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๓๐ คน                                    |                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                            |              |       |       |       |       |       |
| ๗. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุน ฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ | ๑. เพื่อทบทวนความรู้ด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติการปฏิบัติงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อชี้แจงการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. เพื่อชี้แจงการดำเนินการมาตรการบังคับทางปกครอง กรณีผู้ประกอบการไม่นำส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. เพื่อชี้แจงประเด็นปัญหาการประเมินเงินสมทบผ่านระบบ PRB e-Service ที่ทบทวน และการใช้งานระบบรายงานผลการพัฒนา ฝีมือแรงงานที่เป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ด้านการประเมินเงินสมทบ ๕. เพื่อชี้แจงข้อควรระวังในการรับชำระเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน | ๑. ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการประเมินเงินสมทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. กลุ่มเป้าหมาย บุคลากร ที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบจากสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงาน ผู้สังเกตการณ์ และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนรวม ประมาณ ๒๒๙ คน | ๑. ประสานวิทยากร และจัดหา สถานที่ในการดำเนินโครงการ ๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยายและอภิปราย ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ | <b>ผลผลิต</b><br>ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ แนวทางการประเมินเงินสมทบ<br><b>ผลลัพธ์</b><br>ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการประเมินเงินสมทบเพิ่มขึ้น | ๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ครบตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br>๒. ผู้ผ่านการอบรม ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น | สร.          | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                         | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                   | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                           | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                              | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                               | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                                                         | ๖. เพื่อแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประเมินเงินลงทุน                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                         |              |       |       |       |       |       |
| ๘. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))         | ๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน<br>๒. เพื่อปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร                                                                                                | พัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น                                                                                                                                                            | ๑. ตั้งคณะทำงาน<br>๒. ศึกษา รวบรวม จัดทำข้อมูล<br>๓. ประชุมคณะทำงาน<br>๔. เผยแพร่ข้อมูลเพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)<br>๕. สรุปผลรายงานการดำเนินงาน                                            | <b>ผลผลิต</b><br>บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงการต่อต้านการทุจริตและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>บุคลากรมีส่วนร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐<br>๒. บุคลากรเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br>๓. ค่าคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานสูงขึ้นมากกว่าปีก่อนหน้า | บพ.          | ✓     | -     | -     | -     | -     |
| ๙. กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) | ๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง<br>๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย | เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคมีความรู้ความเข้าใจ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเพื่อให้ปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง | ๑. ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)<br>๒. จัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)<br>๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม | <b>ผลผลิต</b><br>ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุน<br><b>ผลลัพธ์</b><br>ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในงานเพิ่มขึ้น                                                                                      | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมประชุม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๒. ลดข้อผิดพลาดที่ซ้ำกับข้อเสนอแนะ สดง. ปีก่อนอย่างน้อย ๑ ประเด็น                                                                                                              | งบ.          | -     | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                     | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                              | ขั้นตอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๑๐. กิจกรรมประชุมชี้แจง ทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งาน ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของ กู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ | ๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง<br>๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไขปัญหามาในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย | เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มีความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง | ๑. ขออนุมัติจัดประชุม การชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์<br>๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์<br>๓. รายงานผลการจัดกิจกรรมต่อผู้บริหารกองทุน | <b>ผลผลิต</b><br>เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง<br><b>ผลลัพธ์</b><br>เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น | ๑. ผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๓. กองทุนฯ ได้รับรู้ปัญหาและ ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบแนวทาง การแก้ไข ปัญหาการใช้งานระบบฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ ประเด็น | นผ.          | -     | ✓     | -     | -     | -     |
| ๑๑. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                       | ๑. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ และบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล<br>๒. เพื่อให้มีความสามารถ สำหรับการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ที่จำเป็น สำหรับการทำงาน                                                                                                                                                                                    | ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้                                                                                                   | ๑. ติดต่อประสานงาน สถานที่จัดอบรมและวิทยากร<br>๒. ขออนุมัติโครงการ<br>๓. ดำเนินการอบรม<br>๔. ประเมินผลโครงการ<br>๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ                                                                                                                                                                                                              | <b>ผลผลิต</b><br>บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล<br><b>ผลลัพธ์</b><br>มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล                                                                                                                                                                                 | ๑. บุคลากรตามเป้าหมาย เข้ารับการฝึกและผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br>๓. ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะไปปรับ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐                                               | บพ.          | -     | -     | ✓     | -     | -     |
| ๑๒. กิจกรรมจัดประชุม ทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ                                                                                                               | ๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุน มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งาน                                                                                                                                                                                                                                                                                      | เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุน ทั้งในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคมีความรู้                                                                                                                                           | ๑. ขออนุมัติจัดประชุม ทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือ                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>ผลผลิต</b><br>ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการใช้งานระบบปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมประชุม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐                                                                                                                                                                                                                                     | งบ.          | -     | -     | -     | ✓     | -     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                  | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                          | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                       | ขั้นตอน                                                                                                                                                                          | ผลผลิต/ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| แรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)                                                                                              | ระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนสามารถเข้าใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้     | ความเข้าใจในการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถเข้าใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้                                     | แรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ๒. จัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม | ด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <b>ผลลัพธ์</b> ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                                                                                                                                              | ๒. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินที่ผ่านการทดสอบความรู้ในการใช้งานระบบฯ ตามมาตรฐานของกองทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐                                                                                                                                                                                                  |              |       |       |       |       |       |
| ๑๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)* | เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ | เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในระบบ FOA จำนวน ๑๖๐ คน ผู้สังเกตการณ์และผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน ๑๐ คน รวมจำนวน ๑๗๐ คน | ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ                                          | <b>ผลผลิต</b> ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) <b>ผลลัพธ์</b> ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) ได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน (e-FOA) และสามารถนำไปใช้งานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | งบ.          | -     | -     | -     | -     | ✓     |

หมายเหตุ \* หมายถึง โครงการใหม่

ตารางที่ ๓ - ๕ เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (เดิม) และ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) (ใหม่)

| พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เดิม)                                                                                                                                                                                                                                                                                | พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br>(ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) (ใหม่)                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๑. วิสัยทัศน์</b><br>ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐                                                                                    | <b>๑. วิสัยทัศน์</b> (เหมือนเดิม)                                                                            |
| <b>๒. พันธกิจ</b><br>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก<br>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ<br>๓. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ | <b>๒. พันธกิจ</b> (เหมือนเดิม)                                                                               |
| <b>๓. ประเด็นหลักที่ ๑</b> สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต                                                                                                                                                | <b>๓. ประเด็นหลักที่ ๑</b> (เหมือนเดิม)                                                                      |
| <b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> การสนับสนุนสถานประกอบการกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน<br><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน<br><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                                 | <b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> (เหมือนเดิม)<br><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> (เหมือนเดิม)<br><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> (เหมือนเดิม) |
| <b>เป้าประสงค์ที่ ๒</b> การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย<br><b>กลยุทธ์</b> พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                             | <b>เป้าประสงค์ที่ ๒</b> (เหมือนเดิม)<br><b>กลยุทธ์</b> (เหมือนเดิม)                                          |
| <b>๔. ประเด็นหลักที่ ๒</b> การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น<br><b>เป้าประสงค์</b> เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย<br><b>กลยุทธ์</b> เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร                                                                                  | <b>๔. ประเด็นหลักที่ ๒</b> (เหมือนเดิม)<br><b>เป้าประสงค์</b> (เหมือนเดิม)<br><b>กลยุทธ์</b> (เหมือนเดิม)    |
| <b>๕. ประเด็นหลักที่ ๓</b> การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ                                                                                                                                                                                                                                       | <b>๕. ประเด็นหลักที่ ๓</b> (เหมือนเดิม)                                                                      |
| <b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ<br><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน                                                                                                                                                  | <b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> (เหมือนเดิม)<br><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> (เหมือนเดิม)                                     |

| พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เดิม)                                                                                                                      | พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br>(ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) (ใหม่) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน                                                          | กลยุทธ์ที่ ๒ (เหมือนเดิม)                        |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน                                                                           | เป้าประสงค์ที่ ๒ (เหมือนเดิม)                    |
| กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน                                                                                       | กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)                             |
| เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>มีศักยภาพสูงขึ้น | เป้าประสงค์ที่ ๓ (เหมือนเดิม)                    |
| กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น                                                                              | กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)                             |

ตารางที่ ๓-๖ สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                          | งบประมาณปี     |                |                |                |                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                                                                                                                                                                          | ๒๕๖๖           | ๒๕๖๗           | ๒๕๖๘           | ๒๕๖๙           | ๒๕๗๐           |
| <b>ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต</b>                        |                |                |                |                |                |
| ๑) โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐    | √<br>๕,๑๖๐,๐๐๐ | √<br>๔,๘๑๐,๑๐๐ | √<br>๔,๗๘๒,๖๐๐ | √<br>๕,๑๗๒,๒๐๐ | √<br>๗,๑๙๒,๔๐๐ |
| ๒) โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*                                                                                                  | -              | -              | -              | -              | √<br>๗๕๒,๑๐๐   |
| ๓) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                     | √              | -              | -              | -              | -              |
| ๔) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                       | -              | √              | -              | -              | -              |
| ๕) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                                                                                | -              | √              | -              | -              | -              |
| ๖) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                             | √<br>๒,๘๘๐,๐๐๐ | √<br>๒,๙๙๕,๐๐๐ | √<br>๒,๙๔๐,๐๐๐ | √<br>๒,๙๔๐,๐๐๐ | √<br>๓,๙๒๕,๐๐๐ |
| ๗) กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                               | -              | √              | √              | -              | -              |
| <b>ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</b>                                                                     |                |                |                |                |                |
| ๘) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี | √              | √              | √              | √              | √              |
| <b>ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</b>                                                                                                            |                |                |                |                |                |
| ๙) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี                                             | √<br>๒๑๑,๓๐๐   | √<br>๒๑๒,๐๐๐   | √<br>๒๑๑,๗๐๐   | √<br>๒๑๑,๗๐๐   | -              |
| ๑๐) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี                                                  | √<br>๑๕๙,๘๘๐   | √<br>๑๕๙,๗๖๐   | √<br>๑๒๖,๔๐๐   | √<br>๑๒๖,๔๐๐   | √<br>๑๕๒,๔๐๐   |
| ๑๑) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี                                                           | -              | -              | -              | -              | √<br>๒,๖๔๖,๓๐๐ |
| ๑๒) โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                               | √              | -              | √              | -              | -              |
| ๑๓) โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                              | -              | -              | -              | √<br>๑,๒๘๓,๙๖๐ | -              |
| ๑๔) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                | -              | √              | -              | -              | -              |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                   | งบประมาณปี   |                |                |              |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------|----------------|--------------|--------------|
|                                                                                                                                   | ๒๕๖๖         | ๒๕๖๗           | ๒๕๖๘           | ๒๕๖๙         | ๒๕๗๐         |
| ๑๕) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)                                                                    | -            | √              | √              | √            | √            |
| ๑๖) โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                 | √<br>๑๗๔,๐๐๐ | -              | -              | -            | -            |
| ๑๗) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์                | √            | -              | -              | -            | -            |
| ๑๘) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา                                                      | -            | √              | √              | -            | -            |
| ๑๙) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                     | -            | √              | √              | √            | √            |
| ๒๐) โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                          | -            | -              | √<br>๙๔,๘๐๐    | -            | -            |
| ๒๑) โครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน*                            | -            | -              | -              | √<br>๔๑๑,๐๘๐ | √<br>๕๕๗,๘๘๐ |
| ๒๒) โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพพื้นฐาน” (Emergency First Aid and Basic Life Support Training Course) | -            | -              | -              | √<br>๑๑๕,๘๐๐ | -            |
| ๒๓) โครงการฝึกอบรม "Smart Eating, Better Life : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำหรับวัยทำงาน"                               | -            | -              | -              | -            | √<br>๑๕๑,๘๐๐ |
| ๒๔) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                | √<br>๕๐๐,๐๐๐ | -              | -              | -            | -            |
| ๒๕) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                          | √<br>๒๔,๗๐๐  | -              | -              | -            | -            |
| ๒๖) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                           | -            | √<br>๔,๕๐๐,๐๐๐ | √              | -            | -            |
| ๒๗) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                       | -            | -              | √<br>๑,๑๑๔,๕๐๐ | -            | -            |
| ๒๘) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                             | -            | √<br>๔,๕๖๐     | -              | -            | -            |
| ๒๙) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                | -            | √              | -              | -            | -            |



| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                        | งบประมาณปี   |              |              |              |                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
|                                                                                                                                                        | ๒๕๖๖         | ๒๕๖๗         | ๒๕๖๘         | ๒๕๖๙         | ๒๕๗๐            |
| ๓๐) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)                                       | -            | -            | √<br>๔,๕๖๐   | -            | -               |
| ๓๑) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน*                                     | -            | -            | -            | -            | √<br>๗๔๐,๐๐๐    |
| ๓๒) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*                                                                  | -            | -            | -            | -            | √<br>๑๘,๖๔๙,๗๖๕ |
| ๓๓) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                            | -            | -            | √<br>๕,๗๐๐   | -            | -               |
| ๓๔) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตรวจสอบติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐*          | -            | -            | -            | √<br>๗๘๘,๘๖๐ | √<br>๑,๗๗๘,๖๘๐  |
| ๓๕) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                            | √<br>๙๔๐,๘๐๐ | √<br>๙๔๐,๘๐๐ | √<br>๙๓๙,๐๐๐ | √<br>๙๓๙,๐๐๐ | √<br>๑,๐๘๙,๐๐๐  |
| ๓๖) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล                                                                              | √<br>๗๒๙,๒๐๐ | √<br>๗๒๙,๒๐๐ | √<br>๖๑๐,๙๐๐ | -            | -               |
| ๓๗) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล                                                                                | √            | -            | -            | -            | -               |
| ๓๘) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                         | √<br>๘๗๑,๖๐๐ | √<br>๙๘๕,๓๐๐ | √<br>๙๘๕,๓๐๐ | √<br>๙๘๕,๓๐๐ | √<br>๗๙๗,๒๐๐    |
| ๓๙) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ                                                           | √<br>๖๒๘,๑๕๐ | √<br>๕๙๙,๘๐๐ | √<br>๘๒๕,๕๕๐ | √<br>๘๐๐,๔๕๐ | √<br>๙๘๐,๕๕๐    |
| ๔๐) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))                                       | √            | -            | -            | -            | -               |
| ๔๑) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)                               | -            | √<br>๗,๖๐๐   | √<br>๕,๗๐๐   | √<br>๕,๗๐๐   | √<br>๕,๗๐๐      |
| ๔๒) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ | -            | √<br>๑,๕๒๐   | -            | -            | -               |
| ๔๓) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                          | -            | -            | √<br>๑๖๓,๖๐๐ | -            | -               |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                 | งบประมาณปี |            |            |            |              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
|                                                                                                                                 | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗       | ๒๕๖๘       | ๒๕๖๙       | ๒๕๗๐         |
| ๔๔) กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)          | -          | -          | -          | √<br>๕,๗๐๐ | -            |
| ๔๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)* | -          | -          | -          | -          | √<br>๗๙๙,๖๐๐ |
| รวมทั้งสิ้น                                                                                                                     | ๑๒,๒๗๙,๖๓๐ | ๑๕,๙๔๕,๖๔๐ | ๑๒,๘๑๐,๓๑๐ | ๑๓,๗๘๖,๑๕๐ | ๔๐,๒๑๘,๓๗๕   |
|                                                                                                                                 | ๙๕,๐๔๐,๑๐๕ |            |            |            |              |

หมายเหตุ

\* หมายถึง โครงการใหม่

ตารางที่ ๓-๗ แสดงความเสี่ยงที่จะเกิดจากการทำโครงการ/กิจกรรม การควบคุม และการประเมินผลความเสี่ยง  
ของแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                             | ความเสี่ยง                                                                                                                                                                                                                    | แนวทางบริหารความเสี่ยง/<br>การควบคุมความเสี่ยง                                                                                                 | การประเมิน                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิ<br>ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงานภายใต้พระราชบัญญัติ<br>ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐     | ๑. ไม่สามารถเบิกจ่าย<br>งบประมาณได้ตามแผน<br>ที่กำหนด เนื่องจากจำนวน<br>กลุ่มเป้าหมายต่ำกว่าเป้าหมาย<br>ที่กำหนดไว้                                                                                                           | ๑. วางแผนการใช้จ่าย<br>งบประมาณอย่างรอบคอบ<br>๒. วางแผนและกำหนด<br>กลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับ<br>โครงการ                                      | การใช้จ่ายงบประมาณ<br>เป็นไปตามแผน                     |
|                                                                                                                                                                                             | ๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนา<br>ไม่ครบตามเป้าหมาย                                                                                                                                                                                     | ๑. แจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบ<br>ล่วงหน้าและยืนยันรายชื่อ<br>ผู้เข้าร่วม<br>๒. จัดให้มีระบบการลงทะเบียน<br>และการลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วม<br>สัมมนา | จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา<br>เทียบกับกลุ่มเป้าหมาย        |
| ๒. โครงการส่งเสริมเครือข่าย<br>ดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน*                                                                                                                   | สถานประกอบการกิจการ<br>ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือ<br>แรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้<br>ความสามารถ และสถาบัน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน/<br>สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ไม่ผ่านหลักเกณฑ์การ<br>คัดเลือกเครือข่ายดีเด่น<br>ตามเป้าหมายที่กำหนด | ใช้ข้อมูลย้อนหลังประกอบการ<br>กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก<br>เครือข่ายดีเด่น                                                                     | ติดตามการคัดเลือก<br>เครือข่ายดีเด่นของ<br>เจ้าหน้าที่ |
| ๓. กิจกรรมการจัดทำสื่อ<br>ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน                                                                                                                           | ๑. ไม่สามารถเบิกจ่าย<br>งบประมาณได้ตามแผน<br>ที่กำหนด                                                                                                                                                                         | ๑. วางแผนการใช้จ่าย<br>งบประมาณอย่างรอบคอบ<br>๒. เร่งดำเนินการจัดจ้างให้เร็วกว่า<br>แผนที่กำหนด                                                | การใช้จ่ายงบประมาณ<br>เป็นไปตามแผน                     |
|                                                                                                                                                                                             | ๒. ผู้ประกอบการ<br>ไม่รับรู้ข่าวสาร                                                                                                                                                                                           | เพิ่มช่องทางการเผยแพร่สื่อ<br>ประชาสัมพันธ์ ช่องทางต่างๆ                                                                                       | จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์<br>ที่จัดทำ                     |
| ๔. กิจกรรมการกำกับดูแลติดตาม<br>ผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติ<br>ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม<br>ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี | สถานประกอบการกิจการ<br>ดำเนินการยื่นแบบแสดง<br>การส่งเงินสมทบกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย<br>ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ ๙๐                                                                                    | กำกับดูแลให้สถานประกอบ<br>กิจการดำเนินการติดตาม<br>ให้มีการยื่นแบบได้ครบถ้วน<br>ตามเป้าหมายที่กำหนด                                            | ติดตามผลการดำเนินงาน<br>ให้ครบถ้วน                     |
| ๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ<br>เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร<br>ความเสี่ยงและการควบคุมภายใน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ประจำปี                                                        | เสนอขอความเห็นชอบ<br>แผนการบริหารความเสี่ยง<br>จากคณะกรรมการบริหาร<br>กองทุนฯ ไม่ทันภายใน<br>ไตรมาสที่ ๑                                                                                                                      | เร่งรัดการจัดโครงการให้แล้วเสร็จ<br>ภายในไตรมาสที่ ๑                                                                                           | รายงานคณะกรรมการ<br>บริหารกองทุนฯ                      |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                              | ความเสี่ยง                                                                                                                                                       | แนวทางบริหารความเสี่ยง/<br>การควบคุมความเสี่ยง                                                   | การประเมิน                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| ๖. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำ<br>แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕<br>และแผนปฏิบัติการประจำปี                                      | แผนปฏิบัติการด้านกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานไม่ได้รับ<br>การขับเคลื่อน                                                                                            | มีการนำผู้ปฏิบัติงานและ<br>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วม<br>วิเคราะห์ในการจัดทำ<br>แผนปฏิบัติการฯ | ติดตามและประเมินผลลัพธ์<br>ในการขับเคลื่อนแผน                                    |
| ๗. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนา<br>รายบุคคล (Individual<br>Development Plan)                                                                                         | แผนพัฒนารายบุคคล<br>ไม่ตอบโจทย์ความต้องการ<br>ในการพัฒนา (Training<br>Needs) ของบุคลากร                                                                          | มีการสำรวจความต้องการ<br>พัฒนาทักษะ (Training Needs)<br>ของบุคลากร                               | จับคู่ความต้องการพัฒนา<br>ทักษะของบุคลากรกับ<br>ความต้องการของ<br>หน่วยงาน       |
| ๘. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้<br>(Knowledge Management)<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                           | บุคลากรไม่สามารถเข้าถึง<br>แหล่งเรียนรู้ของกองทุนได้                                                                                                             | เผยแพร่ในรูปแบบออนไลน์และ<br>มีหนังสือแจ้งเวียนแหล่งเรียนรู้                                     | รายงานให้ผู้บังคับบัญชา<br>ทราบ                                                  |
| ๙. โครงการ Healthy Workplace<br>Happy for Life เพื่อสร้าง EQ<br>เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และ<br>ความสุขของคนทำงาน*                                              | ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณ<br>ได้ตามที่กำหนด เนื่องจาก<br>เป้าหมายน้อยกว่าแผน<br>ที่กำหนด                                                                         | กำกับดูแลให้สามารถเบิกจ่ายได้<br>ตามกำหนด โดยการรายงานผล<br>การดำเนินการเบิกจ่ายรายเดือน         | ติดตามผลการเบิกจ่าย<br>ทุกเดือน                                                  |
| ๑๐. โครงการฝึกอบรม "Smart<br>Eating, Better Life : การ<br>ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภค<br>อาหารสำหรับวัยทำงาน"*                                              | บุคลากรไม่น่าองค์ความรู้<br>หลังการฝึกอบรมไป<br>ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการ<br>บริโภคให้สอดคล้องกับ<br>หลักโภชนาการได้อย่างยั่งยืน                                    | จัดทำแบบสอบถามหลังการจัด<br>ฝึกอบรม                                                              | ติดตามผลผู้เข้าร่วม<br>หลังการฝึกอบรม                                            |
| ๑๑. โครงการจ้างบำรุงรักษา<br>ระบบสารสนเทศเพื่อการให้เงิน<br>กู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรือ<br>อุดหนุน*                                                     | ระบบไม่สามารถตอบสนอง<br>ความต้องการใช้งานได้ครบ<br>ทุกประเด็นเนื่องจากการมีการ<br>เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี<br>สารสนเทศ รวมถึงแนวทางการ<br>ดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง | ดำเนินการจัดจ้างผู้ดูแลระบบฯ                                                                     | ติดตามผลการดำเนินการ<br>ตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง                                  |
| ๑๒. โครงการจ้างจัดทำระบบ<br>สำรองข้อมูลและบริหารจัดการ<br>ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน*                                                            | ระบบไม่สามารถตอบสนอง<br>ความต้องการใช้งาน<br>ได้ครบทุกประเด็น เนื่องจาก<br>เป็นการรวมข้อมูลของหลาย<br>ระบบ ซึ่งแต่ละระบบยังมี<br>ฐานข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน          | ดำเนินการจัดจ้างผู้ดูแลระบบฯ                                                                     | ติดตามผลการดำเนินการ<br>ตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง                                  |
| ๑๓. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ<br>เรื่อง ตรวจสอบติดตามและให้คำปรึกษา<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>แก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐* | ๑. หน่วยงานส่วนภูมิภาค<br>ไม่สามารถดำเนินการ<br>ได้ตามเป้าหมาย<br>๒. เนื้อหาในการอบรม<br>ไม่ครอบคลุมประเด็นสำคัญ<br>ของหน่วยงานส่วนภูมิภาค                       | สำรวจปัญหาและอุปสรรค<br>ของหน่วยงานส่วนภูมิภาค<br>เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดหัวข้อ<br>ในการจัดอบรม   | ๑. ติดตามการทำงานของ<br>เจ้าหน้าที่<br>๒. จำนวนเงินกู้ของกองทุนฯ<br>ที่เพิ่มขึ้น |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                | ความเสี่ยง                                                                                          | แนวทางบริหารความเสี่ยง/<br>การควบคุมความเสี่ยง                                                                                                                   | การประเมิน                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑๔. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                    | ๑. ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผนที่กำหนด เนื่องจากจำนวนกลุ่มเป้าหมายต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ | ๑. วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างรอบคอบ<br>๒. วางแผนและกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับโครงการ                                                                    | การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผน                                                                    |
|                                                                                                                                | ๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนาไม่ครบตามเป้าหมาย                                                               | ๑. แจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบล่วงหน้าและยืนยันรายชื่อผู้เข้าร่วม<br>๒. จัดให้มีระบบการลงทะเบียนและการลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา                                   | จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนาเทียบกับกลุ่มเป้าหมาย                                                       |
| ๑๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                 | ๑. ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผนที่กำหนด เนื่องจากจำนวนกลุ่มเป้าหมายต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ | ๑. วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างรอบคอบ<br>๒. วางแผนและกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับโครงการ                                                                    | การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผน                                                                    |
|                                                                                                                                | ๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนาไม่ครบตามเป้าหมาย                                                               | ๑. แจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบล่วงหน้าและยืนยันรายชื่อผู้เข้าร่วม<br>๒. จัดให้มีระบบการลงทะเบียนและการลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา                                   | จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนาเทียบกับกลุ่มเป้าหมาย                                                       |
| ๑๖. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ                                   | จัดส่งบุคลากรไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายในการจัดโครงการ                                                  | กำชับผู้บริหารหน่วยงานให้ส่งบุคลากรให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายโครงการ                                                                                                 | ติดตามผลการเบิกจ่ายทุกเดือน                                                                       |
| ๑๗. กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)       | บุคลากรปฏิบัติไม่เป็นไปตามขั้นตอน/คู่มือ                                                            | ๑. กำชับให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามคู่มือ<br>๒. สรุปลงและชี้แจงวิธีการคำนวณดอกเบี้ย ดอกเบี้ยผิดนัด และรายงานผลการรับชำระหนี้ของกองทุนฯ ให้กับเจ้าหน้าที่ | แบบทดสอบความรู้เข้าใจในการคำนวณดอกเบี้ย ดอกเบี้ยผิดนัด และรายงานผลการรับชำระหนี้ของกองทุนฯ        |
| ๑๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)* | บุคลากรปฏิบัติไม่เป็นไปตามขั้นตอน/คู่มือ                                                            | ๑. สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามขั้นตอน<br>๒. ทบทวนการใช้งานให้กับผู้ใช้งานอย่างสม่ำเสมอ                                                           | ความพึงพอใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) |

รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๕ รายการ ดังต่อไปนี้

- ๑) โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
- ๒) โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน\*
- ๓) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- ๖) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗) กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๘) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี
- ๙) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี
- ๑๐) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี
- ๑๑) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี
- ๑๒) โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๓) โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๔) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๕) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- ๑๖) โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๗) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์
- ๑๘) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- ๑๙) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๐) โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๑) โครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน\*
- ๒๒) โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพพื้นฐาน” (Emergency First Aid and Basic Life Support Training Course)
- ๒๓) โครงการฝึกอบรม "Smart Eating, Better Life : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำหรับวัยทำงาน"
- ๒๔) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๕) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดหาระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๒๖) โครงการจัดจ้างทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๗) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๘) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๙) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓๐) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)
- ๓๑) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน\*
- ๓๒) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน\*
- ๓๓) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓๔) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตรวจสอบติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐\*
- ๓๕) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓๖) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล
- ๓๗) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล
- ๓๘) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓๙) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ
- ๔๐) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))
- ๔๑) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
- ๔๒) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์
- ๔๓) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔๔) กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
- ๔๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)\*

**๑. โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐**

---

**๑. ความสอดคล้อง**

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของคนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

**๒. หลักการและเหตุผล**

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๓ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึกผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ กำหนดวิสัยทัศน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยมีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ซึ่งการบริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ โดยอาศัยกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน

ดังนั้น การสร้างความรู้ความเข้าใจ และการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์แก่ผู้ประกอบการผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ที่ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารให้กลุ่มดังกล่าวทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเรื่องการให้เงินกู้ยืม การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน รวมถึงการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือและสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มดังกล่าวเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐



### ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๓.๒ เพื่อชี้แจงการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- ๓.๓ เพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี (สท.๒) และวิธีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน ๗,๖๓๐ คน

๔.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจ และการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒)

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำแนวทางการดำเนินโครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ ดังนี้

๑) สสำรวจและรวบรวมจำนวนผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อเข้าสัมมนา ตามจำนวนเป้าหมายที่แต่ละจังหวัดได้รับจัดสรร

**หมายเหตุ** กรณีที่สำรวจกลุ่มเป้าหมายแล้วพบว่า มีจำนวนมากกว่าหรือน้อยกว่าเป้าหมาย ที่ได้รับจัดสรร ให้มีหนังสือไปยังกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอปรับเป้าหมายและวงเงินที่ใช้ดำเนินงาน

๒) จัดเตรียมหัวข้อการบรรยาย ประสานงานด้านวิทยากร ด้านสถานที่ ด้านเอกสารและวัสดุ และด้านสื่อประกอบการสัมมนา

#### ● หัวข้อการบรรยาย : ระยะเวลา ๖ ชั่วโมง

(๑) สาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม : ๒ ชั่วโมง

(๒) การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เงินให้กู้ยืม และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน) : ๓ ชั่วโมง

(๓) การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (สท.๒) และการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : ๑ ชั่วโมง

๓) จัดทำหนังสือเชิญผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ในพื้นที่รับผิดชอบเข้าร่วมสัมมนา

๔) ดำเนินการสัมมนาภายในเวลาที่กำหนด

๕) สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้บริหารทราบภายใน ๙๐ วัน นับจากวันที่ดำเนินโครงการเสร็จสิ้น โดยแนบเอกสารประกอบการรายงาน ดังนี้

- สำเนาหนังสืออนุมัติโครงการ และกำหนดการสัมมนา จำนวน ๑ ชุด
- สำเนาทะเบียนการลงลายมือชื่อกลุ่มเป้าหมายที่เข้าสัมมนา จำนวน ๑ ชุด
- ภาพถ่ายระหว่างการสัมมนา
- แบบสรุปผลการดำเนินงานโครงการสัมมนา

๕.๒ จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินโครงการสัมมนาและแบบประเมินผล

๕.๓ จัดสรรเป้าหมายและวงเงินงบประมาณ

๕.๔ ติดตามการดำเนินงาน

๕.๕ รวบรวมและสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ

## ๖. ระยะเวลา

เดือน ตุลาคม ๒๕๖๙ – กรกฎาคม ๒๕๗๐

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๗,๑๙๒,๔๐๐ บาท (เจ็ดล้านหนึ่งแสนเก้าหมื่นสองพันสี่ร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

## ๙. ผลผลิต

กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทราบสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ จำนวนผู้เข้าสัมมนาคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร

๑๑.๒ ผู้เข้าสัมมนาผ่านตามเกณฑ์การประเมินผลหลังการสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๑๑.๓ กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐**

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                              | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                   | เป้าหมายตัวชี้วัด       | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-----------|
|                                                                                                                                                                 |                                                       |                         |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน  |
| ๑. จัดทำแนวทางการดำเนินโครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม | ๑. จำนวนเป้าหมายผู้เข้าสัมมนาที่ได้รับจัดสรร          | ๑. ร้อยละ ๘๐            | ๒๐      | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          | สพร./สนพ. |
| ๒. จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินโครงการสัมมนา และแบบประเมินผล                                                                                                       | ๒. ผู้เข้าสัมมนาผ่านตามเกณฑ์การประเมินผลหลังการสัมมนา | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | ๒๐      | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          | สพร./สนพ. |
| ๓. จัดสรรเป้าหมายและวงเงินงบประมาณ                                                                                                                              | ๓. กลุ่มเป้าหมาย                                      | ๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ | ๒๐      | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          | สพร./สนพ. |
| ๔. ติดตามการดำเนินงาน                                                                                                                                           | ผู้รับบริการจาก                                       |                         | ๒๐      |                |      |      |      |      | →     |       |      |       |      |      |      | บก.          | สพร./สนพ. |
| ๕. รวบรวมและสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ                                                                                                                        | กองทุนได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน                    |                         | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       | →    |      |      | บก.          | สพร./สนพ. |

## ๒. โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน\*

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นกองทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และให้การสนับสนุนด้านการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้รับการฝึกกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน ซึ่งพระราชบัญญัตินี้มุ่งส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากรรวมทั้งให้สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ จากกองทุน เช่น การได้รับคำปรึกษาแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน สิทธิที่จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษหากผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถตามจำนวนที่คณะกรรมการประกาศกำหนด เป็นต้น

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเห็นควรจัดกิจกรรมส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่สถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ให้ความสำคัญด้านการขอกู้ยืมเงินและการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในรอบระยะเวลา ๓ - ๕ ปี ที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่องและโดดเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่หน่วยงานอื่นๆ ถือปฏิบัติตาม

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อมอบประกาศเกียรติคุณแก่เครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่หน่วยงานอื่นๆ ถือปฏิบัติตาม

๓.๒ เพื่อส่งเสริมให้เครือข่ายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการสนับสนุนการกู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ สถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

๔.๒ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๕. ขั้นตอน

### ๕.๑ ขออนุมัติโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑.๑ กิจกรรมที่ ๑ มอบโล่ให้กับสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดขอบเขตของการดำเนินงาน (TOR : Term of Reference) โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) จัดทำและนำเสนอร่างรายละเอียดขอบเขตของการดำเนินงาน (TOR : Term of Reference) โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่ออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างผู้รับงานโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) บริหารสัญญาจ้างผู้รับงานโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๗) ประสานงานสถานที่จัดโครงการ

(๘) แต่งตั้งคณะทำงานคัดเลือกสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

(๙) จัดประชุมคณะทำงานคัดเลือกสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

(๑๐) ประกาศรายชื่อสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๑๑) จัดงานมอบโล่ให้กับสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒๐ แห่ง

๕.๑.๒ กิจกรรมที่ ๒ การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ประสานงานวิทยากรและสถานที่จัดโครงการ

(๒) ดำเนินการบรรยายให้ความรู้

### ๕.๒ ประเมินผลโครงการ

### ๕.๓ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ – กรกฎาคม ๒๕๗๐

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๗๕๒,๑๐๐ บาท (เจ็ดแสนห้าหมื่นสองพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๙. ผลผลิต

๙.๑ สถานประกอบการกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านการคัดเลือกผลการดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องและโดดเด่นเข้ารับมอบรางวัล จำนวน ๒๐ แห่ง

๙.๒ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สถานประกอบการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบ

## ๑๐. ผลลัพธ์

๑๐.๑ สถานประกอบการกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ให้ความสำคัญกับการฝึกจกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพิ่มมากขึ้น

๑๐.๒ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ จำนวนเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐

๑๑.๒ สถานประกอบการกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในกิจกรรมส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                  | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                           | เป้าหมายตัวชี้วัด                            | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ผู้รับผิดชอบ |      |          |     |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|-----|--|
|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                              |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก | สนับสนุน |     |  |
| ๑. ขออนุมัติโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                           | ๑. จำนวนเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ<br><br>๒. ร้อยละของสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในกิจกรรมส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ร้อยละ ๑๐๐<br><br>๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | ๕       | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  |          |     |  |
| ๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                              | ๕       |                | →    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      | นผ.      |     |  |
| ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของกรดำเนินงาน (TOR: Term of Reference) โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                              | ๑๐      |                | →    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      |          | นผ. |  |
|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                              | ๑๐      |                |      | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      |          | นผ. |  |
|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                              | ๑๐      |                |      | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      |          | นผ. |  |

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ผู้รับผิดชอบ |      |          |                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|------------------|
|                                                                                                                                                                                                                    |                     |                   |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก | สนับสนุน |                  |
| ๖. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างผู้รับงานโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                  |                     |                   | ๕       |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  |          |                  |
| ๗. บริหารสัญญาจ้างผู้รับงานโครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                           |                     |                   | ๑๐      |                |      |      |      | →    |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  |          |                  |
| ๘. ประสานงานวิทยากรและสถานที่จัดโครงการ                                                                                                                                                                            |                     |                   | ๕       |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |              |      | นผ.      |                  |
| ๙. แต่งตั้งคณะทำงานคัดเลือกสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐   |                     |                   | ๕       |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |              |      | นผ.      | ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย |
| ๑๐. จัดประชุมคณะทำงานคัดเลือกสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ |                     |                   | ๑๐      |                |      |      |      | →    |       |       |      |       |      |      |              |      | นผ.      |                  |



| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                                                                                                   | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |              |      |              |      |      | ผู้รับผิดชอบ |      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|--------------|------|--------------|------|------|--------------|------|-----------|
|                                                                                                                                                                                                                                      |                     |                   |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย.        | พ.ค. | มิ.ย.        | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก | สนับสนุน  |
| ๑๑. ประกาศรายชื่อสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                 |                     |                   | ๕       |                |      |      |      |      |       | <div>➡</div> |      |              |      |      |              | นผ.  |           |
| ๑๒. จัดงานมอบโล่ให้กับสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒๐ แห่ง และดำเนินการบรรยายให้ความรู้ |                     |                   | ๑๐      |                |      |      |      |      |       | <div>➡</div> |      |              |      |      |              | นผ.  | สพร./สนพ. |
| ๑๓. ประเมินผลโครงการ                                                                                                                                                                                                                 |                     |                   | ๕       |                |      |      |      |      |       |              |      | <div>➡</div> |      |      |              | นผ.  |           |
| ๑๔. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ                                                                                                                                                                                                 |                     |                   | ๕       |                |      |      |      |      |       |              |      | <div>➡</div> |      |      |              | นผ.  |           |

### ๓. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

#### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดวิสัยทัศน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อทบทวนปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อนำไปสู่การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงาน ระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไขในการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมทั้งพัฒนารูปแบบการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อให้การดำเนินการให้กู้ยืมเงินบรรลุเป้าหมาย และใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ลูกจ้างจะได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ เพิ่มผลิตภาพแรงงาน

#### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้บริการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

#### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำแบบสำรวจการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงิน ผ่านระบบออนไลน์

๕.๓ ขอความร่วมมือผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์

๕.๔ รวบรวมผลการสำรวจ เพื่อสรุปผล นำมาจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ เสนอหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้บริหารเห็นชอบ

## ๖. ระยะเวลา

เดือนมกราคม - กันยายน ๒๕๖๖

## ๗. งบประมาณ

-

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

## ๙. ผลผลิต

หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปรับปรุง

## ๑๐. ผลลัพธ์

หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑.๒ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินที่ได้ปรับปรุงตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                             | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                             | เป้าหมายตัวชี้วัด                             | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                                                |                                                                                 |                                               |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. จัดทำแบบสำรวจการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                         | ๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา                | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |          |
| ๒. ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงินผ่านระบบออนไลน์ |                                                                                 |                                               | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          | นผ.      |
| ๓. ขอความร่วมมือผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์                                | ๒. หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินที่ได้ปรับปรุงตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย     | ๒. หลักเกณฑ์ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | กม.          | บก.      |
| ๔. รวบรวมผลการสำรวจ เพื่อสรุปผล นำมาจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                       |                                                                                 |                                               | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | กม.          | บก.      |

## ๔. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดวิสัยทัศน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อทบทวนปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อนำไปสู่การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงาน ระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไขในการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมทั้งพัฒนารูปแบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ผลการดำเนินงานการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมาความต้องการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถลดลง หลักเกณฑ์ประกาศกำหนดบางข้อไม่มีผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเลยประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันสถานะเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของประเทศไทยในภาพรวม สถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ ไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ เช่น การดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๙ วรรคสองไม่ครบตามร้อยละที่กฎหมายกำหนดการชะลอการส่งลูกจ้างไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานส่งผลต่อการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เนื่องจากต้องมีการฟื้นฟูกิจการหลังเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

#### ๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ ผู้มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ครบ ๕ ระดับตามขั้นตอนการดำเนินงาน

#### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ จัดประชุมหารือเพื่อพิจารณากร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕.๒ เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้คณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕.๓ ส่งร่างหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กลุ่มกฎหมายพิจารณา
- ๕.๔ เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา
- ๕.๕ เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ปลัดกระทรวงลงนาม

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนธันวาคม ๒๕๖๖ - สิงหาคม ๒๕๖๗

#### ๗. งบประมาณ

-

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

#### ๙. ผลผลิต

หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๑๐. ผลลัพธ์

การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเกิดแรงจูงใจในการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                                                     | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                 | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-----|
|                                                                                                                                                                                        |                                                                                                     |                   |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | รอง |
| ๑. จัดประชุมหารือเพื่อพิจารณายกร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                       | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ระดับ ๕           | ๕๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |     |
| ๒. เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้คณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน |                                                                                                     |                   | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |     |
| ๓. สร้างหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กลุ่มกฎหมายพิจารณา                                                                                    |                                                                                                     |                   | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          | กม. |
| ๔. เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา                                                                   |                                                                                                     |                   | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          | นพ. |
| ๕. เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ปลัดกระทรวงลงนาม                                                                                            |                                                                                                     |                   | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |     |

## ๕. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ดำเนินการฝึกผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบการ และวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน นำผลการสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้ผู้ประกอบการได้รับความสะดวก รวดเร็ว และแรงจูงใจให้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น เพื่อให้การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

### ๓. วัตถุประสงค์

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความคล่องตัวมากขึ้น

### ๔. เป้าหมาย

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบด้านการบริการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนสามารถดำเนินการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ระดมความคิดเห็นกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕.๒ สรุปข้อมูลการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้บริหารเห็นชอบ

๕.๔ เผยแพร่กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ



**๖. ระยะเวลา**

เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗

**๗. งบประมาณ**

-

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

**๙. ผลผลิต**

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จ

**๑๐. ผลลัพธ์**

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีประสิทธิภาพ

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑๑.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

**๑๒. แผนดำเนินงาน**

แผนดำเนินงานกิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                 | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                  | เป้าหมายตัวชี้วัด              | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                    |                                                                                      |                                |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ระดมความคิดเห็นกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                             | ๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | ๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๔๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |          |
| ๒. สรุปข้อมูลการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน |                                                                                      |                                | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |          |
| ๓. เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้บริหารเห็นชอบ    | ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                 | ๒. ระดับพึงพอใจมากที่สุด       | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |          |
| ๔. เผยแพร่กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ           |                                                                                      |                                | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |          |

## ๖. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การประชาสัมพันธ์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารให้ผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์จูงใจให้ผู้ประกอบใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น และเกิดการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

### ๔. เป้าหมาย

ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการ ผู้เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจเข้าถึงและใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์

๕.๒ ขออนุมัติจัดจ้าง

๕.๓ ดำเนินการจ้าง

๕.๔ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่าง ๆ

๕.๕ ติดตามและรายงานผลการนำไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ - กันยายน ๒๕๗๐

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๓,๙๒๕,๐๐๐ บาท (สามล้านเก้าแสนสองหมื่นห้าพันบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

**๙. ผลผลิต**

สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานหลากหลายประเภท

**๑๐. ผลลัพธ์**

เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่จัดทำ ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท

๑๑.๒ หน่วยงานรับสื่อเพื่อนำไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

**๑๒. แผนดำเนินงาน**

แผนดำเนินงานกิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                              | เป้าหมายตัวชี้วัด                        | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-----------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                  |                                          |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน  |
| ๑. วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ๑. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่จัดทำ<br>๒. หน่วยงานที่ได้รับสื่อเพื่อนำไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย | ๑. ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท<br>๒. ร้อยละ ๑๐๐ | ๑๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |           |
| ๒. ขออนุมัติและดำเนินการจ้างจัดทำสื่อ ดังนี้<br>๒.๑ สปอตวิทยุพร้อมออกอากาศ<br>๒.๒ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ และสัมภาษณ์ ผ่านสื่อทางโทรทัศน์<br>๒.๓ คำวัสดุประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒.๔ สปอตประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์<br>๒.๕ ค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสัมภาษณ์ผ่านทางวิทยุ<br>๒.๖ ผลิตและเผยแพร่สื่อกี๊ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์<br>๒.๗ จัดทำเคาน์เตอร์ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมกระเป๋<br>๒.๘ จัดทำวีดิทัศน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมเผยแพร่ผ่านสื่อโทรทัศน์และโซเชียลมีเดีย |                                                                                                  |                                          | ๔๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          | กค.       |
| ๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                  |                                          | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          | สพร./สนพ. |
| ๔. ติดตามและรายงานผลการนำสื่อไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                  |                                          | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          | สพร./สนพ. |

## ๗. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินกิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารให้ผู้ประกอบกิจการและผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำโครงการดังกล่าวเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน และสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของการประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงจัดทำกิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพของช่องทางในการประชาสัมพันธ์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ เพื่อจัดทำแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุง/ทบทวนการจัดทำสื่อในปีงบประมาณถัดไป

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. เป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลสำรวจความพึงพอใจที่ได้จากผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ

๕.๒ แบบสำรวจได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายในไตรมาสที่ ๒

๕.๓ แจกเวียนให้สนพ./สพร. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจฯ

๕.๔ สรุปผลความพึงพอใจและนำเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

**๖. ระยะเวลา**

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

**๗. งบประมาณ**

-

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

**๙. ผลผลิต**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับรู้ถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ

**๑๐. ผลลัพธ์**

สื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์และมีแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุง/ทบทวนการจัดทำสื่อในงบประมาณถัดไป

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจฯ แล้วเสร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ผลสำรวจความพึงพอใจฯ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าจำนวน ๒ ประเด็น

**๑๒. แผนดำเนินงาน**

แผนดำเนินงานกิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                           | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                          | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                                                                | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ผู้รับผิดชอบ |      |          |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|-----------|
|                                                                                                                 |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                  |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก | สนับสนุน |           |
| ๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ | ๑. ความพึงพอใจของผู้รับบริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br><br>๒. ข้อเสนอแนะที่สำคัญในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ | ๑. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมีค่าไม่น้อยกว่า ๔<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>๒. มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ประเด็น | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | บก.  |          |           |
| ๒. แบบสำรวจได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายในไตรมาสที่ ๒                        |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                  | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      | บก.      |           |
| ๓. แจ้งเวียนให้สนพ./สพร. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ                                                              |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                  | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      | บก.      | สพร./สนพ. |
| ๔. สรุปผลความพึงพอใจและนำเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ                 |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                  | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      | บก.      |           |



๘. กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการกิจการดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาหรือบุคคลที่ราชการส่งมาฝึกผู้ประกอบการอาจดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างเองหรือจ้างจัดฝึกอบรม รวมทั้งการส่งลูกจ้างไปเข้ารับการฝึกอบรมกับสถานฝึกอบรมอื่น ซึ่งตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ขนาด และท้องที่ที่ผู้ประกอบการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๔๘ กำหนดให้ผู้ประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่นในทุกท้องที่ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามอัตราที่กำหนดไว้ เว้นแต่ ผู้ประกอบการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์และนาเกลือ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีการลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ผู้ประกอบการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ผู้ประกอบการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มูลนิธิ องค์กรการกุศล และองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ

ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ผู้ประกอบการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น

ผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบ จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายปี โดยยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบตามที่อธิบดีกำหนดพร้อมส่งเงินสมทบ ภายในเดือนมีนาคม ของปีถัดไปโดยยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เว้นแต่ในกรณีที่ยังไม่สามารถยื่นด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ขัดข้องกรณีสถานประกอบการตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๕

กรณีสถานประกอบการตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น กรณีที่ผู้ประกอบการมีสาขาหรือมีลูกจ้างทำงานในท้องที่อื่นด้วย ให้นับรวมจำนวนลูกจ้างของสาขาทุกแห่งเข้าด้วยกัน และให้สำนักงานใหญ่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบรวมกัน

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อกำกับดูแลผู้ประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

### ๔. เป้าหมาย

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งให้ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี

๕.๒ มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัดทราบและเตรียมความพร้อมดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พร้อมแจ้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำล่าสุดที่ใช้เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบประจำปี

๕.๓ กำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการบันทึกผลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เร่งรัด ติดตาม ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ให้ยื่นแบบให้เสร็จสิ้น

๕.๕ ตรวจสอบผลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ทางระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ – กันยายน ๒๕๗๐

### ๗. งบประมาณ

-

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด

### ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (ตามตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)

### ๑๑. ตัวชี้วัด

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนดได้ร้อยละ ๙๐

### ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม**  
**ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี**

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                           | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                                                      | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |           | ผู้รับผิดชอบ |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|-----------|--------------|-----------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                               |                                                                                                        |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.      | หลัก         | สนับสนุน  |
| ๑. มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งให้ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี                                                                                                                                            | ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด | ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดได้ร้อยละ ๙๐ | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |           | สร.          | สพร./สนพ. |
| ๒. หนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัดทราบและเตรียมความพร้อมดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พร้อมแจ้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ใช้เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบประจำปี |                                                                                                                                                               |                                                                                                        | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |           | สร.          | สพร./สนพ. |
| ๓. กำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการบันทึกผลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                   |                                                                                                                                                               |                                                                                                        | ๕๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | สพร./สนพ. | สร.          |           |
| ๔. หนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เร่งรัดติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ให้ยื่นแบบให้เสร็จสิ้น                                                                      |                                                                                                                                                               |                                                                                                        | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | สพร./สนพ. | สร.          |           |
| ๕. ตรวจสอบผลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ทางระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                               |                                                                                                        | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |           |              |           |

**๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี**

---

**๑. ความสอดคล้อง**

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

**๒. หลักการและเหตุผล**

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจากความสำเร็จของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนรับทราบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้นจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๗๐ เพื่อทบทวนการกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายตามกลยุทธ์ บรรลุจุดมุ่งหมายตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ตอบสนองกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนประจำปี ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน

**๓. วัตถุประสงค์**

๓.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

## ๔. เป้าหมาย

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๒ ขออนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๓ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๓.๑ การบรรยายรอบแนวทางการทบทวนแผนปฏิบัติการ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ และการจัดทำแผนปฏิบัติการตามหลักวิชาการ

๕.๓.๒ การระดมความคิดเห็นเพื่อการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี

๕.๔ ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน)

๕.๕ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๒๑๑,๗๐๐ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๙. ผลผลิต

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน

## ๑๐. ผลลัพธ์

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานรับทราบ

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐

๑๑.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                                                                                                              | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                          | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                                                    | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                              |                                                                                                      |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน         |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี                                               | ๑.แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน | ๑. ร้อยละ ๑๐๐                                                                                        | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          |                  |
| ๒. ขออนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี |                                                                                              | ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง                     | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          |                  |
| ๓. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี              |                                                                                              | ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย |
| ๔. ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน)                                 |                                                                                              |                                                                                                      | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย |

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                   |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๕. ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน |                     |                   | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       | →    |      |      | นผ.          | บก.      |
| ๖. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง                                                                                                                                                  |                     |                   | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | →    | นผ.          |          |



## ๑๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

### ๒. หลักการและเหตุผล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกรมบัญชีกลางกำหนดให้หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง กระบวนการบริหารความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุมภายใน สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผลและการประเมินผล

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินการ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

### ๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีที่มาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๕.๒ ขออนุมัติและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี กิจกรรมประกอบด้วย

๕.๒.๑ การบรรยายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ

๕.๒.๒ แบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นและดำเนินการวิเคราะห์จัดทำข้อมูลตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง

๕.๒.๓ ประเมินผลโครงการ

๕.๓ จัดทำคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๕.๔ ขอความเห็นชอบคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๕.๕ เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ – ธันวาคม ๒๕๖๙

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๕๒,๔๐๐ บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นสองพันสี่ร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๙. ผลผลิต

๙.๑ บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมและมีความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

๙.๒ แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ที่มาจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

## ๑๐. ผลลัพธ์

๑๐.๑ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๑๐.๒ แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน และได้สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยง และระบบการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๑.๒ คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ มีองค์ประกอบครบถ้วน โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รวมทั้งเผยแพร่แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ภายในไตรมาสที่ ๑

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี**

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                            | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                       | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                                                    | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ผู้รับผิดชอบ |      |          |                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|------------------|
|                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                      |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก | สนับสนุน |                  |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในประจำปี                               | ๑. ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น<br>๒. คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ มีองค์ประกอบครบถ้วน<br>๕. เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br><br><br><br>๒. คู่มือและแผนฯ ผ่านความเห็นชอบและเผยแพร่ได้ภายในไตรมาสที่ ๑ | ๑๐      | ➡              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  |          |                  |
| ๒. ขออนุมัติและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้อง                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                      | ๒๕      | ➡              | ➡    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      | นผ.      | ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย |
| ๓. จัดทำคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                      | ๔๕      |                | ➡    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      | นผ.      | ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย |
| ๔. เสนอขอความเห็นชอบคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนประจำปีต่อคณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                      | ๑๐      |                |      | ➡    |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      | นผ.      | บก.              |
| ๕. เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                      | ๑๐      |                |      |      | ➡    |      |       |       |      |       |      |      |              |      | นผ.      |                  |

## ๑๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

### ๒. หลักการและเหตุผล

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนรับทราบ ซึ่งในปีบัญชี ๒๕๖๙ ได้ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ เรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของการทบทวนแผนปฏิบัติการ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ในปีบัญชี ๒๕๖๐ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายตามกลยุทธ์ บรรลุจุดมุ่งหมายตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ตอบสนองกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนประจำปี

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓.๒ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓.๓ เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

#### ๔. เป้าหมาย

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

#### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๓ จัดทำและนำเสนอร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีต่ออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษา โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๕ ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๖ บริหารสัญญาจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๗ นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๘ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ - กันยายน ๒๕๗๐

#### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๒,๖๔๖,๓๐๐ บาท (สองล้านหกแสนสี่หมื่นหกพันสามร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๙. ผลผลิต

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน

## ๑๐. ผลลัพธ์

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน  
และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานรับทราบ

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๔.๑ แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมisionประกอบ  
ที่ตีครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐

๑๔.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**  
**พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี**

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                                                                                  | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                               | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                                                     | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ผู้รับผิดชอบ |      |          |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|--------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                       |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก | สนับสนุน |                          |
| ๑. ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี                                                                                               | ๑. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน<br>๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง | ๑. ร้อยละ ๑๐๐<br><br>๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง | ๕       | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  |          |                          |
| ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของการดำเนินงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี                   |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                       | ๕       | →              | →    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      | นผ.      |                          |
| ๓. จัดทำและนำเสนอร่างรายละเอียดขอบเขตของการดำเนินงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีต่ออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                       | ๒๐      |                | →    | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      | นผ.      |                          |
| ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาและคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี                     |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                       | ๕       |                |      | →    | →    |      |       |       |      |       |      |      |              |      | นผ.      |                          |
| ๕. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี                                                                       |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                       | ๑๐      |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |              |      | นผ.      | กอง<br>บริหาร<br>การคลัง |
| ๖. บริหารสัญญาจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี                                                                                         |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                       | ๓๕      |                |      |      |      | →    | →     | →     |      |       |      |      |              |      | นผ.      |                          |

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                    | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                     |                   |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๗. นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ |                     |                   | ๑๕      |                |      |      |      |      |       |       |      | →     |      |      |      | นผ.          | บก.      |
| ๘. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ให้ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง                                                                                                                                                                 |                     |                   | ๕       |                |      |      |      |      |       |       |      |       | →    | →    | →    | นผ.          |          |



## ๑๒. โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

### ๒. หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในด้านการประเมินเงินสมทบ การส่งเสริมสิทธิประโยชน์ในการให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการบริการจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่ายังมีเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จึงทำให้การปฏิบัติงานยังพบว่ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากการใช้ดุลพินิจ เกิดข้อผิดพลาดไม่เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนผ่านคู่มือการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยลดปัญหาดังกล่าว เนื่องจากระบบถึงขั้นตอนและรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับหลายคนที่เริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกระบวนการ สามารถใช้อ้างอิงไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังใช้เป็นหลักฐานแสดงวิธีการทำงานที่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ พัฒนาการทำงานให้เป็นมืออาชีพ และใช้ประกอบการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากรได้ รวมทั้งแสดงหรือเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอก หรือผู้ใช้บริการให้เข้าใจและใช้ประโยชน์จากกระบวนการที่มีอยู่เพื่อขอรับการบริการที่ตรงกับความต้องการ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติงานด้านต่างๆ จัดทำเป็นคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของกองทุนใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน กำกับดูแล และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการกำหนดผ่านคู่มือที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพ

### ๔. เป้าหมาย

มีการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๕.๒ คณะทำงานร่วมกันพิจารณาคัดเลือกกระบวนงานหรือคู่มือที่จะพัฒนา

๕.๓ ศึกษาแนวทางการจัดทำ รายละเอียด ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน และจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงาน

๕.๔ เสนอขอความเห็นชอบร่างคู่มือการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุน

๕.๕ จัดทำรูปเล่มและเผยแพร่คู่มือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

**๖. ระยะเวลาดำเนินการ**

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

**๗. งบประมาณ**

-

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๙. ผลผลิต**

คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนได้รับการพัฒนาและเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน

**๑๐. ผลลัพธ์**

กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานโดยกำหนดผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน

**๑๑. ตัวชี้วัด**

คู่มือที่ได้รับการพัฒนาและเผยแพร่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงาน

**๑๒. แผนดำเนินงาน**

แผนดำเนินงานโครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                            | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                               | เป้าหมายตัวชี้วัด          | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                               |                                                                   |                            |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน                                                                           | จำนวนคู่มือที่ได้รับ<br>การพัฒนาและเผยแพร่<br>ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน | ไม่น้อยกว่า<br>๒ กระบวนงาน | ๕       | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นพ.          |          |
| ๒. พิจารณาคัดเลือกกระบวนงานหรือคู่มือที่จะพัฒนา                                               |                                                                   |                            | ๑๕      |                | →    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นพ.          |          |
| ๓. ศึกษาแนวทางการจัดทำ รายละเอียด ขั้นตอน<br>วิธีการดำเนินงาน และจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงาน |                                                                   |                            | ๕๐      |                |      | →    | →    | →    | →     | →     |      |       |      |      |      | นพ.          |          |
| ๔. เสนอขอความเห็นชอบร่างคู่มือการปฏิบัติงาน<br>ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุน                      |                                                                   |                            | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      | →     | →    |      |      | นพ.          |          |
| ๕. จัดทำรูปเล่มและเผยแพร่คู่มือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์                                         |                                                                   |                            | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      | →    | →    | นพ.          |          |

## ๑๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๓ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึกผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานกำลังเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ทั้งภายในและภายนอกของกองทุน รวมทั้ง สภาพปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมส่งผลให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานกำลังต้องรับมือกับความท้าทาย (Challenges) ใหม่ ๆ หลากหลายประการค่อนข้างมาก ทำให้แนวโน้มอนาคตของกองทุนนี้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองและรับมือกับภัยคุกคามต่าง ๆ นอกจากนี้ ทิศทางการดำเนินงานของกองทุนต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ประเด็นปัญหาใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของกลุ่มผู้รับบริการดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้ง สามารถวางแผนทางการในการดำเนินงานของกองทุนในอนาคตได้อย่างตรงประเด็น และมีเครื่องมือในการดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงดำเนินการจัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อให้กองทุนฯ สามารถมองภาพอนาคตของกองทุนฯ ผ่านการวิเคราะห์แนวโน้มสภาพแวดล้อมในปัจจุบันตามภารกิจของกองทุนฯ เช่น การให้เงินกู้ยืม การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น เปรียบเทียบกับแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเป็นการวิเคราะห์ทั้งในด้านความคุ้มค่าทางการเงิน (Financial Aspect) ผู้รับบริการ (Customer Aspect) กระบวนการทำงาน (Business Process Aspect) และการบริหารจัดการองค์กร (Organization's Capacity Aspect) เป็นต้น

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อสำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์ ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ความคุ้มค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำรายงานการวิเคราะห์การปฏิบัติการกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ทฤษฎี หลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแบบการดำเนินงาน และปรับปรุงคู่มือ วิธีการประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ การกำหนดตัวชี้วัด ตลอดจนแนวโน้มและทิศทาง ในอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางในอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ คู่มือการประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติการกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้ รูปแบบการดำเนินงาน วิธีการประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ การกำหนดตัวชี้วัด ตลอดจน ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการใช้งบประมาณจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๓ กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคตโดยสามารถบริหารจัดการกองทุนเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการวิเคราะห์ เปรียบเทียบแนวโน้มและความท้าทายที่เกิดขึ้นในอนาคตและตอบโจทย์ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป ของผู้รับบริการ

#### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR : Terms of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ จัดทำรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR : Terms of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษา เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเสนออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๕ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงาน จ้างที่ปรึกษา โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ บริหารสัญญาจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๙ นำเสนอรายงานผลการวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อทราบ

๕.๑๐ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

#### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๒๘๓,๙๖๐ บาท (หนึ่งล้านสองแสนแปดหมื่นสามพันเก้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๙. ผลผลิต

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของฉากทัศน์ (Scenario) ตามแนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อยกระดับการบริหารจัดการกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                                   | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                              | เป้าหมายตัวชี้วัด     | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|--------------------------|
|                                                                                                                                                                      |                                                                                  |                       |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน                 |
| ๑. ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                  | ระดับความสำเร็จของจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๕       | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นพ.          |                          |
| ๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                          |                                                                                  |                       | ๕       |                | →    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นพ.          |                          |
| ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของการดำเนินงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน      |                                                                                  |                       | ๕       |                | →    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นพ.          |                          |
| ๔. จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR : Terms of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเสนออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ |                                                                                  |                       | ๕       |                | →    | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นพ.          |                          |
| ๕. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                           |                                                                                  |                       | ๕       |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |      | นพ.          |                          |
| ๖. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาและคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน        |                                                                                  |                       | ๕       |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |      | นพ.          |                          |
| ๗. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                          |                                                                                  |                       | ๑๐      |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |      | นพ.          | กอง<br>บริหาร<br>การคลัง |
| ๘. บริหารสัญญาจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                            |                                                                                  |                       | ๕๐      |                |      |      |      |      | →     | →     | →    | →     | →    |      |      | นพ.          |                          |

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                         | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                                                                            |                     |                   |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๙. นำเสนอรายงานการวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทราบ |                     |                   | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          |          |
| ๑๐. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง                                        |                     |                   | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          |          |



## ๑๔. กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

และธรรมาภิบาล

### ๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรในมิติต่าง ๆ ยังรวมถึงการบริหารจัดการนำเป้าหมายด้านบุคลากรและเป้าหมายขององค์การมาบรรจบกัน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากส่งผลต่อการเติบโตขององค์การในระยะยาว

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๐ อัตรา โดยเป็นการจ้างงานเพื่อดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่สถานประกอบกิจการ เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการลูกจ้างกองทุนฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมทั้ง สอดรับกับกระบวนการตามเป้าหมายของการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่ได้รับการปรับปรุงที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การนำไปใช้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

### ๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ทบทวนฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่มีอยู่เดิม

๕.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการเป็น HRIS (Human Resources Information System) โดยเพิ่มเติมข้อมูลที่เป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เช่น อายุการทำงาน และอื่น ๆ

๕.๓ นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุงให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

**๖. ระยะเวลา**

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

**๗. งบประมาณ**

-

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

**๙. ผลผลิต**

กองทุนมีฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุง

**๑๐. ผลลัพธ์**

ฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนสมบูรณ์และตอบสนองการใช้งาน  
ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนสมบูรณ์

๑๑.๓ มีการนำฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเด็น

**๑๒. แผนดำเนินงาน**

**แผนดำเนินงานกิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                                                                                               | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                             | เป้าหมายตัวชี้วัด             | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                                                                                                     |                                                                                                 |                               |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ทบทวนฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่มีอยู่เดิม                                                                                                                                       | ๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง                                                                | ๑. ตามแผนงานหรือระยะเวลา      | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการเป็น HRIS (Human Resources Information System) โดยเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เช่น อายุการทำงาน และอื่นๆ | ฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ตามแผนงานหรือระยะเวลา                                                   | ๒. ร้อยละ ๑๐๐                 | ๕๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
|                                                                                                                                                                                     | ๒. ข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนสมบูรณ์                     |                               | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๓. นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุงให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ                                                                                              | ๓. มีการนำฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ | ๓. จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ประเด็น |         |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |              |          |

## ๑๕. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

และธรรมาภิบาล

### ๒. หลักการและเหตุผล

การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development Plan) ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุก ๆ องค์กร เนื่องจากการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร โดยการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสายอาชีพของตนเอง ทำให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมตามสมรรถนะที่กำหนดเพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรรายบุคคล และมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ขึ้น เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเองตามประเด็นความต้องการพัฒนาของบุคลากรที่มีการกำหนดร่วมกันระหว่างตนเองและผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง มีการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามสายอาชีพเป็นไปตามที่กองทุนฯ กำหนด โดยกำหนดกรอบการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ปีละ ๒ รอบ และสำหรับลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีละ ๑ รอบ

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเอง

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

### ๔. เป้าหมาย

บุคลากรของกองทุนได้รับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนารายบุคคล

๕.๒ จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล

๕.๓ แจ้งเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

๕.๔ แจ้งเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานประเมินผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๕.๕ จัดทำสรุปผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

**๖. ระยะเวลา**

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ – กันยายน ๒๕๗๐

**๗. งบประมาณ**

-

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

**๙. ผลผลิต**

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล

**๑๐. ผลลัพธ์**

บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล และนำความรู้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ บุคลากรกองทุนมีแผนพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๒ บุคลากรกองทุนที่พัฒนาตนเองสำเร็จตามแผนพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

๑๑.๓ บุคลากรกองทุนที่พัฒนาตนเองมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ร้อยละ ๑๐๐

**๑๒. แผนดำเนินงาน**

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                            | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                            | เป้าหมายตัวชี้วัด           | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                  |                                                                                |                             |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนารายบุคคล                                              | ๑. บุคลากรกองทุน<br>มีแผนพัฒนารายบุคคล                                         | ๑. ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ ๘๐ | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๒. จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล                                                 |                                                                                |                             | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๓. แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนิน<br>จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล                   | ๒. บุคลากรกองทุน<br>ที่พัฒนาตนเองสำเร็จ                                        | ๒. ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ ๙๕ | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          | กสพ.     |
| ๔. แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงาน<br>ประเมินผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนา<br>รายบุคคล | ตามแผนพัฒนารายบุคคล                                                            | ๓. ร้อยละ ๑๐๐               | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          | กสพ.     |
| ๕. จัดทำสรุปผลการพัฒนาตนเองตาม<br>แผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน           | ๓. บุคลากรกองทุน<br>ที่พัฒนาตนเองมีการนำ<br>ความรู้ไปประยุกต์ใช้<br>ในการทำงาน |                             | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |

## ๑๖. โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

### ๒. หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในเรื่องการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจากผลการดำเนินงานในการให้เงินกู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนที่ผ่านมา พบว่าผู้ประกอบการเสนอความต้องการที่จะขอกู้ยืมเงินไปใช้ในเหตุจำเป็นนอกเหนือจากการฝึกอบรม และการให้เงินอุดหนุนบางหลักเกณฑ์ยังมีผู้ประสงค์ขอรับน้อยราย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการทบทวนระเบียบว่าด้วยการให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการทบทวนระเบียบว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่

### ๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๕. ขั้นตอน

### ๕.๑ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๕.๒ ดำเนินการสัมมนา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะอนุกรรมการพิจารณาการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะอนุกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๙ ฉะเชิงเทรา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมจำนวน ๔๐ คน กิจกรรมประกอบด้วย

(๑) การบรรยายหัวข้อ “หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน”

(๒) การแบ่งกลุ่มร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) การเยี่ยมชมสถานที่ประกอบกิจการเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบกิจการ

### ๕.๓ รายงานผลการดำเนินโครงการ

## ๖. ระยะเวลา

เดือนกรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๖

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๗๔,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นสี่พันบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

## ๙. ผลผลิต

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สนองประโยชน์ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมการสัมมนามีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เทียบกับเป้าหมายโครงการ

๑๑.๒ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น

## ๑๒. แผนดำเนินงาน



**แผนการดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

| กิจกรรมหลักโครงการ                 | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                                          | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                           | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |           |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-----------|
|                                    |                                                                                                                                                                                              |                                                                             |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน  |
| ๑. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ | ๑. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมการสัมมนาเทียบกับเป้าหมายโครงการ<br>๒. แนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมายโครงการ<br>๒. จำนวนไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       | →    |      |      | บก.          |           |
| ๒. ดำเนินการสัมมนา                 |                                                                                                                                                                                              |                                                                             | ๖๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      | →    |      | บก.          | สพร./สนพ. |
| ๓. รายงานผลการดำเนินโครงการ        |                                                                                                                                                                                              |                                                                             | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      | →    |      | บก.          |           |

## ๑๗. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี  
ในการทำงาน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

### ๒. หลักการและเหตุผล

ความต้องการพัฒนาจิตของผู้คนในยุคปัจจุบัน มีความหลากหลายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นคนเชื่อศาสนาใด หรืออยู่ในสถานที่ทำงานใด ต่างก็ต้องการโอกาสในการพัฒนาจิตของตนเองในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และมีคำอธิบายที่เข้าใจได้อย่างชัดเจนในเชิงเหตุผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาจิตที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของสติในฐานะที่เป็นสภาวะจิตที่มีคุณภาพในการทำงานไปสู่ปัญญาภายใน และสามารถนำมาใช้เป็นวิถีองค์กรทั้งในการทำงานอย่างมีสติของแต่ละคน การทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยการสื่อสาร และการพัฒนาภารกิจขององค์กรผ่านการประชุมแบบกัลยาณมิตรสนทนา (dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (creative discussion) ด้วยสติสนทนา อันจะทำให้เกิดความสุขในองค์กรและนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานด้วย

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต

๓.๒ เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร

๓.๓ เพื่อฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร

๓.๔ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกและพัฒนาจิตให้เป็นวิถีการทำงานและระบบขององค์กร

### ๔. เป้าหมาย

บุคลากรกองทุนฯ เข้าใจและประยุกต์ใช้จิตตปัญญาในการฝึกสติและสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กรเพื่อสร้างความรักและผูกพันต่อองค์กร

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ นำเสนอเรื่องของการพัฒนาจิตแนวใหม่ ความสัมพันธ์ของการพัฒนาสติกับการทำงานของสมอง การพัฒนาสติ ๓ ระดับในองค์กรด้วยหลัก “คน-ทีม-องค์กร”

๕.๒ ฝึกปฏิบัติพัฒนาสติในการทำงาน (Practice) ซึ่งให้เห็นการพัฒนาจิตกับทีม (Teamwork & Team Learning) เช่น

๑) Mindfulness – การฝึกสติ บทเรียนที่ได้จาก Session นี้คือ “การรู้ตัวว่าเราคิดอะไรเป็นสิ่งที่ควรฝึกอยู่เสมอ” เป็นการฝึกเพื่อให้เรารู้ตัวก่อนที่เราจะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่กระทบจิตใจเรา มีภูมิคุ้มกันควบคุมอารมณ์ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

๒) Self Awareness – ความตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกให้เรารู้จักความเป็นตัวเอง การจับความคิดตัวเองให้ได้

๓) Self Management – การจัดการความคิดของตัวเอง

๔) Empathy - การรับฟังบนพื้นฐานของความเข้าใจ เปิดกว้างในการรับฟังเสียงความรู้สึกของผู้อื่น “ทีมที่ดีที่สุด คือ การมีพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) ที่เราสามารถพูด หรือแสดงออกได้ด้วยความรู้สึกจริง ๆ”

๕) Motivation - แรงบันดาลใจในทุกวันที่เรามีชีวิต

๖) Leadership - ความเชื่อมั่นในตัวเองที่เป็นแรงผลักดันให้คนอื่น ๆ

๕.๓ มีการนำกระบวนการของ Dialogue และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ด้วยสติสนทนามาใช้จนสามารถประยุกต์พัฒนาจิตให้เป็นวิถีในองค์กร (MIO)

๕.๔ ประเมินผลกิจกรรม

๕.๕ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

## ๖. ระยะเวลา

เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๖

## ๗. งบประมาณ

-

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

## ๙. ผลผลิต

บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความความรู้ความเข้าใจการประยุกต์ใช้จิตตปัญญาเพื่อฝึกสติและสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนประยุกต์ใช้จิตตปัญญาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ส่งผลให้ผูกพันต่อองค์กร

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ บุคลากรตามเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๒ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๑.๓ ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ประเด็นวัดความสุข Happy Soul (จิตวิญญาณดี)) คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๗๕.๐๐ (Very Happy)

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์

| กิจกรรมหลักของโครงการ           | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                       | เป้าหมายตัวชี้วัด                             | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ผู้รับผิดชอบ |      |          |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|
|                                 |                                                                                           |                                               |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก | สนับสนุน |
| ๑. นำเสนอชี้แจงการดำเนินกิจกรรม | ๑. บุคลากรตามเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม                                                      | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐                       | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | บพ.  |          |
| ๒. ฝึกปฏิบัติ                   |                                                                                           |                                               | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      | บพ.      |
| ๓. อภิปรายแลกเปลี่ยน            | ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ใน                                           | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐                       | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | บพ.  |          |
| ๔. ประเมินผลกิจกรรม             |                                                                                           |                                               | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      | บพ.      |
| ๕. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน  | การดำเนินชีวิตและการทำงาน                                                                 | ๓. คะแนนเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า ๗๕.๐๐ (Very Happy) | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | บพ.  |          |
|                                 | ๓. ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ประเด็นวัดความสุข Happy Soul (จิตวิญญาณดี)) |                                               |         |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              |      |          |

## ๑๘. กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

### ๒. หลักการและเหตุผล

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการสร้างสุขภาวะองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รวมทั้ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและอัตราการลาออก (Turnover rate) ของบุคลากรอีกด้วย

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาขึ้น เพื่อสำรวจและจัดทำแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน รวมทั้ง เพื่อทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจ และจัดทำ/ทบทวนแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การประเมินผล และปรับปรุงแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

### ๔. เป้าหมาย

พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานภายในกองทุนเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ สำรวจและประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรก่อนดำเนินกิจกรรม

๕.๒ จัดทำแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกองทุนฯ

๕.๓ แจกเวียนแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรดำเนินการ

๕.๔ ประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรหลังดำเนินกิจกรรม

๕.๕ สรุปผลการดำเนินกิจกรรมและรายงานต่อผู้บริหารกองทุนเพื่อให้ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

## ๗. งบประมาณ

-

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

## ๙. ผลผลิต

หน่วยงานมีแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

## ๑๐. ผลลัพธ์

มีการใช้ประโยชน์จากแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และช่วยให้ระดับความสัมพันธ์ของบุคลากรดีขึ้น

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จและเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้อง

๑๑.๒ หน่วยงานภายในกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานใช้เป็นแนวทางพัฒนาสร้างความสัมพันธ์ร้อยละ ๑๐๐

๑๑.๓ ปี ๒๕๖๗ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่าเพิ่มขึ้น (หลังเข้าร่วมกิจกรรม เทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม)

๑๑.๔ ปี ๒๕๖๘ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่ามากกว่าปีก่อน

๑๑.๕ ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยปีก่อน

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                                | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                   | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                                 | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-----------|
|                                                                                                                      |                                                                                                       |                                                                                   |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน  |
| ๑. สำรวจและประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรก่อนดำเนินกิจกรรม                                                           | ๑. แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จและเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้อง | ๑. ตามแผนงานหรือระยะเวลา                                                          | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บพ.          | สพพ./สนพ. |
| ๒. จัดทำแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกองทุนฯ |                                                                                                       |                                                                                   | ๔๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บพ.          |           |
| ๓. แจกเวียนแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรดำเนินการ             |                                                                                                       | ๒. หน่วยงานภายในกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานใช้เป็นแนวทางพัฒนาสร้างความสัมพันธ์ | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บพ.          | สพพ./สนพ. |
| ๔. ประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรหลังดำเนินกิจกรรม                                                                   |                                                                                                       | ๓. มีค่าเพิ่มขึ้น (หลังเข้าร่วมกิจกรรม)                                           | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บพ.          | สพพ./สนพ. |
| ๕. สรุปผลการดำเนินกิจกรรมและรายงานต่อผู้บริหารกองทุนเพื่อให้ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ                                  |                                                                                                       | ๔. มีค่ามากกว่าปีก่อน                                                             | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บพ.          |           |
|                                                                                                                      |                                                                                                       | ๕. มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยปีก่อน                                                    |         |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |              |           |

## ๑๙. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

### ๒. หลักการและเหตุผล

ทุนมนุษย์ (Human Capital) ถือเป็นต้นทุนที่สำคัญสำหรับองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantages) หากบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นเป็นเรื่องจำเป็นและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต ไม่หยุดพัฒนาตนเอง

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมจัดทำคลังความรู้ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากรขึ้น เพื่อเป็นการจัดหา/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญให้แก่บุคลากรสามารถศึกษา/ทบทวนความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ความรู้และทักษะของบุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ รวมทั้ง เป็นการสร้างค่านิยมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิตแก่บุคลากร

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อจัดหา/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญทั้งทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากร

### ๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีคลังความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ สำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดหาแหล่งเรียนรู้/สร้างคลังความรู้เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ตามความต้องการพัฒนาของบุคลากรของกองทุนฯ

๕.๓ เผยแพร่คลังความรู้ให้แก่บุคลากรกองทุนฯ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์กองทุนฯ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ – กันยายน ๒๕๗๐



## ๗. งบประมาณ

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

## ๙. ผลผลิต

กองทุนมีการปรับปรุงองค์ความรู้ (Explicit Knowledge) ที่มีอยู่เดิม และเพิ่มเติมองค์ความรู้ที่ยังขาดอยู่ตามความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรใช้ประโยชน์จากคลังความรู้ที่จัดทำ และประเมินผลลัพธ์การใช้งาน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่กองทุนจัดทำ/จัดหาและเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงานปีละ ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง

๑๑.๒ บุคลากรกองทุนฯ ศึกษาหรือใช้ประโยชน์จากคลังความรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อคลังความรู้ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าระดับ “ดี” (๓.๕ ขึ้นไป)

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                                   | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                                                  | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                                                        | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ผู้รับผิดชอบ |      |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|
|                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                          |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก | สนับสนุน |
| ๑. สำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. จำนวนองค์ความรู้ที่กองทุนจัดทำ/จัดหาและเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน<br>๒. บุคลากรกองทุนฯ ศึกษาหรือใช้ประโยชน์จากคลังความรู้<br>๓. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อคลังความรู้ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง<br><br>๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br><br>๓. ไม่น้อยกว่าระดับ “ดี” (๓.๕ ขึ้นไป) | ๒๕      | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | บพ.  | กสพ.     |
|                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                          | ๕๐      |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |              | บพ.  |          |
|                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                          | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       | →    |      |              | บพ.  |          |

## ๒๐. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี  
ในการทำงาน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

### ๒. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันประชากรโลกมีโรคทางด้านสุขภาพจิตโดยเฉลี่ยมากถึงร้อยละ ๓๖ ซึ่งสูงกว่าโรคมะเร็งที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๓๔ นอกจากนี้ องค์การสหประชาชาติ (UN) ยังได้ประกาศให้ประเทศมากกว่าร้อยละ ๘๐ ของเครือข่ายทั่วโลกนำการดูแลสุขภาพจิตมาเป็นการดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐานภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ อีกทั้งผลสำรวจ สุขภาพใจ (Mental Health Check In) ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวนกว่า ๑.๒ ล้านรายเปิดเผยว่ามีโอกาสเสี่ยงซึมเศร้าร้อยละ ๕.๔๗ ภาวะหมดไฟร้อยละ ๔.๕๙ และมีความเครียดสูงร้อยละ ๔.๓๗ โดยแสดงให้เห็นว่าสุขภาพจิตเป็นความท้าทายและทุกภาคส่วนต้องให้ความใส่ใจและเร่งหาทางรับมือเพื่อไม่ให้สังคมไทยต้องเผชิญกับผลกระทบด้านสุขภาพจิตอย่างรุนแรงในอนาคต

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการสร้างสุขภาวะองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรรวมทั้ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและอัตราการลาออก (Turnover rate) ของบุคลากรอีกด้วย

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) ประกอบด้วย ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม ได้แก่ ๑) Happy Body (สุขภาพดี) ๒) Happy Heart (น้ำใจงาม) ๓) Happy Society (สังคมดี) ๔) Happy Relax (ผ่อนคลาย) ๕) Happy Brain (หาความรู้) ๖) Happy Soul (ทางสงบ) ๗) Happy Money (ปลอดภัย) และ ๘) Happy Family (ครอบครัวดี) ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดโครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนสุขภาวะองค์กรของกองทุน และให้ความรู้ความเข้าใจในการตระหนักและรับมือกับปัญหาสุขภาพจิตของบุคลากร

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเข้าใจ ประเมินตนเอง และสามารถบริหารจัดการความเครียดหรือแก้ปัญหาเป็นลำดับตามสาเหตุหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

### ๔. เป้าหมาย

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อการก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร
- ๕.๒ ขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการอบรม
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กรกฎาคม ๒๕๖๘

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๙๔,๘๐๐ บาท (เก้าหมื่นสี่พันแปดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๐ คน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

### ๙. ผลผลิต

บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเครียดเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

### ๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการความเครียด

### ๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ บุคลากรเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๑๑.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
- ๑๑.๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น (พิจารณาจากผลการประเมินความสุขในการทำงานหลังจากการเข้าร่วมโครงการ) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ                         | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                 | เป้าหมายตัวชี้วัด       | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ผู้รับผิดชอบ |               |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|---------------|
|                                            |                                                                     |                         |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก          |
| ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม                                 | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๑๐      | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | บท.          |               |
| ๒. ขออนุมัติโครงการ                        | ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น                 | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๑๐      |                |      | →    |      |      |       |       |      |       |      |      | บท.          |               |
| ๓. ดำเนินการอบรม                           |                                                                     |                         | ๓๐      |                |      |      |      | →    |       |       |      |       |      |      | บท.          | สพ./สพร./สนพ. |
| ๔. ประเมินผลโครงการ                        | ๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น | ๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๓๐      |                |      |      |      |      |       | →     |      |       |      |      | บท.          |               |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ        |                                                                     |                         | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       | →    |       |      |      | บท.          |               |

## ๒๑. โครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของพนักงาน\*

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี  
ในการทำงาน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

### ๒. หลักการและเหตุผล

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และ สังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับ มอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้ง ภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยน และพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น และเป็นการสร้างกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การ เติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปด ประการ (Happy ๘) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อ มุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และ สังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการ ที่สมดุลกับชีวิต ซึ่งตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.) กำหนด ๘ ประการ ประกอบด้วย

๑. Happy Body การส่งเสริมด้านสุขภาพกายและใจ

๒. Happy Heart การส่งเสริมให้เกิดความเกื้อกูลในองค์กร

๓. Happy Society การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร

๔. Happy Relax การส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย

๕. Happy Brain การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

๖. Happy Soul การส่งเสริมให้บุคลากรมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

๗. Happy Money การส่งเสริมด้านการออมและการวางแผนในการใช้จ่าย

๘. Happy Family การส่งเสริมสถาบันครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

ดังนั้นกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน เพื่อพัฒนา ส่งเสริมความสุขภายในองค์กร และส่งเสริมสุขภาวะองค์กรรวม ทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการวางแผนการเงินที่มั่นคงตามหลักการของสำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส. เมื่อบุคลากรมีความสุข ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของงาน สุขภาพของพนักงาน และบุคลากรสามารถนำสิ่งที่ปฏิบัติในองค์กร ไปสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ทั้งในครอบครัวตน และสังคมภายนอกองค์กร เกิดความสุขความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและชุมชน

### ๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาแนวความคิด ทักษะคิด และแรงบันดาลใจในการทำงานพร้อมกับการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
๒. เพื่อฝึกปฏิบัติ และร่วมทำกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข
๓. เพื่อส่งเสริมสุขภาวะองค์กรรวม ทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการวางแผนการเงินที่มั่นคง
๔. เพื่อลดความเครียดสะสมและสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ บุคลากรกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๖๓ คน
- ๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อการก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข

### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร
- ๕.๒ ขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการอบรม
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ – สิงหาคม ๒๕๗๐

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๕๕๗,๘๘๐ บาท (ห้าแสนห้าหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

### ๙. ผลผลิต

กองทุนมีแนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากร

### ๑๐. ผลลัพธ์

- ๑๐.๑ บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความสมดุลในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน
- ๑๐.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมีคะแนนผ่านมาตรฐานของการฝึกอบรม

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ บุคลากรตามเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๑.๒ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมีคะแนนผ่านมาตรฐานของการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

#### ๑๒. แผนดำเนินงาน



แผนดำเนินงานโครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ                         | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                   | เป้าหมายตัวชี้วัด       | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                            |                                                                                       |                         |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร | ๑. บุคลากรตามเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม                                                | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๒. ขออนุมัติโครงการ                        | ๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย                                                               | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๓. ดำเนินการอบรม                           | มีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรม                                                        |                         | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          | กสพ.     |
| ๔. ประเมินผลโครงการ                        |                                                                                       |                         | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ        | ๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นและมีคะแนนผ่านมาตรฐานของการฝึกอบรม | ๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |

## ๒๒. โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพพื้นฐาน” (Emergency First Aid and Basic Life Support Training Course)

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

### ๒. หลักการและเหตุผล

เราทุกคนมีโอกาสเผชิญกับสถานการณ์ฉุกเฉินที่กำลังหรือมีโอกาสคุกคามชีวิตได้ตลอดเวลา หากมีความรู้ความสามารถและทักษะในการประเมิน วินิจฉัยและจัดการช่วยฟื้นคืนชีพกับภาวะฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็ว ภายใน ๓ - ๕ นาที หลังจากผู้ป่วยหรือผู้ที่ได้รับบาดเจ็บเกิดอาการควบคู่กับการดูแลผู้ป่วยที่ชีพจรฟื้นกลับมา อย่างเหมาะสม อาจเพิ่มโอกาสรอดชีวิตและปลอดภัยจากความพิการได้ถึงร้อยละ ๕๐ - ๗๐ แต่หากเกิดความล่าช้า โอกาสรอดชีวิตอาจลดลงร้อยละ ๑๐ - ๒๐ ต่อ ๑ นาที ดังนั้นการช่วยเหลือเบื้องต้นอย่างทันท่วงทีด้วยวิธี ที่ถูกต้อง ตามหลักห่วงโซการรอดชีวิต (Chain of Survival) และมีการส่งต่อผู้ป่วยหรือผู้บาดเจ็บต่อไปยังแพทย์ หรือสถานพยาบาลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพจะทำให้ผู้ป่วยหรือผู้บาดเจ็บมีโอกาสรอดชีวิตและกลับคืนมา ใช้ชีวิตเป็นปกติได้ ซึ่งปัจจุบันความรู้ใหม่ที่เป็น Evidenced based ด้านการช่วยฟื้นคืนชีพ ได้มีการพัฒนาก้าวหน้า เปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งในด้านการประเมิน การแก้ไขและการช่วยเหลือผู้ป่วย ต้องตระหนักเห็นถึงความสำคัญ ในการพัฒนาศักยภาพของความรู้ความสามารถในการช่วยฟื้นคืนชีพที่ทันสมัย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงานตระหนักและเล็งเห็นถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ของบุคลากร จึงเห็นควรดำเนินโครงการอบรมหลักสูตร “การปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพพื้นฐาน” (Emergency First Aid and Basic Life Support Training Course) เพื่อเป็นการวางระบบป้องกันและลดความสูญเสีย ที่อาจเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ฉุกเฉินอันไม่สามารถคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้และทักษะเบื้องต้น ในการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพพื้นฐาน สามารถช่วยเหลือตนเองและบุคคลใกล้เคียงได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตามมาตรฐานของระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ก่อนที่ทีมบุคลากรทางการแพทย์ จะมาถึงหรือก่อนส่งต่อผู้ป่วยไปยังสถานพยาบาล

### ๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน อย่างถูกต้องและมีแนวปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานให้แก่บุคลากร

๓. เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน

#### ๔. เป้าหมาย

ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะในการปฐมพยาบาล สามารถนำไปช่วยเหลือในเบื้องต้นได้อย่างถูกต้องก่อนนำส่งสถานพยาบาลต่อไป

#### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร
- ๕.๒ ขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการอบรม
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ – สิงหาคม ๒๕๖๙

#### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๑๕,๘๐๐ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นห้าพันแปดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ รุ่น ๆ ละ ๓๓ คน

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

#### ๙. ผลผลิต

ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานที่ถูกต้อง

#### ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ทางทฤษฎีและหลักปฏิบัติการช่วยเหลือฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานไปใช้เมื่อประสบเหตุการณ์ฉุกเฉิน และสามารถลดความรุนแรงของอาการบาดเจ็บของผู้ประสบเหตุอันตรายก่อนส่งต่อไปยังทางการแพทย์ได้

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ บุคลากรเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๑๑.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

#### ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพพื้นฐาน”**  
**(Emergency First Aid and Basic Life Support Training Course)**

| กิจกรรมหลักโครงการ                         | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                        | เป้าหมายตัวชี้วัด                                  | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                            |                                                                                            |                                                    |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม<br>๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๒. ขออนุมัติโครงการ                        |                                                                                            |                                                    | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๓. ดำเนินการอบรม                           |                                                                                            |                                                    | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          | กสพ.     |
| ๔. ประเมินผลโครงการ                        |                                                                                            |                                                    | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ        |                                                                                            |                                                    | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |

## ๒๓. โครงการฝึกอบรม"Smart Eating, Better Life : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารสำหรับวัยทำงาน"\*

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

### ๒. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบัน บริบทการทำงานของบุคลากรในองค์กรเผชิญกับสภาวะความกดดันและการแข่งขันที่สูงส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเร่งรีบ โดยเฉพาะพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่เน้นความสะดวกและรวดเร็วเป็นหลัก พฤติกรรมดังกล่าวประกอบกับวิถีการทำงานที่ต้องนั่งปฏิบัติงานอยู่กับที่เป็นเวลานาน ถือเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่นำไปสู่ภาวะ "ออฟฟิศซินโดรม" (Office Syndrome) และกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง หรือ NCDs (Non-Communicable Diseases) อาทิ โรคอ้วนลงพุง ความดันโลหิตสูง และโรคเบาหวาน ซึ่งโภชนาการที่ไม่เหมาะสมไม่เพียงแต่ส่งผลเสียต่อสุขภาพในระยะยาวการมีพฤติกรรมบริโภคอาหารหวาน-มัน-เค็ม และอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะในปริมาณมากอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ส่งผลร้ายต่อสุขภาพทำให้คุณภาพชีวิตลดลง และสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลอย่างมหาศาล และยังส่งผลกระทบในเชิงประจักษ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เช่น อาการอ่อนเพลียหลังมื้ออาหาร (Food Coma) การขาดสมาธิในการทำงาน และภาวะความเครียดสะสมจากการทำงานของระบบประสาทที่ไม่สมดุล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อศักยภาพการขับเคลื่อนองค์กร

เพื่อให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคให้สอดคล้องกับความต้องการของร่างกายตนเองและคนใกล้ชิด โดยใช้ทักษะการเลือกซื้ออาหารอย่างฉลาด การอ่านข้อมูลวิเคราะห์ฉลากโภชนาการและการวางแผนมื้ออาหารอย่างมีอาชีพ เพื่อเป้าหมายสุดท้ายคือการมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีและพร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้น โครงการ " Smart Eating, Better Life : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำหรับวัยทำงาน" จึงจัดขึ้นเพื่อสร้างความตระหนักรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการมอบทักษะเชิงปฏิบัติ (Practical Skills) ในการบริหารจัดการโภชนาการภายใต้ข้อจำกัดของเวลา และสภาพแวดล้อมปัจจุบัน เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีอย่างยั่งยืน และลดความเสี่ยงในการเกิดโรคที่ส่งผลกระทบต่อทั้งส่วนบุคคลและองค์กร

### ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับโภชนาการพื้นฐานและการเลือกอาหาร
- ๓.๒ เพื่อฝึกทักษะการคำนวณพลังงานที่ร่างกายต้องการรายบุคคล
- ๓.๓ เพื่อให้สามารถอ่านฉลากโภชนาการและเลือกซื้อวัตถุดิบได้
- ๓.๔ เพื่อสร้างแนวทางในการวางแผนเมนูอาหารสุขภาพด้วยตนเอง

### ๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๙๐ คน
- ๔.๒ ผู้ผ่านการอบรมที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคที่ดีขึ้น

### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร
- ๕.๒ ขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการอบรม
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ – สิงหาคม ๒๕๗๐

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๕๑,๘๐๐ บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นหนึ่งพันแปดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
จำนวน ๒ รุ่น ๆ ละ ๔๕ คน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

### ๙. ผลผลิต

ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะถูกต้องเกี่ยวกับโภชนาการพื้นฐานและการเลือกอาหาร

### ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักโภชนาการที่ถูกต้องเหมาะสมสำหรับตนเอง  
และผู้ใกล้ชิด สามารถวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพของตนเองได้

### ๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ บุคลากรตามเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
- ๑๑.๒ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๑๑.๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคที่ดีขึ้น  
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการฝึกอบรม "Smart Eating, Better Life : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำหรับวัยทำงาน"

| กิจกรรมหลักโครงการ                         | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                             | เป้าหมายตัวชี้วัด       | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                            |                                                                                                 |                         |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร | ๑. บุคลากรตามเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม                                                          | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บพ.          |          |
| ๒. ขออนุมัติโครงการ                        | ๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย                                                                         | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บพ.          |          |
| ๓. ดำเนินการอบรม                           | มีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรม                                                                  |                         | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บพ.          | กสพ.     |
| ๔. ประเมินผลโครงการ                        |                                                                                                 |                         | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บพ.          |          |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ        | ๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภคที่ดีขึ้น | ๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บพ.          |          |

## ๒๔. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศ และดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในปี ๒๕๖๓ โดยบุคลากรของกรม เพื่อเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากแบบสำรวจผลการใช้งานเว็บไซต์พบปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ใช้บริการ ได้แก่ รูปแบบเมนูในการนำเสนอข้อมูล การเรียงลำดับข่าวสารซับซ้อนทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ยาก อีกทั้งยังมีรูปแบบไม่เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์หน่วยงานภาครัฐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และตอบสนองความต้องการต่อผู้ใช้บริการเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน

๓.๒ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและบริการต่างๆ ของกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย โดยนำเสนอผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. เป้าหมาย

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดทำแล้วเสร็จและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๓ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๕.๙ ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๐ อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์

๕.๑๑ แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๒ ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำสำเร็จ

### ๑๐. ผลลัพธ์

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                                                                                | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                     | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                         | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ผู้รับผิดชอบ |      |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|
|                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                         |                                                                           |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก | สนับสนุน |
| ๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ                                                                                                                                  | ๑. ระดับความสำเร็จของการ<br>จัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน<br><br>๒. ผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานมีความ<br>พึงพอใจในการใช้งานระดับ<br>มากที่สุด | ๑. สำเร็จตาม<br>แผนงานหรือ<br>ระยะเวลา<br><br>๒. ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ ๘๐ | ๕       | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  | ศท.      |
| ๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบ<br>คอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ                                                                                                                             |                                                                                                                                                                         |                                                                           | ๕       |                | →    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | ศท.  | สพ.      |
| ๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                         |                                                                           | ๕       |                |      | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  | -        |
| ๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้าง<br>โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน                                                                                                                        |                                                                                                                                                                         |                                                                           | ๕       |                |      | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  | กค.      |
| ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขต<br>ของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียด<br>ขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR)<br>โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน |                                                                                                                                                                         |                                                                           | ๒๐      |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  | -        |
| ๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขต<br>ของงาน (Terms of Reference : TOR)<br>โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน                                                                                   |                                                                                                                                                                         |                                                                           | ๕       |                |      |      |      |      | →     |       |      |       |      |      |              | นผ.  | กค.      |
| ๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                         |                                                                           | ๕       |                |      |      |      |      |       | →     |      |       |      |      |              | นผ.  | กค.      |
| ๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความ<br>ต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสาร<br>การออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)                                                                                                |                                                                                                                                                                         |                                                                           | ๕       |                |      |      |      |      |       |       | →    |       |      |      |              | นผ.  |          |

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                           | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|------------------------------------|
|                                                                              |                     |                   |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |                                    |
| ๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน        |                     |                   | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |              | นผ.      | ศท.                                |
| ๑๐. อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์                                       |                     |                   | ๕       |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |              | นผ.      | ศท.                                |
| ๑๑. แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน |                     |                   | ๕       |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |              | นผ.      | กลุ่มงาน/<br>ฝ่าย/สพร.<br>และ สนพ. |
| ๑๒. ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์                                                |                     |                   | ๕       |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |              |          |                                    |

## ๒๕. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจงานด้านการเงินและบัญชีเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การโอน การถอน การนำส่งเงิน การบันทึกรายการและจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้ และรายจ่าย การจัดท่างบการเงินและรายละเอียดประกอบงบ ซึ่งยังขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ-จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถามข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการงาน อีกทั้งเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในของกองทุนอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีแผนจะดำเนินโครงการดังกล่าวในปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนมีระบบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีตอบสนองผู้ให้บริการภายใน โดยจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. เป้าหมาย

จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๒๔,๗๐๐ บาท (สองหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑๐. ผลลัพธ์

สามารถใช้จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

### ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                            | ตัวชี้วัดเป้าหมาย<br>ความสำเร็จ                                                                                    | เป้าหมายตัวชี้วัด     | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ผู้รับผิดชอบ |      |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|
|                                                                                                                  |                                                                                                                    |                       |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก | สนับสนุน |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๓๐      | ➡              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  | งบ.      |
| ๒. จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                 |                                                                                                                    |                       | ๕๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  | งบ.      |
| ๓. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                        |                                                                                                                    |                       | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ➡            | นผ.  | งบ.      |

## ๒๖. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจด้านการเงินและบัญชีเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินการบันทึกรายการและจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงินและรายละเอียดประกอบงบ ซึ่งยังขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ - จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถามข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการงาน อีกทั้งเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในของกองทุนฯ อำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยดำเนินการจัดทำ ๒ ระบบ ดังนี้

๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ บริหารจัดการระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยสามารถประมวลผลและเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง

### ๔. เป้าหมาย

มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

๔.๑ ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๓ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๕.๙ ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๐ ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๑ อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๒ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๘

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท (สี่ล้านห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๙. ผลผลิต

๙.๑ ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๒ ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ให้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

#### ๑๒. แผนการดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗**

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                                                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ                                                                    | เป้าหมายตัวชี้วัด     | น้ำหนัก | ระยะเวลาดำเนินการ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |                                             | ผู้รับผิดชอบ |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------|-------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|---------------------------------------------|--------------|----------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                |                       |         | ต.ค.              | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.                                        | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ                                                                                                                                                                                          | ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๕       | →                 |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |                                             | ศท.          | สพ.      |
| ๒. เสนอคณะกรรมการการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ                                                                                                                                                                                  |                                                                                                |                       | ๕       |                   | →    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |                                             | ศท.          | สพ.      |
| ๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                                       |                                                                                                |                       | ๕       |                   |      | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |                                             | สพ.          | -        |
| ๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                               |                                                                                                |                       | ๕       |                   |      | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |                                             | สพ.          | -        |
| ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน |                                                                                                |                       | ๑๐      |                   |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      | สพ.<br>ศท.                                  | -            |          |
| ๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                            |                                                                                                |                       | ๓๐      |                   |      |      |      |      |       |       |      | →     | →    |      |                                             | สพ.          | -        |
| ๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                                |                                                                                                |                       | ๒๐      |                   |      |      |      |      |       |       |      |       |      | →    |                                             | สพ.          | กค.      |
| ๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)                                                                                                                                                            |                                                                                                |                       | ๒๐      |                   |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | →<br>๔๕๐,๐๐๐<br>งวดที่ ๑<br>(๑๐%)<br>๔๕ วัน |              | สพ.      |

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

| ขั้นตอนดำเนินการ                                                                                                               | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ                                                                   | เป้าหมายตัวชี้วัด     | น้ำหนัก | ระยะเวลาดำเนินการ                                                                  |      |      |      |      |       |                                         |                                                                                     |                                                                                     |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|-------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                                                |                                                                                               |                       |         | ต.ค.                                                                               | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย.                                   | พ.ค.                                                                                | มิ.ย.                                                                               | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                         | ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๔๐      |  |      |      |      |      |       |                                         |                                                                                     |                                                                                     |      |      |      | สพ.          | ศท.      |
| ๒. ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                 |                                                                                               |                       | ๒๐      |                                                                                    |      |      |      |      |       | ๙๐๐,๐๐๐<br>งวดที่ ๓<br>(๒๐%)<br>๒๗๐ วัน |                                                                                     |                                                                                     |      |      |      | สพ.          | ศท.      |
| ๓. อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                               |                                                                                               |                       | ๓๐      |                                                                                    |      |      |      |      |       |                                         |  |                                                                                     |      |      |      | สพ.          | ศท.      |
| ๔. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน |                                                                                               |                       | ๑๐      |                                                                                    |      |      |      |      |       |                                         |                                                                                     |  |      |      |      | สพ.          | -        |

## ๒๗. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนา  
ฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริม  
การพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติ  
คณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยกองทุนพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่  
สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียนและตอบสนองนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ  
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ  
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม  
โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ที่สำคัญ ได้แก่ ๑) ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๕  
และ ๒) ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน  
โดยพัฒนาแล้วเสร็จและเริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้งานอยู่รองรับการปฏิบัติงานและการบริการ  
ประชาชนตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ระบบสามารถใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ  
และสะดวกรวดเร็ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีความจำเป็นในการจ้างบำรุงรักษาการทำงานระบบงานสารสนเทศ  
ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา  
ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อบำรุงรักษาการทำงานของระบบสารสนเทศให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องตลอดเวลา

๓.๒ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและปัญหาระบบงานสารสนเทศเหมาะสม สอดคล้อง และรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ เพื่อรักษาความปลอดภัยและป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประสงค์ร้าย

### ๔. เป้าหมาย

ระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง

๕.๘ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๑๑๔,๕๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนหนึ่งหมื่นสี่พันห้าร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ

### ๑๐. ผลลัพธ์

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑.๒ ผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                            | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                         | เป้าหมายตัวชี้วัด                                             | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                                               |                                                                                                                             |                                                               |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                           | ๑. ระดับความสำเร็จของการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br><br>๒. ผู้ใช้งานพึงพอใจระบบอยู่ในระดับมากที่สุด | ๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา<br><br>๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ | ๕       | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | -        |
| ๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                   |                                                                                                                             |                                                               | ๕       |                | →    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | -        |
| ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                    |                                                                                                                             |                                                               | ๕       |                | →    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | -        |
| ๔. จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน         |                                                                                                                             |                                                               | ๑๕      |                |      | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | ศท.      |
| ๕. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน |                                                                                                                             |                                                               | ๕       |                |      |      |      | →    |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | -        |
| ๖. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                    |                                                                                                                             |                                                               | ๑๐      |                |      |      |      | →    |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | บก.      |
| ๗. ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและบริหารสัญญาจ้าง                                             |                                                                                                                             |                                                               | ๕๐      |                |      |      |      |      | →     | →     | →    | →     | →    | →    | →    | นผ.          | บก.      |
| ๘. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                |                                                                                                                             |                                                               | ๕       |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | →    | นผ.          | -        |



## ๒๘. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้ง  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์  
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่  
สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ  
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ  
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้พัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสาร  
ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ตอบสนองต่อผู้ใช้บริการทั้งภายในและภายนอก รวมทั้ง เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์  
ข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ของกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ดังนั้น เพื่อเป็นการใช้ช่องทางดังกล่าว  
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเผยแพร่ และสร้างการรับรู้ถึงภารกิจกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักเพิ่มขึ้น จึงได้จัดทำสรุป  
ประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้  
องค์ความรู้ที่จำเป็นในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนฯ ผ่านช่องทางดังกล่าว รวมทั้ง เป็นการสนับสนุนให้ผู้รับบริการ  
เข้าใจขั้นตอนและกระบวนการให้บริการตามภารกิจกองทุนฯ เพื่อทำความเข้าใจเบื้องต้นประกอบการตัดสินใจ  
ก่อนมาขอรับบริการผ่านประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย และเป็นการลดภาระเจ้าหน้าที่ในการให้ข้อมูลในประเด็น  
ที่ติดต่อเข้ามาสอบถามบ่อยครั้ง

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจและสนับสนุนการให้บริการของกองทุนฯ

### ๔. เป้าหมาย

ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑.๑ วิเคราะห์และสรุปประเด็น ถาม-ตอบที่มีความถี่สูงเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ

๕.๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับคำถามสำคัญใน FAQ

๕.๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำตอบที่จะบรรจุใน FAQ

๕.๒ จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๔,๕๖๐ บาท (สี่พันห้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจของกองทุน

### ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้รับบริการของกองทุนเข้าถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว

### ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการ จำนวน ๑ งาน

๑๑.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                         | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ                                                           | เป้าหมายตัวชี้วัด                         | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-------------|
|                                                                                               |                                                                                       |                                           |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน    |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการ<br>๒. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ | ๑. จำนวน ๑ งาน<br>๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๑๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | ทุกกลุ่มงาน |
| ๒. จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                  |                                                                                       |                                           | ๕๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | ทุกกลุ่มงาน |
| ๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                          |                                                                                       |                                           | ๑๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          |             |
| ๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย                                       |                                                                                       |                                           | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | สพร./สนพ.   |

## ๒๙. กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้ง  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์  
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่  
สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ  
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ  
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำกิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อเป็นการตรวจสอบความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์  
กองทุนฯ ว่ามีสภาพที่พร้อมใช้งานที่ดีจำนวนเท่าไร และมีอายุการใช้งานมาแล้วกี่ปี ประกอบการจัดทำแผน  
ความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ และเพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์  
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ทราบข้อมูลจำนวนและสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการใช้งานด้านกองทุน  
พัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อจัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ

๓.๓ เพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการ  
บริหารทุนหมุนเวียน

## ๔. เป้าหมาย

๔.๑ มีข้อมูลจำนวน และสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ จัดทำแผนและข้อเสนอการขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ สำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อสำรวจความพร้อมใช้งาน และพิจารณาจัดสรรครุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของหน่วยงาน

๕.๑.๒ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เพื่อจัดทำรายงานส่งให้กับหน่วยงาน

๕.๑.๓ จัดทำแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ.

๕.๑.๔ จัดส่งข้อมูลพื้นฐานและแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้กับ สพร./สนพ.

๕.๑.๕ ติดตามผลการตอบแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์กับ สพร./สนพ.

๕.๑.๖ ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ.

๕.๒. จัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ

๕.๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๕.๓.๑ จัดทำ/ข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ในปีงบประมาณถัดไป

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - สิงหาคม ๒๕๖๗

## ๗. งบประมาณ

-

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๙. ผลผลิต

๑. ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ

๒. ข้อเสนอเพื่อขอรับเงินจัดสรรในปีงบประมาณ ๒๕๖๘

## ๑๐. ผลลัพธ์

สามารถจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯได้เป็นไปตามแผนการจัดสรร

## ๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของกิจกรรมตามแผนงานหรือระยะเวลาของข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                              | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ                                                                                          | เป้าหมายตัวชี้วัด     | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-----------|
|                                                                                                                    |                                                                                                                      |                       |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน  |
| ๑. สำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                         | ระดับความสำเร็จของข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน | ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๔๐      | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | สนพ./สปร. |
| ๒. จัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ                                                      |                                                                                                                      |                       | ๓๐      |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          |           |
| ๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน |                                                                                                                      |                       | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       | →    |       |      |      |      | นผ.          |           |

## ๓๐. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้ง  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์  
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศ  
ที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ  
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ  
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินกิจกรรมทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ)  
ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปี ๒๕๖๗ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและชัดเจนในประเด็นถาม-ตอบ  
ที่พบบ่อยซึ่งมีความเฉพาะเจาะจงในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกองทุนฯ มากขึ้น และปรับปรุง  
คำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ให้มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา  
จึงจัดทำกิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบ  
กรณีศึกษา (FAQ Case Study) เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ผู้รับบริการเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการให้บริการ  
ตามภารกิจของกองทุนฯ ในเชิงลึกมากขึ้น และเป็นการลดภาระเจ้าหน้าที่ในการให้ข้อมูลในประเด็นที่ติดต่อ  
เข้ามาสอบถามบ่อยครั้ง

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study) ที่ครอบคลุมภารกิจและสนับสนุนการให้บริการของกองทุนฯ ในเชิงลึก

๓.๒ เพื่อปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ให้มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้เชิงลึกในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ ปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ให้มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)

๕.๑.๑ วิเคราะห์และสรุปประเด็นถาม-ตอบที่มีความถี่สูงในเชิงลึกเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ

๕.๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับคำถามสำคัญในรูปแบบกรณีศึกษาเพื่อบรรจุลงในระบบ FAQ

๕.๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ

๕.๒ จัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study) และตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ

๕.๓ นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๔,๕๖๐ บาท (สี่พันห้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

๙.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยในเชิงลึกของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study) ที่ครอบคลุมภารกิจของกองทุนฯ

๙.๒ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ



## ๑๐. ผลลัพธ์

๑๐.๑ ผู้รับบริการของกองทุนฯ สามารถเข้าถึงองค์ความรู้เชิงลึกในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุน

๑๐.๒ คำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๒ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)**

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                                                                                                           | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                 | เป้าหมายตัวชี้วัด       | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|------------------|-----------|
|                                                                                                                                                                                                              |                                                     |                         |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |                  |           |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)                                                                                     | ๑. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๑๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |              | นพ.      |                  |           |
| ๒. จัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study) และตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ |                                                     |                         | ๓๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |              | นพ.      | ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย |           |
| ๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                         |                                                     |                         | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |              |          | นพ.              |           |
| ๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย                                                                                                                                                      |                                                     |                         | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |              |          | นพ.              | สพร./สนพ. |

**๓๑. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน\***

---

**๑. ความสอดคล้อง**

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

**๒. หลักการและเหตุผล**

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ กำหนดให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของภาคแรงงานและสถานประกอบกิจการได้อย่างเหมาะสม โดยการบริหารจัดการกองทุนจำเป็นต้องอาศัยระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีเสถียรภาพ เพื่รองรับการดำเนินงานด้านการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กรมบัญชีกลางได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านสารสนเทศและดิจิทัลของทุนหมุนเวียน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการภาครัฐให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร การให้บริการแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ตลอดจนการให้บริการแก่ประชาชนและผู้รับบริการภายนอกได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน และยกระดับคุณภาพการให้บริการภาครัฐ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้พัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อใช้สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๖ ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูล การพิจารณาอนุมัติ การติดตามการใช้จ่ายเงินกองทุน ตลอดจนการให้บริการแก่สถานประกอบกิจการและผู้เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการเพิ่มเติมและปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ นโยบายภาครัฐ และแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง แก้ไข และบำรุงรักษาระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรองรับกระบวนการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงใหม่ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งรองรับการเชื่อมโยงข้อมูล การประมวลผล และการให้บริการแก่ผู้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัย และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อให้ระบบสามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง มีเสถียรภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการให้บริการแก่ประชาชนต่อไป

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อบำรุงรักษาการทำงานของระบบสารสนเทศให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องตลอดเวลา

๓.๒ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและปัญหาระบบงานสารสนเทศเหมาะสม สอดคล้อง และรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ เพื่อรักษาความปลอดภัยและป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประสงค์ร้าย

### ๔. เป้าหมาย

ระบบสารสนเทศมีความพร้อมในการใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕.๒ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕.๔ จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕.๕ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕.๖ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕.๗ ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง

๕.๘ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ – กันยายน ๒๕๗๐

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๗๔๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดแสนสี่หมื่นบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๙. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ

#### ๑๐. ผลลัพธ์

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

#### ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน**

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                                                                                             | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                     | เป้าหมายตัวชี้วัด              | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                         |                                |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                                           | ๑. ระดับความสำเร็จของการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. ผู้ใช้งานพึงพอใจระบบอยู่ในระดับมากที่สุด | ๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๕       | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | -        |
| ๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                   |                                                                                                                         | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕        | ๕       | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | -        |
| ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                    |                                                                                                                         |                                | ๕       |                | →    |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | -        |
| ๔. จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน         |                                                                                                                         |                                | ๑๕      |                | →    | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | ศท.      |
| ๕. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน |                                                                                                                         |                                | ๕       |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | -        |
| ๖. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                                    |                                                                                                                         |                                |         | ๑๐             |      |      |      | →    |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | บก.      |

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                          | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                |                     |                   |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๗. ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและบริหารสัญญาจ้าง              |                     |                   | ๕๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | บก.      |
| ๘. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน |                     |                   | ๕       |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          | -        |

## ๓๒. โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน\*

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนา  
ฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริม  
การพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตาม  
มติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยกองทุน  
พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศ  
ที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียนและตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ  
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ  
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ ระบบ ได้แก่

๑) ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (เริ่มใช้งานปี พ.ศ. ๒๕๖๕)

๒) ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน  
(เริ่มใช้งานปี พ.ศ. ๒๕๖๖)

๓) ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี (e-FOA)  
(เริ่มใช้งานปี พ.ศ. ๒๕๖๘)

๔) ระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบบริการ PRB e-Service) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
สำหรับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบและขอรับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ  
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม



ปัจจุบันมีจำนวนผู้เข้าใช้งานระบบสารสนเทศดังกล่าวเป็นจำนวนมากส่งผลให้ระบบมีความผิดพลาดเกี่ยวกับการเข้าใช้ระบบของผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีการยื่นคำขอยืมเงิน การขอรับเงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน และการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตรงต่อการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ สถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ประกอบกับระบบเดิมยังขาดระบบสำรองข้อมูล (Backup System) และระบบเครื่องแม่ข่ายสำรอง (Backup Server System) จึงมีความเสี่ยงต่อการสูญหายหรือไม่ครบถ้วนของข้อมูล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของผู้รับบริการ อีกทั้งการบริหารจัดการข้อมูลในภาพรวมของแต่ละระบบยังขาดประสิทธิภาพที่เพียงพอ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับระบบการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้มีความมั่นคงปลอดภัยทางสารสนเทศ สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง มีระบบฐานข้อมูลสำรองที่สมบูรณ์ และสามารถบริหารจัดการข้อมูลในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถกู้คืนข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ในกรณีที่ระบบหลักเกิดข้อขัดข้อง

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อจัดทำระบบสำรองข้อมูล (Backup System) และระบบเครื่องแม่ข่ายสำรอง (Backup Server System) ให้สามารถรองรับการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและสามารถกู้คืนข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในกรณีที่ระบบหลักเกิดเหตุขัดข้อง

๓.๒ เพื่อพัฒนาระบบการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด (KPIs) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละปีบัญชี

๓.๓ เพื่อจัดทำระบบบริหารจัดการข้อมูลลูกจ้างและครุภัณฑ์ของกองทุนฯ โดยสามารถจำแนกและสืบค้นข้อมูลตามพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ

๓.๔ เพื่อพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอัจฉริยะ (Dashboard) โดยนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ทั้งในด้านตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ รายงานทางการเงิน และบัญชีการบริหารจัดการและติดตามหนี้สิน รวมถึงการรายงานผลการฝึกอบรมและการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕

๓.๕ เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจ การกำกับ ดูแล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งยกระดับการทำงานสู่การเป็นระบบราชการดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสำรองข้อมูล (Backup System) และระบบเครื่องแม่ข่ายสำรอง (Backup Server System) ให้สามารถรองรับการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและสามารถกู้คืนข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในกรณีที่ระบบหลักเกิดเหตุขัดข้อง

๔.๒ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด (KPIs) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละปีบัญชี

๔.๓ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบบริหารจัดการข้อมูลลูกจ้างและครุภัณฑ์ของกองทุนฯ โดยสามารถจำแนก และสืบค้นข้อมูลตามพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ

๔.๔ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอัจฉริยะ (Dashboard) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก

๔.๕ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจ การกำกับดูแล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งยกระดับการทำงานสู่การเป็นระบบราชการดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน

๕.๒ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำ ระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ดำเนินการจัดจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานและบริหารสัญญาจ้าง

๕.๗ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ – กุมภาพันธ์ ๒๕๗๑

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๘,๖๔๙,๗๖๕ บาท (สิบแปดล้านหกแสนสี่หมื่นเก้าพันเจ็ดร้อยหกสิบห้าบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๙. ผลผลิต

๙.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสำรองข้อมูล (Backup System) และระบบเครื่องแม่ข่ายสำรอง (Backup Server System)

๙.๒ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด (KPIs) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละปีบัญชี

๙.๓ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบบริหารจัดการข้อมูลลูกค้าและครุภัณฑ์ของกองทุนฯ

๙.๔ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอัจฉริยะ (Dashboard)

๙.๕ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจ การกำกับดูแล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

๑๐.๑ ระบบสำรองข้อมูล (Backup System) และระบบเครื่องแม่ข่ายสำรอง (Backup Server System) สามารถรองรับการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและสามารถกู้คืนข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในกรณีที่ระบบหลักเกิดเหตุขัดข้อง

๑๐.๒ ระบบการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด (KPIs) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละปีบัญชีตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน

๑๐.๓ ระบบบริหารจัดการข้อมูลลูกจ้างและครุภัณฑ์ของกองทุนฯ สามารถจำแนกและสืบค้นข้อมูลตามพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ

๑๐.๔ ระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอัจฉริยะ (Dashboard) สามารถใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก

๑๐.๕ ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจ การกำกับดูแล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๑๑.๓ ผู้ใช้งานสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้าใช้งานทั้งหมด

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                                                                                                                                                                               | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ                                                                                                                                                                  | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                                                         | น้ำหนัก | ระยะเวลาดำเนินการ |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            | ผู้รับผิดชอบ |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|--------------|----------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                           |         | ต.ค.<br>๖๙        | พ.ย.<br>๖๙ | ธ.ค.<br>๖๙ | ม.ค.<br>๗๐ | ก.พ.<br>๗๐ | มี.ค.<br>๗๐ | เม.ย.<br>๗๐ | พ.ค.<br>๗๐ | มิ.ย.<br>๗๐ | ก.ค.<br>๗๐ | ส.ค.<br>๗๐ | ก.ย.<br>๗๐ | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                                        | ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด<br>๓. ผู้ใช้งานสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ | ๑. ตามแผนงานหรือระยะเวลา<br><br>๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐<br>๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ของผู้เข้าใช้งานทั้งหมด | ๑๐      |                   |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            | สพ.          | -        |
| ๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                           | ๑๐      |                   |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            | สพ.          | -        |
| ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูล และบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                           | ๑๐      |                   |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            | สพ.<br>ศท.   | -        |
| ๔. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                              |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                           | ๒๕      |                   |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            | สพ.          | -        |
| ๕. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                           | ๑๐      |                   |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            | สพ.          | กค.      |
| ๖. ดำเนินการจัดจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                           | ๓๕      |                   |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            | สพ.          | ศท.      |

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๑

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                                        | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ                                                                                                                                                                  | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                                                         | น้ำหนัก | ระยะเวลาดำเนินการ |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            | ผู้รับผิดชอบ |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|--------------|----------|
|                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                           |         | ต.ค.<br>๗๐        | พ.ย.<br>๗๐ | ธ.ค.<br>๗๐ | ม.ค.<br>๗๑ | ก.พ.<br>๗๑ | มี.ค.<br>๗๑ | เม.ย.<br>๗๑ | พ.ค.<br>๗๑ | มิ.ย.<br>๗๑ | ก.ค.<br>๗๑ | ส.ค.<br>๗๑ | ก.ย.<br>๗๑ | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ดำเนินการจัดจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง                  | ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>๒. ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด<br>๓. ผู้ใช้งานสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ | ๑. ตามแผนงานหรือระยะเวลา<br><br>๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐<br>๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ของผู้เข้าใช้งานทั้งหมด | ๘๐      | →                 |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            | สพ.          | ศพ.      |
| ๒. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                           | ๒๐      |                   |            |            | →          |            |             |             |            |             |            |            |            | สพ.          |          |

**๓๓. กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
เป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

---

**๑. ความสอดคล้อง**

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์                      พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
- เป้าประสงค์                      กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์                      พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

**๒. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรในมิติต่าง ๆ ยังรวมถึงการบริหารจัดการนำเป้าหมายด้านบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรมาบรรจบกัน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๐ อัตรา โดยเป็นการจ้างงานเพื่อดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่สถานประกอบกิจการ เป็นต้น โดยเป็นการจ้างงานแบบต่อสัญญาจ้างงานเป็นรายปี ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานอาชีพของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีอัตราการลาออกของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานค่อนข้างสูง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการลูกจ้างกองทุนฯ มีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนอัตรากำลังได้อย่างชัดเจน และเกิดการพัฒนาศักยภาพของกองทุนอย่างมีทิศทาง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลดปัญหาการลาออกของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกองทุน และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

**๓. วัตถุประสงค์**

เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๔. เป้าหมาย**

กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๑ ทบทวนสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรกองทุน

๕.๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนา (Training Road Map) ของบุคลากรกองทุน

๕.๒.๓ ศึกษาภาระเปรียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๔ จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงานจากตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๕ วิเคราะห์แนวทางการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกองทุน (Career Path)

๕.๓ สรุปผลและรายงานผล

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๕,๗๐๐ บาท (ห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

## ๙. ผลผลิต

กองทุนมีรายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนสามารถนำรายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานได้

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ รายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแล้วเสร็จตามแผนงานและระยะเวลา

๑๑.๒ จัดทำแผนการดำเนินงานปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอต่อผู้บริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ

๑๑.๓ ผู้บริหารกองทุนฯ เห็นชอบแผนฯ และมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                  | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                   | เป้าหมายตัวชี้วัด        | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-------------|
|                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน    |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. รายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                             | ๑. ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๒๐      | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |             |
| ๒. ศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                 | ๒. ศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                                                                                    | ๒. ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๓๐      |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          | ทุกกลุ่มงาน |
| ๓. สรุปผลและรายงานผล                                                                                                | ๓. สรุปผลและรายงานผลแล้วเสร็จตามแผนงานและระยะเวลา<br>๒. จัดทำแผนการดำเนินงานปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอต่อผู้บริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ<br>๓. ผู้บริหารกองทุนฯ เห็นชอบแผนฯ และมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ | ๓. ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      | →    |      | บท.          |             |



## ๓๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตรวจสอบติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐\*

### ๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและ  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง  
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและ  
มาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบ  
มาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒ รายงานผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ (ฉบับสมบูรณ์)  
กรมบัญชีกลางให้ข้อสังเกตสำคัญที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกองทุนฯ ควรมีการทบทวนกระบวนการ  
ติดตามหนี้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในส่วนของการละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานและระยะเวลา  
การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน โดยการดำเนินงานติดตามหนี้จะต้องให้ความสำคัญกับการติดตามหนี้  
ให้ครบถ้วนตามกระบวนการที่กำหนดไว้ทั้งหมดก่อน ถึงจะสามารถพิจารณาสั่งฟ้องร้องดำเนินคดีในลำดับถัดไป

๒.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้  
๒.๓.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน  
พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และการติดตามการชำระหนี้ที่ครบกำหนด ชำระภายในเวลาที่กำหนด  
รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนด้วยการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL)

๒.๓.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริม  
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒.๓.๓ การเร่งรัดติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีลูกหนี้ค้างเหลือยังไม่ปิดบัญชี จำนวน ๓,๗๒๗ ราย  
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จาก  
หน่วยงานอื่นมาฟ้องคดีตามมูลหนี้ ทราบว่ามีลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย  
และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี

(๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์และบังคับคดี  
ทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง

(๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์สินอายุความครบ ๑๐ ปี

(๔) หน่วยงานเจ้าของลูกหนี้ที่ส่งลูกหนี้ของตนไปฟ้องคดีและหน่วยงานที่รับลูกหนี้มาฟ้องคดีตามภูมิลำเนาให้ตรวจสอบรายชื่อลูกหนี้ว่าตรงกันหรือไม่ กรณีรายชื่อลูกหนี้ไม่ตรงกันให้ทั้งสองหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง เนื่องจากรายชื่อลูกหนี้ของหน่วยงานที่ส่งฟ้องคดีกับหน่วยงานที่รับฟ้องคดีต้องตรงกัน

๒.๓.๔ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวจะต้องดำเนินการในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะการดำเนินงานตามรายงานข้อเสนอแนะการตรวจสอบรายงานการเงินของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตรวจติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน และสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อตรวจติดตามผลการดำเนินงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานส่วนภูมิภาค

๓.๒ เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ตลอดจนแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ภายใต้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีการปรับปรุงใหม่

๓.๓ เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานส่วนภูมิภาค ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจสามารถดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตรงกัน และสำเร็จตามเป้าหมาย

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค ได้แก่ กลุ่มจังหวัดภาคกลาง และภาคตะวันออก จำนวน ๑๐๐ คน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๖๐ คน กลุ่มจังหวัดภาคเหนือและภาคกลางบางส่วน จำนวน ๕๐ คน และกลุ่มจังหวัดภาคใต้ จำนวน ๕๐ คน รวมจำนวน ๒๖๐ คน เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐๐ คน รวมทั้งสิ้น ๓๖๐ คน

## ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดโครงการในภูมิภาค
- ๕.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการตามการดำเนินงาน
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ - กันยายน ๒๕๗๐

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๗๗๘,๖๘๐ บาท (หนึ่งล้านเจ็ดแสนเจ็ดหมื่นแปดพันหก ร้อยแปดสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๙. ผลผลิต

ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานส่วนภูมิภาคได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุนเพิ่มขึ้น และสามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจกองทุนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่แต่ละหน่วยงานได้รับมอบหมาย

## ๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ จำนวนบุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
- ๑๑.๒ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
- ๑๑.๓ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ (โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการนำความรู้ไปใช้)

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตรวจสอบติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐**

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                       | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                      | เป้าหมายตัวชี้วัด       | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                                          |                                                                                                                                                                          |                         |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ขออนุมัติโครงการตรวจสอบติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ | ๑. จำนวนบุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ                                                                                                                                   | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๑๕      | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          |          |
| ๒. ดำเนินการตามการดำเนินงาน                                                                                              | ๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐                                                                                                    | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๖๐      |                |      | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |      | นผ.          |          |
| ๓. ประเมินผลโครงการ                                                                                                      |                                                                                                                                                                          |                         | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       | →    |      |      | นผ.          |          |
| ๔. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ                                                                                      | ๓. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการนำความรู้ไปใช้) | ๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๑๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      | →    |      | นผ.          |          |

## ๓๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๒.๒.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และการติดตามการชำระหนี้ที่ครบกำหนด ชำระภายในเวลาที่กำหนด

๒.๒.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒.๓ การเร่งรัดติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีลูกหนี้คงเหลือยังไม่ปิดบัญชี จำนวน ๓,๗๒๗ ราย เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่นมาฟ้องคดีตามภูมิสำเนา ทราบว่ามีลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี

(๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์และบังคับคดีทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง

(๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์อายุครบ ๑๐ ปี

(๔) หน่วยงานเจ้าของลูกหนี้ที่ส่งลูกหนี้ของตนไปฟ้องคดีและหน่วยงานที่รับลูกหนี้มาฟ้องคดีตามภูมิสำเนา ให้ตรวจสอบรายชื่อลูกหนี้ว่าตรงกันหรือไม่ กรณีรายชื่อลูกหนี้ไม่ตรงกันให้ทั้งสองหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง เนื่องจากรายชื่อลูกหนี้ของหน่วยงานที่ส่งฟ้องคดีกับหน่วยงานที่รับฟ้องคดีต้องตรงกัน

๒.๒.๔ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวจะต้องดำเนินการในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ และเพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่

๓.๒ เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี

๓.๓ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจสามารถดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างถูกต้องตรงกันและสำเร็จตามเป้าหมาย

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๒๕๐ คน ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐ คน

### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร
- ๕.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการสัมมนา
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ – กันยายน ๒๕๗๐

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๐๘๙,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านแปดหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

#### ๙. ผลผลิต

บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุนเพิ่มขึ้น และสามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจกองทุนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่แต่ละหน่วยงานได้รับมอบหมาย

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ จำนวนบุคลากรเป้าหมายเข้ารับการสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๑.๒ ร้อยละของค่าเฉลี่ยคะแนนหลังดำเนินโครงการที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนดำเนินโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๑.๓ ผลการดำเนินงานการให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำเร็จตามเป้าหมาย

#### ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

| กิจกรรมหลักโครงการ                           | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                      | เป้าหมายตัวชี้วัด       | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |           |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-----------|
|                                              |                                                                                          |                         |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน  |
| ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร | ๑. จำนวนบุคลากรเป้าหมายเข้ารับการสัมมนา                                                  | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๑๐      | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |           |
| ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ           | ๒. ร้อยละของค่าเฉลี่ยคะแนนหลังดำเนิน                                                     | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๑๐      |                | →    | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |           |
| ๓. ดำเนินการสัมมนา                           | โครงการที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย                                                               |                         | ๓๐      |                |      |      | →    | →    |       |       |      |       |      |      |      | บก.          | สพร./สนพ. |
| ๔. ประเมินผลโครงการ                          | โครงการที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย                                                               |                         | ๓๕      |                |      |      |      | →    | →     | →     | →    | →     | →    | →    |      | บก.          | สพร./สนพ. |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ          | คะแนนก่อนดำเนินโครงการ                                                                   |                         | ๑๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | →    | บก.          |           |
|                                              | ๓. ผลการดำเนินงานการให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๓. สำเร็จตามเป้าหมาย    |         |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |              |           |



## ๓๖. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกักยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการและวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่าการประชาสัมพันธ์น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอกู้ยืมเงินและการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับผู้ประกอบกิจการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์รู้กลยุทธ์ด้านการขายและการตลาด เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ โดยประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จูงใจให้ผู้ประกอบกิจการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ผู้บริหารของหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือรักษาราชการแทน) มีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

#### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ บุคลากรกองทุนสามารถเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย (ผู้บริหารของหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือรักษาราชการแทน) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ และผู้ประสาน จำนวน ๙๐ คน (๒ รุ่น รุ่นละ ๔๕ คน)

#### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร

๕.๒ ขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินการอบรม

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

#### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๖๑๐,๙๐๐ บาท (หกแสนหนึ่งหมื่นเก้าร้อยบาทถ้วน) จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๐๕,๔๕๐ บาท (สามแสนห้าพันสี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

#### ๙. ผลผลิต

บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนมีความรู้และทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ และร่วมปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารตามภารกิจกองทุน

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ บุคลากรเป้าหมายเข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๑๑.๒ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๓ ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

#### ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานโครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล**

| กิจกรรมหลักโครงการ                         | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                   | เป้าหมายตัวชี้วัด       | เป้าหมายตัวชี้วัด | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |                  |
|--------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-------------------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|------------------|
|                                            |                                       |                         |                   | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน         |
| ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้ารับการอบรม      | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | ๑๐                | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |                  |
| ๒. ขออนุมัติโครงการ                        | ๒. ผู้เข้ารับการอบรม                  | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๑๐                |                |      | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |                  |
| ๓. ดำเนินการอบรม                           | มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น            |                         | ๓๐                |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          | สพ.<br>สพร./สนพ. |
| ๔. ประเมินผลโครงการ                        | ๓. ผู้ผ่านการอบรม                     | ๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๓๐                |                |      |      |      |      |       | →     |      |       |      |      |      | บก.          |                  |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ        | นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน |                         | ๒๐                |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | →    | บก.          |                  |

## ๓๗. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

### ๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสม ตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุน การดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทาง ที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล หรือการเป็นภาคราชการที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง และรัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะรวมถึงสมรรถนะ เป็นองค์ประกอบเสริมเพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ต่อไป

**\*\*\* หมายเหตุ** รายละเอียดสามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและสำนักงาน ก.พ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

### ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ๓.๒ เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเข้าใจหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

### ๔. เป้าหมาย

บุคลากรกองทุนมีทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่เป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีที่ภาครัฐจะปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แจกเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม ทักษะด้านดิจิทัล เช่น

- ๑) Digital Literacy
- ๒) ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology)
- ๓) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace)
- ๔) การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness)
- ๕) การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)
- ๖) Introduction to Data Governance Framework and Open Data
- ๗) แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)
- ๘) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.)
- ๙) มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)
- ๑๐) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)
- ๑๑) ธรรมาภิบาลข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive)

๕.๒ ศึกษาอบรม

๕.๓ ประเมินผลการอบรม

๕.๔ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

### ๗. งบประมาณ

-

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

### ๙. ผลผลิต

บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน

### ๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนมีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัลพื้นฐาน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ บุคลากรกองทุนจัดทำแผนการพัฒนาและเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยตนเอง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่าคนละ ๕ หลักสูตร)

๑๑.๒ ผู้เข้ารับการพัฒนผ่านการอบรมตามแผนการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐ (ครบทั้ง ๕ หลักสูตรโดยมีวุฒิบัตรยืนยันผล) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล**

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                         | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ                                                                 | เป้าหมายตัวชี้วัด       | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                               |                                                                                             |                         |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. แต่งเวียและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัล | ๑. บุคลากรกองทุนจัดทำแผนการพัฒนาและเข้ารับการพัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยตนเองไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๒. ศึกษาอบรม                                                                                                  | คนละ ๕ หลักสูตร                                                                             | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๓. ประเมินผลการอบรม                                                                                           | ๒. ผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านการอบรมตามแผนการพัฒนา (ครบทั้ง ๕ หลักสูตร โดยมีผู้ฝึกอบรมผ่านผล)   |                         | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน                                                                                |                                                                                             |                         | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |

## ๓๘. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การติดตามหนี้ ส่งฟ้องคดีสืบทรัพย์บังคับคดีลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้ยืมเงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ การให้เงินกู้ยืมเงินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรม เนื่องจากต้องดำเนินการตามเกณฑ์ชีวิตกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว ซึ่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจงานกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ กระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๑๒๐ อัตรา และกรมเห็นชอบให้ดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ ส่วนกลาง กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๓๑ อัตรา และส่วนภูมิภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๐ แห่ง รวมจำนวน ๘๙ อัตรา

๒.๒ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ วงเงินให้กู้ยืม จำนวน ... ล้านบาท และวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ... ล้านบาท จึงต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างกองทุน เพื่อนำไปประชาสัมพันธ์ชี้แจงผู้ประกอบการได้ทราบโดยทั่วกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๒.๓ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ กำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน และด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงเห็นควรจัดสัมมนาลูกจ้างกองทุนทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ



### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จตามภารกิจกองทุน

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในทิศทางเดียวกัน

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ สร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแสดงความคิดเห็นและปัญหา อุปสรรคเพื่อปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพ

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกรณีหน่วยงานยังไม่มีลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในกรอบอัตราที่ว่างอยู่ที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน ๑๒๐ คน ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้องจำนวน ๓๐ คน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร

๕.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ – กรกฎาคม ๒๕๗๐

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๗๙๗,๒๐๐ บาท (เจ็ดแสนเก้าหมื่นเจ็ดพันสองร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

### ๙. ผลผลิต

บุคลากรกองทุนได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และกองทุนได้รับทราบประเด็นปัญหาจากผู้ปฏิบัติงานเพื่อกองทุนฯ จะนำไปสู่การแก้ไขหรือวางแผนการดำเนินงาน

### ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ บุคลากรเข้ารับการสัมมนาตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๑.๒ ร้อยละของค่าเฉลี่ยคะแนนหลังดำเนินโครงการที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนดำเนินโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ                                 | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                           | เป้าหมายตัวชี้วัด                                  | น้ำหนัก | ระยะเวลาดำเนินการ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |           |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------|-------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-----------|
|                                                    |                                                                                                                               |                                                    |         | ต.ค.              | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน  |
| ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร       | ๑. บุคลากรเข้ารับการสัมมนาตามเป้าหมาย<br>๒. ร้อยละของค่าเฉลี่ยคะแนนหลังดำเนินโครงการที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนดำเนินโครงการ | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br>๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๒๐      | →                 |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |           |
| ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ                 |                                                                                                                               |                                                    | ๒๐      |                   |      | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บก.          |           |
| ๓. ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม |                                                                                                                               |                                                    | ๒๐      |                   |      |      |      | →    |       |       |      |       |      |      |      | บก.          | สพร./สนพ. |
| ๔. ประเมินผลโครงการ                                |                                                                                                                               |                                                    | ๒๐      |                   |      |      |      |      |       |       |      | →     |      |      |      | บก.          |           |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ                |                                                                                                                               |                                                    | ๒๐      |                   |      |      |      |      |       |       |      |       | →    |      |      | บก.          |           |

## ๓๙. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือบุคคลที่ราชการส่งมาฝึก ซึ่งผู้ประกอบการอาจดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างเองหรือจ้างจัดฝึกอบรม รวมทั้งการส่งลูกจ้างไปเข้ารับการฝึกอบรมกับสถานฝึกอบรมอื่น โดยมีมาตรการจูงใจทางภาษีให้ผู้ประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรณีที่ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ผู้ประกอบการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น แต่หากผู้ประกอบการไม่ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ผู้ประกอบการจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ ผู้ประกอบการจะต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในเดือนมีนาคมของปีถัดไป ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลัก กรณีที่ผู้ประกอบการมีสาขาหรือมีลูกจ้างทำงานในท้องที่อื่นด้วย ให้นำรวมจำนวนลูกจ้างของสาขาทุกแห่งเข้าด้วยกัน และให้สำนักงานใหญ่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบรวมกัน ในกรณีที่ยังไม่สามารถยื่นด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ขัดข้อง รวมทั้งการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกินกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ให้ยื่นในรูปแบบเอกสาร ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

สำหรับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ดำเนินการได้ตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ แต่เนื่องจากกระยะเริ่มแรก ผู้ประกอบการที่ต้องการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องดำเนินการยืนยันตัวตนและลงนามยอมรับข้อตกลงเงื่อนไขการให้บริการระบบ PRB e-Service (ระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ให้เรียบร้อยก่อน จึงจะสามารถยื่นแบบผ่านระบบ PRB e-Service ได้ จึงทำให้ข้อมูลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีทั้งกรณียื่นในรูปแบบเอกสารและยื่นผ่านระบบ PRB e-Service ซึ่งผู้ประกอบการจะมีการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบ PRB e-Service เพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงวิธีการยื่นแบบดังกล่าว ส่งผลให้ขั้นตอนการดำเนินงาน รูปแบบข้อมูลการจัดเก็บข้อมูลเปลี่ยนแปลงไปตามวิธีปฏิบัติงานด้วย จึงส่งผลให้ยังคงมีประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น อีกทั้งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะดำเนินการตรวจสอบรายงานการเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประจำทุกปี และมีข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ - ๕ ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม การพิจารณาค่าอุทธรณ์ การใช้มาตรการบังคับทางปกครอง ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เป็นไปตามขั้นตอน วิธีการที่กฎหมายกำหนด กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดให้มีโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อทบทวนความรู้ด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติการปฏิบัติงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อชี้แจงการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ เพื่อชี้แจงการดำเนินการมาตรการบังคับทางปกครอง กรณีผู้ประกอบการไม่นำส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๔ เพื่อชี้แจงประเด็นปัญหาการประเมินเงินสมทบผ่านระบบ PRB e-Service ที่พบบ่อย และการใช้งานระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ด้านการประเมินเงินสมทบ

๓.๕ เพื่อชี้แจงข้อควรระวังในการรับชำระเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๖ เพื่อแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประเมินเงินสมทบ

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการประเมินเงินสมทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้สังเกตการณ์และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนรวมประมาณ ๒๒๙ คน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ในการดำเนินโครงการ

๕.๒ จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยายและอภิปราย

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ

**๖. ระยะเวลา**

เดือนธันวาคม ๒๕๖๙ – มิถุนายน ๒๕๗๐

**๗. งบประมาณ**

จำนวน ๙๘๐,๕๕๐ บาท (เก้าแสนแปดหมื่นห้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานส่งเสริมการรับรองสิทธิประโยชน์

**๙. ผลผลิต**

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการประเมินเงินสมทบ

**๑๐. ผลลัพธ์**

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินเงินสมทบเพิ่มขึ้น

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๑.๒ ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

**๑๒. แผนดำเนินงาน**

แผนดำเนินงานโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

| กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ                       | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                     | เป้าหมายตัวชี้วัด                           | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |           |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-----------|
|                                                    |                                                                                                         |                                             |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน  |
| ๑. ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ในการดำเนินโครงการ | ๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย<br>๒. ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐<br><br>๒. ร้อยละ ๘๐ | ๑๐      |                |      | →    |      |      |       |       |      |       |      |      |      | สร.          |           |
| ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ                 |                                                                                                         |                                             | ๓๐      |                |      |      | →    | →    |       |       |      |       |      |      |      | สร.          |           |
| ๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีบรรยายและอภิปราย            |                                                                                                         |                                             | ๓๐      |                |      |      |      |      | →     |       |      |       |      |      |      | สร.          | สพร./สนพ. |
| ๔. ประเมินผลโครงการ                                |                                                                                                         |                                             | ๑๐      |                |      |      |      |      |       | →     | →    |       |      |      |      | สร.          |           |
| ๕. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ                    |                                                                                                         |                                             | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      | →     |      |      |      | สร.          |           |

## ๔๐. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))

### ๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน  
และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล  
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน  
กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

### ๒. หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้หน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตในภาพรวมของประเทศ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) เป็นการกำกับติดตามการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน โดยเริ่มตั้งแต่การวางระบบส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมองค์กรเป็นรากฐานในการต่อต้านการทุจริต การปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว การแสดงความพร้อมรับผิดชอบทั้งด้านการบริหารและการทำงาน การพัฒนาระบบการทำงานให้มีความโปร่งใส ใช้ดุลพินิจตามหลักกฎหมายระเบียบ และมาตรฐานการทำงานต่าง ๆ ตลอดจนระบบและกลไกการปราบปรามการทุจริตหรือการกระทำผิดกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ มาตรการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน  
๓.๒ เพื่อปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานฯ ของบุคลากร

### ๔. เป้าหมาย

พัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น

### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ตั้งคณะทำงาน  
๕.๒ ศึกษา รวบรวม และจัดทำข้อมูล  
๕.๓ ประชุมคณะทำงาน  
๕.๔ เผยแพร่ข้อมูลเพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)  
๕.๕ สรุปผลรายงานการดำเนินงาน

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

## ๗. งบประมาณ

-

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

## ๙. ผลผลิต

บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงการต่อต้านการทุจริตและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรมีส่วนร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ บุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐

๑๑.๒ บุคลากรเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๑.๓ ค่าคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานสูงขึ้นมากกว่าปีก่อนหน้า

## ๑๒. แผนดำเนินงาน



แผนดำเนินงานกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                                               | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ                                             | เป้าหมายตัวชี้วัด                | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                                                     |                                                                         |                                  |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ตั้งคณะกรรมการ                                                                                                                   | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม                                       | ๑. ร้อยละ ๑๐๐                    | ๒๐      | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๒. ศึกษา รวบรวม และจัดทำข้อมูล                                                                                                      | ๒. บุคลากรเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐          | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | →    | บท.          |          |
| ๓. ประชุมคณะกรรมการ                                                                                                                 | ๓. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน             | ๓. ค่าคะแนนสูงขึ้นกว่าปีก่อนหน้า | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๔. เผยแพร่ข้อมูลเพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) |                                                                         |                                  | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | บท.          |          |
| ๕. สรุปผลรายงานการดำเนินงาน                                                                                                         |                                                                         |                                  | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | →    | บท.          |          |

## ๔๑. กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

### ๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรเนื่องจากเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ที่สำคัญขององค์กร จึงต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรมความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และลดความผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้ง เป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเป็นการทบทวนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีความสดใหม่ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ขึ้น เพื่อเป็นการทบทวนแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ เพื่อสร้างทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางเดียวกันและถูกต้อง รวมทั้ง เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ โดยมีกำหนดการจัดประชุมจำนวน ๑ ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

### ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง
- ๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย

#### ๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความรู้ความเข้าใจได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อให้ปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

#### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๕.๒ จัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๕.๓ จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ – กุมภาพันธ์ ๒๕๗๐

#### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๕,๗๐๐ บาท (ห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทุน

#### ๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ

#### ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในงานเพิ่มขึ้น

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ บุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมประชุม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๒ ลดข้อผิดพลาดที่ซ้ำกับข้อเสนอนะ สตง. ปีก่อน อย่างน้อย ๑ ประเด็น

#### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                                           | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ                                                                                         | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                                                 | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-----------|
|                                                                                                                                 |                                                                                                                     |                                                                                                   |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน  |
| ๑. ขออนุมัติจัดประชุมการชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมประชุม<br>๒. ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถลดข้อผิดพลาดประเด็นที่เกิดซ้ำกับข้อสังเกต สดง. ปีก่อน | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๒. ลดข้อผิดพลาดที่เกิดซ้ำกับข้อเสนอแนะ สดง. ปีก่อน อย่างน้อย ๑ ประเด็น | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | งบ.          |           |
| ๒. จัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)             |                                                                                                                     |                                                                                                   | ๕๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | งบ.          | สพร./สนพ. |
| ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม                                                                                                   |                                                                                                                     |                                                                                                   | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | งบ.          |           |

## ๔๒. กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

### ๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนา  
ฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล  
และการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสม  
ตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้ง  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์  
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่  
สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ  
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ  
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม  
และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการสนับสนุนภารกิจหลัก  
ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เป็นการเพิ่มช่องทางการให้บริการ  
ทันสมัย รวดเร็ว และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ ณ ส่วนภูมิภาค  
ได้มีการทดลองใช้ระบบดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง จึงต้องมีการทบทวนองค์ความรู้ ในการปฏิบัติงานดังกล่าวให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ของกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไข ปัญหา ในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย

### ๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความเข้าใจ ในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมการชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๕.๒ จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๕.๓ รายงานผลการจัดกิจกรรมต่อผู้บริหารกองทุน

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - เมษายน ๒๕๖๗

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๕๒๐ บาท (หนึ่งพันห้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

### ๑๐. ผลลัพธ์

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๓ กองทุนฯ ได้รับรู้ปัญหา และผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้งานระบบฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันไม่น้อยกว่า ๕ ประเด็น

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์**

| กิจกรรมหลักของโครงการ                                                                                                                                              | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                 | เป้าหมายตัวชี้วัด                                                                      | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ผู้รับผิดชอบ |      |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|------------|
|                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                        |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก | สนับสนุน   |
| ๑. ขออนุมัติจัดประชุมการชี้แจง ทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งาน ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ | ๑. ผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับ เป้าหมาย<br>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น<br>๓. กองทุนฯ ได้รับรู้ปัญหา และผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ แนวทางการแก้ไขปัญหา การใช้งานระบบฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน | ๑. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐<br>๒. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐<br>๓. จำนวนไม่น้อย กว่า ๕ ประเด็น | ๒๕      | →              |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  |            |
| ๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวน แนวปฏิบัติการใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์             |                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                        | ๕๐      |                |      |      | →    |      |       |       |      |       |      |      |              | นผ.  | สพร./ สนพ. |
| ๓. รายงานผลการจัดกิจกรรม ต่อผู้บริหารกองทุน                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                        | ๒๕      |                |      |      |      |      |       | →     |      |       |      |      |              | นผ.  |            |



## ๔๓. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรในมิติต่าง ๆ ยังรวมถึงการบริหารจัดการนำเป้าหมายด้านบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรมาบรรจบกัน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุนการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทางที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล หรือการเป็นภาคราชการที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง และรัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะรวมถึงสมรรถนะเป็นองค์ประกอบเสริมเพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ต่อไป ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้บุคลากรของกองทุนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พร้อมทั้งเป็นการสร้างทักษะความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอีกด้วย

### ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ๓.๒ เพื่อให้มีความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน

### ๔. เป้าหมาย

ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร
- ๕.๒ ขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการอบรม
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๖๓,๖๐๐ บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นสามพันหกร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๐ คน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

### ๙. ผลผลิต

บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล

### ๑๐. ผลลัพธ์

มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ บุคลากรตามเป้าหมายเข้ารับการฝึกและผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๑๑.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
- ๑๑.๓ ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐

### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ                         | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                                         | เป้าหมายตัวชี้วัด       | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | ผู้รับผิดชอบ |                  |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------------------|
|                                            |                                                                                                                                                                                             |                         |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย.         | หลัก             |
| ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร | ๑. บุคลากรตามเป้าหมายเข้ารับการฝึกและผ่านการฝึกอบรม<br><br>๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น<br><br>๓. ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | บพ.          |                  |
| ๒. ขออนุมัติโครงการ                        |                                                                                                                                                                                             |                         | ๑๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | บพ.          |                  |
| ๓. ดำเนินการอบรม                           |                                                                                                                                                                                             | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | บพ.          | สพ.<br>สพร./สนพ. |
| ๔. ประเมินผลโครงการ                        |                                                                                                                                                                                             |                         | ๓๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      | บพ.          |                  |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ        |                                                                                                                                                                                             | ๓. ร้อยละ ๑๐๐           | ๒๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |              | บพ.              |

## ๔๔. กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

### ๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง  
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำระบบสารสนเทศการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนฯ จึงต้องมีการฝึกอบรมความรู้ในการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และลดความผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้ง เป็นการเตรียมพร้อมให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ขึ้น เพื่อเป็นการทบทวนแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนฯ เพื่อสร้างทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางเดียวกันและถูกต้อง รวมทั้ง เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนฯ โดยมีกำหนดการจัดประชุมจำนวน ๑ ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

### ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓.๒ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนสามารถเข้าใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

#### ๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

#### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๕.๒ จัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๕.๓ จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

#### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๕,๗๐๐ บาท (ห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทุน

#### ๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ บุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมประชุม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๒ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงิน ที่ผ่านการทดสอบความรู้ในการใช้งานระบบฯ ตามมาตรฐานของกองทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

#### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

| กิจกรรมหลักโครงการ                                                                                                      | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                         | เป้าหมายตัวชี้วัด                                  | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                                                                                                         |                                                                             |                                                    |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ขออนุมัติจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมประชุม<br>๒. ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจ | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | งบ.          |          |
| ๒. จัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)          | ในการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน          |                                                    | ๕๐      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | งบ.          | สพร./สนพ |
| ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม                                                                                           |                                                                             |                                                    | ๒๕      |                |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | งบ.          |          |

## ๔๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)\*

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีกองทุนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของกองทุน เพื่อให้การทำงานรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทุกหน่วยงานเริ่มทดลองใช้งานระบบตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นมา ซึ่งจากการทดลองใช้หลายหน่วยงานยังดำเนินการบันทึกในระบบไม่ถูกต้องตามขั้นตอน ส่งผลต่อรายงานการเงินกองทุน ดังนั้นจึงต้องมีการฝึกอบรมทบทวนความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และลดความผิดพลาดในการทำงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการเตรียมพร้อมให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) เพื่อเป็นการทบทวนแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ เพื่อสร้างการรับรู้ ลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปในทางเดียวกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

### ๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในระบบ FOA จำนวน ๑๖๐ คน ผู้สังเกตการณ์และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐ คน รวมจำนวน ๑๗๐ คน

### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร
- ๕.๒ ขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการอบรม
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๙ (ไตรมาส ๑ ของปีงบประมาณ ๒๕๗๐)

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๗๙๙,๖๐๐ บาท (เจ็ดแสนเก้าหมื่นเก้าพันหกร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทุน

### ๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)

### ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) ได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน (e-FOA) และสามารถนำไปใช้งานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

### ๑๒. แผนดำเนินงาน



แผนดำเนินงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)

| กิจกรรมหลักโครงการ                         | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                   | เป้าหมายตัวชี้วัด       | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ |      |      |      |      |       |      |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ |          |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                         |         | ต.ค.           | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก         | สนับสนุน |
| ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร | ๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน (e-FOA) และสามารถนำไปใช้งานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ<br>๒. ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) | ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๑๐      | →              |      |      |      |      |       |      |      |       |      |      |      | งบ.          |          |
| ๒. ขออนุมัติโครงการ                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                         | ๑๐      | →              |      |      |      |      |       |      |      |       |      |      |      | งบ.          |          |
| ๓. ดำเนินการอบรม                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | ๕๐      |                | →    | →    |      |      |       |      |      |       |      |      |      | งบ.          | สพร./สนพ |
| ๔. ประเมินผลโครงการ                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                         | ๑๐      |                |      | →    |      |      |       |      |      |       |      |      |      | งบ.          |          |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                         | ๒๐      |                |      | →    |      |      |       |      |      |       |      |      |      | งบ.          |          |

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากร  
ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ก.๑ สรุปผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

| รายการ                                                                                                                                                                                            | ผลการทบทวน (ร้อยละ) |                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|
|                                                                                                                                                                                                   | คงเดิม              | เสนอปรับเปลี่ยน |
| <b>วิสัยทัศน์</b>                                                                                                                                                                                 |                     |                 |
| ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ | ๑๐๐                 | -               |
| <b>พันธกิจ</b>                                                                                                                                                                                    |                     |                 |
| ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก                                                                              | ๑๐๐                 | -               |
| ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ                                                                                      | ๑๐๐                 | -               |
| ๓. บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์                                                                                                                                         | ๑๐๐                 | -               |
| <b>วัตถุประสงค์</b>                                                                                                                                                                               |                     |                 |
| ๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน                                                                                     | ๑๐๐                 | -               |
| ๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                         | ๑๐๐                 | -               |
| <b>เป้าหมายหลัก</b>                                                                                                                                                                               |                     |                 |
| ๑. เป็นองค์กรหลักให้เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ                                                                    | ๑๐๐                 | -               |
| ๒. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้                                                                                             | ๑๐๐                 | -               |
| <b>ผลผลิต</b>                                                                                                                                                                                     |                     |                 |
| ๑. ผลการให้กู้ยืมเงินเป็นไปตามเป้าหมายและผู้กู้ยืมนำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ขอกู้ยืม                                                                                                           | ๑๐๐                 | -               |
| ๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด                                                                                                              | ๑๐๐                 | -               |
| ๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล                                                                                                  | ๑๐๐                 | -               |
| <b>ผลลัพธ์</b>                                                                                                                                                                                    |                     |                 |
| ๑. เงินให้กู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงาน ผู้ประกอบกิจการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน                                                                | ๑๐๐                 | -               |
| ๒. หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงจูงใจในการร่วมดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                      | ๑๐๐                 | -               |
| ๓. ผลการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับ “ผ่าน” และผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่น้อยกว่า “ดีมาก”                                                                      | ๑๐๐                 | -               |

| รายการ                                                                                                                                             | ผลการทบทวน (ร้อยละ) |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|
|                                                                                                                                                    | คงเดิม              | เสนอปรับเปลี่ยน |
| <b>ประเด็นหลัก/เป้าประสงค์/กลยุทธ์</b>                                                                                                             |                     |                 |
| <b>ประเด็นหลักที่ ๑</b> สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตน ให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต | ๑๐๐                 | -               |
| <b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา คนทำงาน                                                                 | ๑๐๐                 | -               |
| <b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน                                                                               | ๑๐๐                 | -               |
| <b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                                                | ๑๐๐                 | -               |
| <b>เป้าประสงค์ที่ ๒</b> การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย                                                           | ๑๐๐                 | -               |
| <b>กลยุทธ์</b> พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                     | ๑๐๐                 | -               |
| <b>ประเด็นหลักที่ ๒</b> การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมาย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น                                              | ๑๐๐                 | -               |
| <b>เป้าประสงค์</b> เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย                                                                                              | ๑๐๐                 | -               |
| <b>กลยุทธ์</b> เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร                                                                                                     | ๑๐๐                 | -               |
| <b>ประเด็นหลักที่ ๓</b> การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ                                                                                      | ๑๐๐                 | -               |
| <b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ                                                                                | ๑๐๐                 | -               |
| <b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน                                                                     | ๑๐๐                 | -               |
| <b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน                                                        | ๑๐๐                 | -               |
| <b>เป้าประสงค์ที่ ๒</b> การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน                                                                          | ๑๐๐                 | -               |
| <b>กลยุทธ์</b> พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน                                                                                      | ๑๐๐                 | -               |
| <b>เป้าประสงค์ที่ ๓</b> บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม พัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น   | ๑๐๐                 | -               |
| <b>กลยุทธ์</b> พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น                                                                             | ๑๐๐                 | -               |

ตารางที่ ก.๒ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (๕ = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, ๔ = เห็นด้วยค่อนข้างมาก, ๓ = เห็นด้วยระดับปานกลาง, ๒ = เห็นด้วยระดับน้อย, ๑ = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

| รายการ                                                                                                                                                                                                                                                                    | ค่าเฉลี่ย |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>จุดแข็ง (Strengths)</b>                                                                                                                                                                                                                                                |           |
| ๑. กองทุนมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและดอกเบี้ยของกองทุนฯ มีอัตราที่ได้เปรียบในการกู้ยืมเงินเมื่อเทียบกับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ในตลาดเงินวงเงินกู้ยืมสูงสุด ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท อัตราดอกเบี้ย ๐% ระยะเวลาชำระคืนไม่เกิน ๑๒ เดือน                                       | ๔.๔๕      |
| ๒. กองทุนมีกระบวนการในการติดตามการชำระหนี้ที่มีประสิทธิภาพสูง โดยมีแนวปฏิบัติและการบริหารจัดการในการติดตามหนี้ที่เป็นรูปธรรมเป็นฐานในการดำเนินงาน                                                                                                                         | ๓.๙๙      |
| ๓. กองทุนมีเครือข่ายบุคลากรครอบคลุมทุกพื้นที่ ๗๗ จังหวัด ทำให้สามารถบริการและสื่อสารเชิงนโยบาย และมีการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างสถานประกอบการกับกองทุนฯ ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ                                                        | ๔.๓๕      |
| ๔. กองทุนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ                                                                                                                                                                        | ๔.๑๐      |
| ๕. กองทุนสามารถส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายฯ กับสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                                                                                                                                                                          | ๔.๑๓      |
| ๖. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบออนไลน์ แผ่นพับ และอื่นๆ ทุกช่องทาง                                                                                                                                             | ๔.๓๒      |
| <b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b>                                                                                                                                                                                                                                               |           |
| ๑. วัตถุประสงค์ของการให้เงินกู้ยืมอาจยังไม่ครอบคลุมความต้องการของสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ทันต่อสถานการณ์โลกในปัจจุบัน                                                                                                                                   | ๔.๐๐      |
| ๒. การประชาสัมพันธ์อาจยังเข้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายตามที่กองทุนคาดหวัง เนื่องจากการขาดกลยุทธ์ทางการตลาดเชิงรุกบางประการ เช่น การประชาสัมพันธ์แก่สถานประกอบการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (Tiktok/Youtube) ที่สามารถเข้าถึง เข้าใจได้ง่าย และเรียนรู้ทำความเข้าใจด้วยตนเองได้เป็นต้น | ๓.๗๔      |
| ๓. ขาดแนวทางการบริหารหนี้ของกองทุนในภาวะวิกฤต เช่น การเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ หรือวิกฤติที่กระทบต่อศักยภาพการกู้ยืมและชำระหนี้กองทุนของกลุ่มเป้าหมาย                                                                                                                            | ๓.๙๖      |
| ๔. กองทุนมีการรายงานผลการดำเนินงานกองทุนฯ ทุกไตรมาสให้ผู้บริหารกองทุนทราบ แต่ยังไม่มีระบบการรายงานผลการดำเนินงานกองทุนเป็นปัจจุบัน (Real time)                                                                                                                            | ๓.๘๑      |
| ๕. บุคลากรไม่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพียงพอต่อการรองรับการดำเนินงานในอนาคตของกองทุนฯ                                                                                                                                                                                    | ๓.๗๐      |
| ๖. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของกองทุน อาจส่งผลให้เกิดปัญหาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรดังกล่าวและนำไปสู่อัตราการลาออก (Turnover rate) ในระดับสูงในอนาคต                                                                                                      | ๔.๔๔      |
| ๗. กองทุนขาดนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทำให้การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร รวมทั้งสะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ยังต้องพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการให้บริการและทำงานด้านสารสนเทศและดิจิทัลรองรับการดำเนินงานของกองทุนในอนาคต                       | ๔.๑๖      |

| รายการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ค่าเฉลี่ย |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ๘. บุคลากรขาดการอบรมทางด้านดิจิทัลเฉพาะด้าน (specific competency) เช่น AI สำหรับงานเลขานุการ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการปฏิบัติงาน / Excel สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล / Dash board                                                                                                                                                                                                                                              | ๔.๑๐      |
| <b>โอกาส (Opportunities)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |           |
| ๑. ปัจจุบันประเทศไทยเกิดสภาวะขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้สถานประกอบการกิจการต้องมีการพัฒนาทักษะแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานรองรับการฟื้นตัวของสถานประกอบการ กิจการ เพื่อบริหารจัดการต้นทุนของสถานประกอบการ                                                                                                                                                                                                                         | ๔.๑๔      |
| ๒. การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในปัจจุบันที่มีต้นทุนต่ำลงในการเข้าถึงและสื่อสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในปัจจุบันหลังช่วงวิกฤตโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จะเป็นโอกาสกับกองทุนในการเพิ่มประสิทธิผลทั้งการดำเนินงาน การบริการ การบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ รองรับนโยบายหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล | ๔.๑๙      |
| ๓. นโยบายภาครัฐของไทยมุ่งเน้นส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐปรับตัวไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในมิติการดำเนินงาน การบริหาร และการบริการ                                                                                                                                                                                                                                                                           | ๔.๒๕      |
| ๔. แนวโน้มของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มมาจากฐานการขับเคลื่อนด้วยแรงงานที่มีทักษะสูงในการยกระดับเศรษฐกิจที่มีนวัตกรรมสูงเช่นกัน แต่สถานประกอบการอาจพัฒนาไม่ได้เพราะติดปัญหาด้านเงินทุน จึงเป็นโอกาสในการส่งเสริมเงินทุนในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของกองทุน                                                                                                                                        | ๔.๑๖      |
| <b>อุปสรรค (Threats)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |           |
| ๑. สภาวะเศรษฐกิจของประเทศยังไม่เติบโตได้ดีเท่าที่คาดการณ์ไว้ อาจส่งผลให้สถานประกอบการขาดสภาพคล่อง จนต้องเร่งฟื้นฟูกิจการเชิงธุรกิจ และอาจมองว่าการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานยังไม่ใช่ประเด็นสำคัญในปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                    | ๓.๙๙      |
| ๒. ภาวะวิกฤตด้านต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อลดทอนศักยภาพในการประกอบการ หรือ ความอยู่รอดของสถานประกอบการของไทย จนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานลง เช่น ภัยธรรมชาติ ความขัดแย้งทางการเมืองของประเทศไทยและโลก การชุมนุมประท้วง การเปลี่ยนแปลงของนโยบายแรงงานประเทศไทย โรคระบาดอุบัติใหม่ เป็นต้น                                                                                                                       | ๔.๐๓      |

#### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดแข็งของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ควรขยายวัตถุประสงค์การกู้ยืมเงิน ควรขยายวงเงินกู้เงินตามขนาดธุรกิจ ควรบริหารเงินทุนหมุนเวียนตามหลักการ Revolving Fund
- การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่ครอบคลุมทุกจังหวัด เนื่องจากบางจังหวัดมีเจ้าหน้าที่ใหม่ไม่ได้รับการสอนงานจากคนเดิม จึงทำให้ผลลัพธ์การทำงานติดขัด ไม่ต่อเนื่อง และเมื่อนำมาเป็นตัวชี้วัดอันดับ ๑ เจ้าหน้าที่จะสลับสับเปลี่ยนบ่อย การทำงานจะล่าช้า
- สอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนด

#### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดอ่อนของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เป็นจริงทุกข้อ โดยเฉพาะระบบสารสนเทศที่ผลิตออกมา หากยังไม่สมบูรณ์ขอให้ในช่วงทดลองใช้ควบคู่กับระบบเดิมในระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่เข้าใจระบบก่อน ค่อยบังคับใช้จะช่วยลดปัญหาจากผู้รับบริการภายนอกได้ และยังช่วยลดการบั่นทอนภาพลักษณ์องค์กรด้านความอ่อนด้วยเทคโนโลยี และประเด็น

ระยะเวลาการพิจารณาเงินกู้กองทุนที่ไม่มีระยะเวลาที่แน่นอน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปล่อยกู้และกระทบต่อแผนการฝึกอบรมของผู้กู้ยืมเงิน ทำให้ผู้สนใจน้อยลงอีกด้วย

- เจ้าหน้าที่ส่วนกลางที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ส่วนภูมิภาค ควรมีความรู้ ความเข้าใจในระบบให้ถูกต้องครบถ้วน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่คนใหม่ๆ

- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งลูกจ้างกองทุนฯ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

- การพัฒนาบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ของงานกองทุน รวมถึงด้านดิจิทัล หากได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเข้าใจอย่างถูกต้อง เพิ่มทักษะด้านกฎหมาย แนวปฏิบัติที่ชัดเจน จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

#### **ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโอกาสของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

- แผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๙) จะถูกขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จริง บุคลากร ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบทิศทางที่กำหนด

- ควรตัดประเด็นโอกาสเนื่องจากภาวะวิกฤตโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ซึ่งปัจจัยกระทบปัจจุบันได้เปลี่ยนไปแล้ว

#### **ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

- ควรออกข้อปฏิบัติที่ไม่เป็นการขัดแย้งกับการจ้างลูกจ้างกองทุนฯ ให้มาช่วยงานกองทุนฯ อย่างคล่องตัว



ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
ของผู้ขอรับบริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน  
ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

ตารางที่ ข.๑ ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ให้บริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

| ลำดับ | ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม    | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ |
|-------|--------------------------|------|------|------|------|
| ๑     | เงินกู้                  | ๔๐   | ๓๑   | ๖๗   | ๖๖   |
| ๒     | เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | ๕๖๒  | ๕๓๑  | ๗๒๔  | ๖๖๗  |

ตารางที่ ข.๒ ผลประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ให้บริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

| ด้านการประเมิน                                                                 | เงินกู้<br>(๒๕๖๕) | เงินอุดหนุน<br>(๒๕๖๕) | รวม<br>(๒๕๖๕) | เงินกู้<br>(๒๕๖๖) | เงินอุดหนุน<br>(๒๕๖๖) | รวม<br>(๒๕๖๖) | เงินกู้<br>(๒๕๖๗) | เงินอุดหนุน<br>(๒๕๖๗) | รวม<br>(๒๕๖๗) | เงินกู้<br>(๒๕๖๘) | เงินอุดหนุน<br>(๒๕๖๘) | รวม<br>(๒๕๖๘) |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|---------------|-------------------|-----------------------|---------------|-------------------|-----------------------|---------------|-------------------|-----------------------|---------------|
| ๑. ด้านการให้บริการ/<br>การให้ข้อมูลของเจ้าหน้าที่                             | ๔.๕๗              | ๔.๗๑                  | ๔.๖๔          | ๔.๗๗              | ๔.๗๖                  | ๔.๗๗          | ๔.๕๘              | ๔.๗๖                  | ๔.๖๗          | ๔.๖๓              | ๔.๗๑                  | ๔.๖๗          |
| ๒. ด้านกระบวนการหรือ<br>ขั้นตอนการให้บริการ                                    | ๔.๔๕              | ๔.๖๒                  | ๔.๕๔          | ๔.๖๔              | ๔.๖๗                  | ๔.๖๖          | ๔.๔๓              | ๔.๖๕                  | ๔.๕๔          | ๔.๔๘              | ๔.๕๔                  | ๔.๕๑          |
| ๓. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก                                                      | ๔.๔๔              | ๔.๖๑                  | ๔.๕๒          | ๔.๖๙              | ๔.๖๕                  | ๔.๖๗          | ๔.๓๙              | ๔.๖๓                  | ๔.๕๑          | ๔.๕๔              | ๔.๕๙                  | ๔.๕๗          |
| ๔. ความผูกพัน                                                                  | -                 | -                     | -             | -                 | -                     | -             | ๔.๕๑              | ๔.๗๓                  | ๔.๖๒          | ๔.๕๗              | ๔.๖๖                  | ๔.๖๒          |
| ๕. ความคาดหวังของ<br>ผู้รับบริการ                                              | ๔.๕๙              | ๔.๖๙                  | ๔.๖๔          | ๔.๗๒              | ๔.๗๒                  | ๔.๗๒          | ๔.๕๒              | ๔.๖๙                  | ๔.๖๑          | ๔.๕๔              | ๔.๖๒                  | ๔.๕๘          |
| ๖. ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง<br>กับการดำเนินงานของ<br>กองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน | ๔.๖๓              | ๔.๖๕                  | ๔.๖๔          | ๔.๖๑              | ๔.๗๑                  | ๔.๖๖          | -                 | -                     | -             | -                 | -                     | -             |
| ๗. ความพึงพอใจต่อ<br>สื่อประชาสัมพันธ์<br>ภารกิจกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน     | -                 | -                     | -             | -                 | -                     | -             | ๔.๔๖              | ๔.๖๒                  | ๔.๕๔          | ๔.๖๐              | ๔.๕๗                  | ๔.๕๙          |

ภาคผนวก ค.

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอก  
ที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

ตารางที่ ค.๑ ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอก  
ที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

| รายการ                                                                                                                    | ภายใน<br>(๒๕๖๕) | ภายนอก<br>(๒๕๖๕) | ภายใน<br>(๒๕๖๖) | ภายนอก<br>(๒๕๖๖) | ภายใน<br>(๒๕๖๗) | ภายนอก<br>(๒๕๖๗) | ภายใน<br>(๒๕๖๘) | ภายนอก<br>(๒๕๖๘) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| ระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat3)                                                                                                | ๔๗              | -                | ๗๗              | -                | ๘๑              | -                | ๙๗              | -                |
| เว็บไซต์กองทุนฯ                                                                                                           | -               | ๔๘๗              | -               | ๔๔๘              | -               | ๒๙๓              | -               | ๑๗๕              |
| ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์<br>(เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๕)                                                           | ๕๕              | ๙๕๓              | ๗๗              | ๑,๓๓๖            | ๖๗              | ๗๒๔              | ๙๐              | ๑๖๙              |
| ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ<br>หรืออุดหนุน (เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๖) | -               | -                | ๒๓              | -                | ๕๑              | ๑๔๙              | ๘๒              | ๑๙๒              |

ตารางที่ ค.๒ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ในภาพรวม

| รายการ                                                                                                                    | ภายใน<br>(๒๕๖๕) | ภายนอก<br>(๒๕๖๕) | ภายใน<br>(๒๕๖๖) | ภายนอก<br>(๒๕๖๖) | ภายใน<br>(๒๕๖๗) | ภายนอก<br>(๒๕๖๗) | ภายใน<br>(๒๕๖๘) | ภายนอก<br>(๒๕๖๘) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| ระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat3)                                                                                                | ๔.๔๗            | -                | ๔.๔๙            | -                | ๔.๕๕            | -                | ๔.๕๗            | -                |
| เว็บไซต์กองทุนฯ                                                                                                           | -               | ๔.๐๘             | -               | ๔.๓๕             | -               | ๔.๔๓             | -               | ๔.๔๔             |
| ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์<br>(เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๕)                                                           | ๔.๑๓            | ๔.๓๘             | ๔.๒๑            | ๔.๔๒             | ๔.๓๔            | ๔.๕๔             | ๔.๓๕            | ๔.๕๕             |
| ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ<br>หรืออุดหนุน (เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๖) | -               | -                | ๔.๐๖            | -                | ๔.๒๐            | ๔.๒๖             | ๔.๒๕            | ๔.๓๒             |

## ภาคผนวก ง.

ตารางความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ  
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ตารางที่ ง.๑ ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

| โครงการ                                                                                                                                                                   | ยุทธศาสตร์ชาติ<br>๒๐ ปี | แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน |                      |                      | ผู้รับ<br>ผิดชอบ | ปีงบประมาณ |    |    |    |    | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------|----------------------|----------------------|------------------|------------|----|----|----|----|----------|
|                                                                                                                                                                           |                         | ประเด็น<br>หลักที่ ๑                        | ประเด็น<br>หลักที่ ๒ | ประเด็น<br>หลักที่ ๓ |                  | ๖๖         | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ |          |
| ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม                               | ๓                       | ✓                                           | -                    | -                    | บก.              | ✓          | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  |          |
| ๒. โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*                                                                                                         | ๖                       | ✓                                           | -                    | -                    | นผ.              | -          | -  | -  | -  | ✓  |          |
| ๓. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                      | ๓                       | ✓                                           | -                    | -                    | บก.              | ✓          | -  | -  | -  | -  |          |
| ๔. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                        | ๓                       | ✓                                           | -                    | -                    | บก.              | -          | ✓  | -  | -  | -  |          |
| ๕. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน                                                                                                 | ๓                       | ✓                                           | -                    | -                    | บก.              | -          | ✓  | -  | -  | -  |          |
| ๖. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                 | ๖                       | ✓                                           | -                    | -                    | บก.              | ✓          | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  |          |
| ๗. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                | ๖                       | ✓                                           | -                    | -                    | บก.              | -          | ✓  | ✓  | -  | -  |          |
| ๘. กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี | ๓                       | -                                           | ✓                    | -                    | สร.              | ✓          | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  |          |
| ๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี                                              | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | ✓          | ✓  | ✓  | ✓  | -  |          |
| ๑๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี                                                    | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | ✓          | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  |          |
| ๑๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี                                                             | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | -          | -  | -  | -  | ✓  |          |
| ๑๒. โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | ✓          | -  | ✓  | -  | -  |          |
| ๑๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                               | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | -          | -  | -  | ✓  | -  |          |
| ๑๔. กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                 | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บท.              | -          | ✓  | -  | -  | -  |          |

ตารางที่ ง.๑ ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

| โครงการ                                                                                                                              | ยุทธศาสตร์ชาติ<br>๒๐ ปี | แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน |                      |                      | ผู้รับ<br>ผิดชอบ | ปีงบประมาณ |    |    |    |    | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------|----------------------|----------------------|------------------|------------|----|----|----|----|----------|
|                                                                                                                                      |                         | ประเด็น<br>หลักที่ ๑                        | ประเด็น<br>หลักที่ ๒ | ประเด็น<br>หลักที่ ๓ |                  | ๖๖         | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ |          |
| ๑๕. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)                                                                       | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บพ.              | -          | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  |          |
| ๑๖. โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน<br>จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บก.              | ✓          | -  | -  | -  | -  |          |
| ๑๗. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี<br>ด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์               | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บพ.              | ✓          | -  | -  | -  | -  |          |
| ๑๘. กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา                                                         | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บพ.              | -          | ✓  | ✓  | -  | -  |          |
| ๑๙. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                        | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บพ.              | -          | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  |          |
| ๒๐. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management)<br>ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                          | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บพ.              | -          | -  | ✓  | -  | -  |          |
| ๒๑. โครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต<br>และความสุขของคนทำงาน*                            | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บพ.              | -          | -  | -  | ✓  | ✓  |          |
| ๒๒. โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพพื้นฐาน”<br>(Emergency First Aid and Basic Life Support Training Course) | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บพ.              | -          | -  | -  | ✓  | -  |          |
| ๒๓. โครงการฝึกอบรม "Smart Eating, Better Life : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภค<br>อาหารสำหรับวัยทำงาน"                                 | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บพ.              | -          | -  | -  | -  | ✓  |          |
| ๒๔. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                   | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | ✓          | -  | -  | -  | -  |          |
| ๒๕. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน<br>และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                         | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | ✓          | -  | -  | -  | -  |          |
| ๒๖. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน                                          | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | -          | ✓  | ✓  | -  | -  |          |
| ๒๗. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                          | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | -          | -  | ✓  | -  | -  |          |

ตารางที่ ง.๑ ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

| โครงการ                                                                                                                                          | ยุทธศาสตร์ชาติ<br>๒๐ ปี | แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน |                      |                      | ผู้รับ<br>ผิดชอบ | ปีงบประมาณ |    |    |    |    | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------|----------------------|----------------------|------------------|------------|----|----|----|----|----------|
|                                                                                                                                                  |                         | ประเด็น<br>หลักที่ ๑                        | ประเด็น<br>หลักที่ ๒ | ประเด็น<br>หลักที่ ๓ |                  | ๖๖         | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ |          |
| ๒๘. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน                                                        | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | -          | ✓  | -  | -  | -  |          |
| ๒๙. กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน                                                           | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | -          | ✓  | -  | -  | -  |          |
| ๓๐. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)                             | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | -          | -  | ✓  | -  | -  |          |
| ๓๑. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืม<br>และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน*                              | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | -          | -  | -  | -  | ✓  |          |
| ๓๒. โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน*                                                        | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | -          | -  | -  | -  | ✓  |          |
| ๓๓. กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>เป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                  | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บพ.              | -          | -  | ✓  | -  | -  |          |
| ๓๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตรวจสอบติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | -          | -  | -  | ✓  | ✓  |          |
| ๓๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                      | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บก.              | ✓          | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  |          |
| ๓๖. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล                                                                        | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บก.              | ✓          | ✓  | ✓  | -  | -  |          |
| ๓๗. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล                                                                          | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บพ.              | ✓          | -  | -  | -  | -  |          |
| ๓๘. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน                                               | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บก.              | ✓          | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  |          |
| ๓๙. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>ด้านการประเมินเงินสมทบ                                                 | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | สร.              | ✓          | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  |          |



ตารางที่ ง.๑ ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

| โครงการ                                                                                                                                                | ยุทธศาสตร์ชาติ<br>๒๐ ปี | แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน |                      |                      | ผู้รับ<br>ผิดชอบ | ปีงบประมาณ |    |    |    |    | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------|----------------------|----------------------|------------------|------------|----|----|----|----|----------|
|                                                                                                                                                        |                         | ประเด็น<br>หลักที่ ๑                        | ประเด็น<br>หลักที่ ๒ | ประเด็น<br>หลักที่ ๓ |                  | ๖๖         | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ |          |
| ๔๐. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))                                       | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บพ.              | ✓          | -  | -  | -  | -  |          |
| ๔๑. กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)                               | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | งบ.              | -          | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  |          |
| ๔๒. กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | นผ.              | -          | ✓  | -  | -  | -  |          |
| ๔๓. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                          | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | บพ.              | -          | -  | ✓  | -  | -  |          |
| ๔๔. กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)                                 | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | งบ.              | -          | -  | -  | ✓  | -  |          |
| ๔๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)*                        | ๖                       | -                                           | -                    | ✓                    | งบ.              | -          | -  | -  | -  | ✓  |          |

#### ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน\*
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์\*
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ\*

#### แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต
- ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก จ.

ตารางความเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมของแผนปฏิบัติการ  
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐  
กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และนโยบายรัฐบาล

ตารางที่ จ.๑ ความเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และนโยบายรัฐบาล

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                              | ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี                                        | นโยบายรัฐบาล                                                                                                                                                                                                                                                  | หมายเหตุ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐        | ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์    | <b>นโยบายด้านเศรษฐกิจ</b><br><b>ประเด็นที่ ๑</b> สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับกลุ่มอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพกับคนไทย<br><b>ประเด็นย่อยที่ ๑.๒</b> สนับสนุนการเข้าถึงองค์ความรู้ แหล่งทุน และเทคโนโลยีความต้องการของแต่ละกลุ่ม |          |
| ๒. โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*                                                                                                            | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <b>นโยบายเศรษฐกิจ</b><br><b>ประเด็นที่ ๑</b> สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับกลุ่มอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพกับคนไทย<br><b>ประเด็นย่อยที่ ๑.๓</b> ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการ SMEs เข้าสู่ธุรกิจและแหล่งเงินทุนในระบบ              |          |
| ๓. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                    | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <b>นโยบายด้านเศรษฐกิจ</b><br><b>ประเด็นที่ ๑</b> สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับกลุ่มอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพกับคนไทย<br><b>ประเด็นย่อยที่ ๑.๒</b> สนับสนุนการเข้าถึงองค์ความรู้ แหล่งทุน และเทคโนโลยีความต้องการของแต่ละกลุ่ม |          |
| ๔. กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี | ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์    | <b>นโยบายเศรษฐกิจ</b><br><b>ประเด็นที่ ๑</b> สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับกลุ่มอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพกับคนไทย<br><b>ประเด็นย่อยที่ ๑.๓</b> ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการ SMEs เข้าสู่ธุรกิจและแหล่งเงินทุนในระบบ              |          |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                | ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี                                        | นโยบายรัฐบาล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <u>นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย</u><br>ประเด็นที่ ๒๑ การปฏิรูประบบราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐอย่างเป็นระบบ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |          |
| ๖. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี   | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <u>นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย</u><br>ประเด็นที่ ๒๐ ราชการทันท่วงที<br>ประเด็นที่ ๒๑ การปฏิรูปราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐอย่างเป็นระบบ<br>ประเด็นที่ ๒๒ การพัฒนากฎหมายเพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น<br>ประเด็นย่อยที่ ๒๒.๑ ทบทวนกฎหมายที่ใช้บังคับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป                                                                                                                                                                                                                                                                               |          |
| ๗. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)                                                  | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <u>นโยบายด้านเศรษฐกิจ</u><br>ประเด็นที่ ๑ สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับกลุ่มอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพกับคนไทย<br>ประเด็นย่อยที่ ๑.๒ สนับสนุนการเข้าถึงองค์ความรู้ แหล่งทุน และเทคโนโลยีความต้องการของแต่ละกลุ่ม<br><u>นโยบายด้านสังคม</u><br>ประเด็นที่ ๑๓ เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา<br>ประเด็นย่อยที่ ๑๓.๒ ปรับหลักสูตรการศึกษา รูปแบบการเรียนรู้ และการจ้างงานให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต และตลาดแรงงานในอนาคตเพื่อให้คนไทยสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานทันที (Skill Bridge) เมื่อสำเร็จการศึกษาและการฝึกอบรม |          |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                     | ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี                                        | นโยบายรัฐบาล                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๘. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                        | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <u>นโยบายด้านเศรษฐกิจ</u><br>ประเด็นที่ ๑ สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับกลุ่มอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพกับคนไทย<br>ประเด็นย่อยที่ ๑.๒ สนับสนุนการเข้าถึงองค์ความรู้ แหล่งทุน และเทคโนโลยีความต้องการของแต่ละกลุ่ม                                                                     |          |
| ๙. โครงการ Healthy Workplace Happy for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงาน*                | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <u>นโยบายด้านสังคม</u><br>ประเด็นที่ ๑๕ สร้างเสริมสถาบันครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคมและสร้างชุมชนเข้มแข็งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย<br>ประเด็นย่อยที่ ๑๕.๑ พัฒนาคนในชาติให้มีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น |          |
| ๑๐. โครงการฝึกอบรม "Smart Eating, Better Life : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำหรับวัยทำงาน"                 | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <u>นโยบายด้านสังคม</u><br>ประเด็นที่ ๑๕ สร้างเสริมสถาบันครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคมและสร้างชุมชนเข้มแข็งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย<br>ประเด็นย่อยที่ ๑๕.๑ พัฒนาคนในชาติให้มีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น |          |
| ๑๑. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน* | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <u>นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย</u><br>ประเด็นที่ ๒๐ ราชการทันใจ                                                                                                                                                                                                                                       |          |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                               | ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี                                        | นโยบายรัฐบาล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๑๒. โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*                                                         | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <u>นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย</u><br>ประเด็นที่ ๒๐ ราชการทันใจ<br>ประเด็นที่ ๒๑ การปฏิรูปราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐอย่างเป็นระบบ                                                                                                                                                                                                                                                    |          |
| ๑๓. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตรวจสอบติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐* | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <u>นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย</u><br>ประเด็นที่ ๒๑ การปฏิรูปราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐอย่างเป็นระบบ                                                                                                                                                                                                                                                                                 |          |
| ๑๔. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                   | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <u>นโยบายด้านเศรษฐกิจ</u><br>ประเด็นที่ ๑ สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับกลุ่มอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพกับคนไทย<br>ประเด็นย่อยที่ ๑.๒ สนับสนุนการเข้าถึงองค์ความรู้ แหล่งทุน และเทคโนโลยีความต้องการของแต่ละกลุ่ม<br><u>นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย</u><br>ประเด็นที่ ๒๐ ราชการทันใจ<br>ประเด็นที่ ๒๑ การปฏิรูปราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐอย่างเป็นระบบ |          |
| ๑๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                | ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ | <u>นโยบายด้านเศรษฐกิจ</u><br>ประเด็นที่ ๑ สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับกลุ่มอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพกับคนไทย<br>ประเด็นย่อยที่ ๑.๒ สนับสนุนการเข้าถึงองค์ความรู้ แหล่งทุน และเทคโนโลยีความต้องการของแต่ละกลุ่ม<br>ประเด็นที่ ๒ ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน<br>เสริมศักยภาพการเติบโตของประเทศให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง                             |          |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                   | ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี                                                 | นโยบายรัฐบาล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
|                                                                                                                                   |                                                                      | <b>ประเด็นย่อยที่ ๒.๑</b> ยกระดับศักยภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย รวมถึงคนไทย ให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากเศรษฐกิจดิจิทัล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |          |
| ๑๖. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการ ประเมินเงินสมทบ                                    | <b>ด้านที่ ๖</b> ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ | <u><b>นโยบายเศรษฐกิจ</b></u><br><b>ประเด็นที่ ๑</b> สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพกับคนไทย<br><b>ประเด็นย่อยที่ ๑.๓</b> ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการ SMEs เข้าสู่ธุรกิจและแหล่งเงินทุน ในระบบ<br><u><b>นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย</b></u><br><b>ประเด็นที่ ๒๒</b> การพัฒนากฎหมายเพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น<br><b>ประเด็นย่อยที่ ๒๒.๑</b> ทบทวนกฎหมายที่ใช้บังคับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป |          |
| ๑๗. กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)         | <b>ด้านที่ ๖</b> ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ | <u><b>นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย</b></u><br><b>ประเด็นที่ ๒๐</b> ราชการทันสมัย<br><b>ประเด็นที่ ๒๑</b> การปฏิรูปราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐ อย่างเป็นระบบ                                                                                                                                                                                                                                                                                            |          |
| ๑๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการ ใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)* | <b>ด้านที่ ๖</b> ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ | <u><b>นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย</b></u><br><b>ประเด็นที่ ๒๐</b> ราชการทันสมัย<br><b>ประเด็นที่ ๒๑</b> การปฏิรูปราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐ อย่างเป็นระบบ                                                                                                                                                                                                                                                                                            |          |

หมายเหตุ : ๑. \* โครงการใหม่ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

๒. นโยบายรัฐบาล มีจำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการต่างประเทศและความมั่นคง ด้านสังคม ด้านภัยพิบัติและสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย

ภาคผนวก ฉ.

ตารางความเชื่อมโยงของภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
เทียบกับผลการดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมา



ตารางที่ ฉ.๑ ความเชื่อมโยงของภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเทียบกับผลการดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมา

| ภารกิจกองทุน                                                 | เป้าหมาย/<br>ผล | ผลการดำเนินงานในอดีต |                |                | เป้าหมาย<br>ปี ๒๕๖๙ | หมายเหตุ                             |
|--------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|----------------|----------------|---------------------|--------------------------------------|
|                                                              |                 | ปี ๒๕๖๖              | ปี ๒๕๖๗        | ปี ๒๕๖๘        |                     |                                      |
| ๑. การให้เงินกู้ยืม (บาท)                                    | เป้าหมาย        | ๓๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐        | ๓๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐  | ๓๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐  | ๓๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐       | ข้อมูล ณ วันที่<br>๓๑ มีนาคม<br>๒๕๖๙ |
|                                                              | ผล              | ๓๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐        | ๓๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐  | ๓๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐  | ๑๙,๕๑๓,๗๒๐          |                                      |
|                                                              | ร้อยละ          | ๑๐๐.๐๐               | ๑๐๐.๐๐         | ๑๐๐.๐๐         | ๖๕.๐๕               |                                      |
| ๒. การให้เงินช่วยเหลือ<br>หรืออุดหนุน (บาท)                  | เป้าหมาย        | ๓๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐        | ๓๖,๖๕๗,๑๖๒.๐๐  | ๗๘,๒๕๒,๖๓๔.๙๙  | ๔๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐       | ข้อมูล ณ วันที่<br>๓๑ มีนาคม<br>๒๕๖๙ |
|                                                              | ผล              | ๒๙,๙๙๙,๘๒๘.๒๔        | ๓๖,๖๕๗,๑๐๐.๓๒  | ๗๗,๐๑๕,๗๐๖.๐๓  | ๒๔,๔๘๕,๐๗๙.๘๖       |                                      |
|                                                              | ร้อยละ          | ๙๙.๘๐                | ๙๙.๙๙          | ๙๘.๔๒          | ๕๕.๔๔               |                                      |
| ๓. การยื่นแบบแสดง<br>การส่งเงินสมทบกองทุนฯ<br>(สท. ๒) (แห่ง) | เป้าหมาย        | ๑๖,๗๓๗               | ๑๗,๗๕๕         | ๑๘,๖๓๓         | ๑๙,๒๘๘              | ข้อมูล ณ วันที่<br>๓๑ มีนาคม<br>๒๕๖๙ |
|                                                              | ผล              | ๑๕,๙๙๘               | ๑๖,๙๐๖         | ๑๗,๔๗๗         | ๑๕,๖๔๘              |                                      |
|                                                              | ร้อยละ          | ๙๕.๕๘                | ๙๕.๒๒          | ๙๓.๘๐          | ๘๑.๑๓               |                                      |
| ๔. การบริหารจัดการ<br>กองทุนฯ (บาท)                          | เป้าหมาย        | ๙๘,๓๗๙,๐๐๐.๐๐        | ๑๐๘,๖๙๐,๕๔๘.๒๙ | ๑๕๒,๑๙๓,๙๔๗.๓๗ | ๑๑๙,๕๑๕,๕๗๖.๙๓      | ข้อมูล ณ วันที่<br>๓๑ มีนาคม<br>๒๕๖๙ |
|                                                              | ผล              | ๙๖,๗๘๗,๔๓๗.๙๖        | ๑๐๘,๐๖๖,๗๘๘.๒๗ | ๑๔๗,๙๕๕,๙๕๓.๙๙ | ๗๐,๙๗๙,๕๗๒.๕๕       |                                      |
|                                                              | ร้อยละ          | ๙๙.๒๕                | ๙๙.๔๓          | ๙๗.๒๒          | ๕๙.๓๙               |                                      |

ภาคผนวก ช.  
ตารางความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านกองทุน  
พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐  
กับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ข.๑ ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐  
กับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                | ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน |                                            |                                                            |                                        | หมายเหตุ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------|
|                                                                                                                                                                                                | ด้านการให้เงิน<br>กู้ยืม     | ด้านการให้เงิน<br>ช่วยเหลือ<br>หรืออุดหนุน | ด้านการยื่นแบบ<br>แสดงการส่งเงิน<br>สมทบกองทุนฯ<br>(สท. ๒) | ด้านการ<br>บริหาร<br>จัดการ<br>กองทุนฯ |          |
| ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จาก<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติ<br>ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕<br>และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๗๐            | ✓                            | ✓                                          | ✓                                                          | -                                      |          |
| ๒. โครงการส่งเสริมเครือข่ายดีเด่นตามภารกิจ<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*                                                                                                                          | ✓                            | ✓                                          | -                                                          | -                                      |          |
| ๓. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                                                                  | ✓                            | ✓                                          | -                                                          | -                                      |          |
| ๔. กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการ<br>กิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม<br>ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงานประจำปี | -                            | -                                          | ✓                                                          | -                                      |          |
| ๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่ม<br>ประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการ<br>ควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                         | -                            | -                                          | -                                                          | ✓                                      |          |
| ๖. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ<br>ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕<br>และแผนปฏิบัติการประจำปี                                                                            | ✓                            | ✓                                          | ✓                                                          | ✓                                      |          |
| ๗. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล<br>(Individual Development Plan)                                                                                                                               | -                            | -                                          | -                                                          | ✓                                      |          |
| ๘. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge<br>Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน                                                                                                            | -                            | -                                          | -                                                          | ✓                                      |          |
| ๙. โครงการ Healthy Workplace Happy<br>for Life เพื่อสร้าง EQ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต<br>และความสุขของคนทำงาน*                                                                                    | -                            | -                                          | -                                                          | ✓                                      |          |
| ๑๐. โครงการฝึกอบรม "Smart Eating,<br>Better Life : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม<br>บริโภคอาหารสำหรับวัยทำงาน"                                                                                        | -                            | -                                          | -                                                          | ✓                                      |          |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                        | ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน |                                            |                                                            |                                        | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------|
|                                                                                                                                                        | ด้านการให้เงิน<br>กู้ยืม     | ด้านการให้เงิน<br>ช่วยเหลือ<br>หรืออุดหนุน | ด้านการยื่นแบบ<br>แสดงการส่งเงิน<br>สมทบกองทุนฯ<br>(สท. ๒) | ด้านการ<br>บริหาร<br>จัดการ<br>กองทุนฯ |          |
| ๑๑. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม<br>และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน*                             | ✓                            | ✓                                          | -                                                          | ✓                                      |          |
| ๑๒. โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและ<br>บริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา<br>ฝีมือแรงงาน*                                                          | ✓                            | ✓                                          | ✓                                                          | ✓                                      |          |
| ๑๓. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ตรวจ<br>ติดตามและให้คำปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ<br>แรงงานแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐* | ✓                            | ✓                                          | ✓                                                          | ✓                                      |          |
| ๑๔. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงาน<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                                                        | ✓                            | ✓                                          | -                                                          | -                                      |          |
| ๑๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่ม<br>ประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ<br>กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                 | ✓                            | ✓                                          | -                                                          | -                                      |          |
| ๑๖. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร<br>ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการ<br>ประเมินเงินสมทบ                                                   | -                            | -                                          | ✓                                                          | -                                      |          |
| ๑๗. กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทาง<br>การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุน<br>พัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)                       | ✓                            | ✓                                          | -                                                          | -                                      |          |
| ๑๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวน<br>การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน<br>การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)*                | -                            | -                                          | -                                                          | ✓                                      |          |