



แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2570)



คำนำ

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพ มีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
มิถุนายน ๒๕๖๙

บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ และเพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ 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 เพื่อให้ทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปัจจุบันสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนภาวะพลิกฟื้นหลังสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) ขึ้น โดยเป็นการทบทวนปรับปรุง และต่อยอดจากแผนปฏิบัติการฉบับเดิม ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์และแผนงานกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลก รวมทั้ง กำหนดกรอบการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก
๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
๒. เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ เพื่อตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายหลัก

๑. ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล
๒. มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. มีระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

ผลผลิต

๑. บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล
๒. มีระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. ระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานของระบบ

ผลลัพธ์

๑. มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. สามารถใช้ระบบสารสนเทศจัดทำรายละเอียดเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับรองรับผู้ใช้บริการภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ผลการสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. ระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๖. เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนด ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิทยุ โทรทัศน์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

อนึ่งการพัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งสู่กองทุนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการด้านดิจิทัลควรมีการดำเนินการต่อไปนี้

การพัฒนาการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำเอาข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการประเมินผล การพยากรณ์ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตัวระบบงานหรือระบบโปรแกรมต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย (Upgrade) สามารถใช้งานได้หลายวัตถุประสงค์มากขึ้นรวมถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเครือข่ายระหว่างกรมต่าง ๆ หรือระหว่างกรมกับกระทรวง หรือระหว่างกระทรวงกับกระทรวง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะได้นำข้อมูลโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงาน เพื่อนำไปพัฒนาหรือต่อยอดการพัฒนาให้กับแรงงาน ต่อไป

การเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน การที่จะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ทันต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอื่น ๆ ให้มีความทันสมัย ปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน ในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการเสื่อมสภาพของเครื่องมือ อุปกรณ์ไปตามกาลเวลา รวมไปถึงช่องทางในการสื่อสาร ได้ตอบระหว่างผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศกับผู้ปฏิบัติการระบบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและสะดวกในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานที่เกิดขึ้น

การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศเข้ามาในระบบฐานข้อมูลกองทุน เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงเครือข่ายภายในระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถอำนวยความสะดวกทั้งผู้ภายในและผู้ภายนอกและผู้บริหารกองทุนและยังรวมถึง การดำเนินการออกแบบ Digital Platform ที่สามารถใช้งานได้ทุก ๆ Platform ทุกภาคส่วน และสามารถตรวจสอบแสดงผลแบบ Real time ได้และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประยุกต์ในกิจการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และใช้ระบบสื่อสารออนไลน์ เทคโนโลยีเมตาเวิร์ส (metaverse) ในด้านหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถเผยแพร่ และฝึกอบรมได้เป็นจำนวนมากลดข้อจำกัดเรื่องสถานที่และการเดินทาง ทั้งนี้ ในหลักสูตรการฝึกอบรม ควรมีการเพิ่มระดับความรู้ความสามารถของหลักสูตรให้สูงขึ้น เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ โดยทั่วไปจะมีหลักสูตร ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง เป็นต้น ทั้งนี้ ในการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงไม่ควรมีแค่หลักสูตรระดับต้น เพียงหลักสูตรเดียว รวมไปถึงหลักสูตรที่สามารถเพิ่มทักษะความรู้ให้เพิ่มสูงขึ้นได้ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับแรงงานในตลาดโลกได้

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 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐).....	๓-๑
๓.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐.....	๓-๑
และแผนปฏิบัติการประจำปี(ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)	
๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๓
๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix).....	๓-๙
ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	
๓.๔ แผนปฏิบัติการประจำปี.....	๓-๑๑
ภาคผนวก.....	๑

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๒-๑ แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด.....	๒-๓๒
ตารางที่ ๒-๒ ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงาน ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙	๒-๓๗
ตารางที่ ๒-๓ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน.....	๒-๓๙
ตารางที่ ๒-๔ ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการดิจิทัล.....	๒-๔๐
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	
ตารางที่ ๓-๑ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๓
ตารางที่ ๓-๒ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๖
ตารางที่ ๓-๓ แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๙
ตารางที่ ๓-๔ กรอบระยะเวลาของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการดิจิทัล.....	๓-๑๓
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)	
ตารางที่ ๓-๕ เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐.....	๓-๒๙
และแผนปฏิบัติการประจำปี (เดิม) และ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) (ใหม่)	
ตารางที่ ๓-๖ สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล.....	๓-๓๐
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)	
ตารางที่ ๓-๗ แสดงการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการตามประเภทกลุ่มโครงการ.....	๓-๓๒
ตารางที่ ๓-๘ แสดงความเสี่ยงที่จะเกิดจากการทำโครงการ/กิจกรรม การควบคุม และการประเมินผล.....	๓-๓๔
ความเสี่ยงของแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐	
ตารางที่ ก.๑ สรุปผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการดิจิทัล.....	๓
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐	
ตารางที่ ก.๒ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อด้านดิจิทัล.....	๕
ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	
ตารางที่ ข.๑ ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ.....	๘
ภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘	
ตารางที่ ข.๒ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศ.....	๘
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ในภาพรวม	
ตารางที่ ค.๑ ความเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมของแผนปฏิบัติการดิจิทัล.....	๑๐
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และนโยบายรัฐบาล	
ตารางที่ ง.๑ ความเชื่อมโยงของภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเทียบกับผลการดำเนินงาน.....	๑๑
ในอดีตที่ผ่านมา	
ตารางที่ จ.๑ ความเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุน.....	๑๓
พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และนโยบายรัฐบาล	

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๒-๑ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๒-๔๔
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผน ๓ ระดับ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง	

สารบัญ

กิจกรรม/โครงการ	หน้า
๑. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล.....	๓-๓๖
๒. กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๔๐
เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์	
๓. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๔๔
๔. กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุน.....	๓-๔๗
พัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)	
๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน.....	๓-๕๐
การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)*	
๖. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทาระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน.....	๓-๕๓
การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	
๗. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๕๖
๘. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๖๑
๙. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๖๕
๑๐. กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๖๘
๑๑. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๗๑
ในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)	
๑๒. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน*.....	๓-๗๕
๑๓. โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุน.....	๓-๘๐
พัฒนาฝีมือแรงงาน*	
๑๔. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๘๖

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙) และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างที่อยู่ในระบบการจ้างงานและถูกปลดตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานให้สามารถพัฒนาทักษะและยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยให้กู้ยืมเงินเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๕ และหยุดให้กู้ยืมเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำทุนมาจากเงินที่โอนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการบริหารจัดการตามข้อ ๒๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงินการจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและบริหารตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่า “ทุนหมุนเวียน” หมายความว่า กองทุน กองทุนหมุนเวียน เงินทุน เงินทุนหมุนเวียน ทุนหรือทุนหมุนเวียน ที่ตั้งขึ้นเพื่อกิจการที่อนุญาตให้นำรายรับสมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี กำกับติดตามการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียน กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๑๗ กำหนดให้จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาแผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปีและประมาณ การกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติอย่างน้อยหกสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแลการบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานและได้กำหนดการประเมินผลทุนหมุนเวียนตามมาตรา ๓๑ ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำปี ในด้านการเงิน 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

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

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

๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๑.๔.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และมียอดประกอบที่ตีครบล้วน

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

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมาไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคม การเติบโตอย่างก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีรวมไปถึงเศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นให้หน่วยราชการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงาน เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มีมุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ผ่อนคลายกฎ ระเบียบ เพื่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการทำงาน ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และในการพัฒนางานภาครัฐ

ในขณะเดียวกัน การทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 แผนปฏิบัติราชการระยะ 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 แผนปฏิบัติราชการระยะ 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 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้แก่

๒.๑ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๒.๒ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

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 สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว สามารถสรุปได้ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจอัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ๒) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ ๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ พัฒนาคู่มือใหม่รวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทย สามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีคนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัยรักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

(๓) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้ง

มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต ความมั่งคั่งและสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนาโดยกระบวนการยุติธรรม มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

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 แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้งหมด ๔ ประเด็น ด้วยกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการกิจการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ 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 รวมถึงประเทศไทยอยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และข้อจำกัดของโครงสร้างภายในประเทศที่ยังคงรอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างและองค์ภาพของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ทันสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอกและสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ ๒๐ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

(๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั้งที่ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

(๒) เป้าหมาย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ 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) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วน ในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนา จำนวน ๑๓ ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรจุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ เมื่อพิจารณาจากมิติและหมายเหตุ ๑๓ ประการแล้ว พบว่า มิติที่ ๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแรงผลักดันการพลิกโฉม

ประเทศในการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

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

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

จะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 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 รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านางาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เพิ่มทักษะใหม่ (re-skilled) และเพิ่มทักษะด้าน 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 รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดนผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ 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 ประเทศไทยบรรลุวาระ การพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (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 หลังสถานการณ์โรคระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 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) ของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่ ๖ ระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

ผลสัมฤทธิ์ ประชาชนเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงานได้ทุกที่ทุกเวลา (Access Labour information anytime, anywhere)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 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)

ประเด็นการพัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 ให้บริการประชาชนและภาคธุรกิจที่เพิ่มขึ้น

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) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๑) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต

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

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป โดยสามารถสรุปรายละเอียดของแผนดังกล่าวได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม สามารถบริหารจัดการด้านแรงงาน และบูรณาการอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็น ในการบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ 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 (ประเมินจากแบบสำรวจ ความพึงพอใจในองค์กร)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- เป้าหมาย

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

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นนวัตกรรม (Innovator) สามารถคิดค้นหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ในการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) (HRDG ๖)

๓. บุคลากรกระทรวงแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (HRDG ๗)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๙) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ K๑๐) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่นำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๑) จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการหรือการปฏิบัติงานในแต่ละ ปีงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ K๑๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่พัฒนาตนเอง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- เป้าหมาย

๑. กระทรวงแรงงานมีแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถ ดำเนินการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (HRDG ๘)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑๓) จำนวนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับมีภาวะผู้นำสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (HRDG ๙)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (HRDG ๑๐)

๓. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีทักษะดิจิทัล (HRDG ๑๑)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

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 รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ (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. พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบการกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี
 ๕. ประสิทธิภาพของการผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐
- ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย แผนปฏิบัติการ 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. ระดับความสำเร็จของ การเชื่อมโยงหลักสูตร ฝึกอบรมกับหลักสูตร การศึกษาผ่านกลไก กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
๑๓. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย 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. กำลังแรงงานที่ได้รับการ พัฒนาจากกรณีผลิตภาพ 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. พัฒนาศูนย์การต้นแบบ 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 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการทำงานบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานเหล่านี้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้การดำเนินงานของกรม ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน่วยงานกำกับ (Regulator) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายเครือข่ายเพื่อตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจแลกเปลี่ยนข้อมูลจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนร่วมกันให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน ในขณะเดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายให้เพิ่มขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของภาคเอกชนและเครือข่าย นอกจากนี้ กองทุนฯ จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปอย่างก้าวกระโดด

เป้าหมาย

๑. การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ 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. ๒๕๕๕ 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. ยกกระตือรือร้นการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

๔. พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ อย่างบูรณาการ

๕. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานระดับประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนากำลังคน โดยต้องมีการดำเนินงานในลักษณะองค์กรธรรมาภิบาล มีการใช้หลักวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและให้บริการอย่างคล่องตัว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในหมวดหมาย ภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ 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. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วย ข้อมูล (Data – Driven Organization)

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

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ 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. ปรับแผนนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

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 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ใน ๖ ด้าน คือ ด้านนโยบาย ด้านบุคลากร ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย

๑. ข้อมูลองค์กรมีการจัดเก็บตามธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance)
๒. พัฒนาการจัดเก็บข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล และการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ที่เป็นประโยชน์ และมีมาตรฐาน
๓. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ในระดับที่จำเป็นสำหรับการใช้งาน
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร และให้บริการภายนอกองค์กร ที่สะดวก รวดเร็ว
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงานและบริหารจัดการภายใน เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัย
๖. สร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพและความปลอดภัย

ตัวชี้วัด

ร้อยละของความก้าวหน้า (Progressive) ในการดำเนินงานตามแผน

แผนปฏิบัติราชการ ๑ ปรับแนวนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

มีการจัดทำแผนให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน มีการวางแผนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ในอนาคตตามกรอบแนวทางพัฒนาด้านดิจิทัล และมีการดำเนินการในส่วนของนโยบายด้านดิจิทัลที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูล และระดับการเปิดเผยข้อมูล

- ตัวชี้วัด

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

- แนวทางการพัฒนา

ควรจัดตั้งคณะทำงานกำกับกับการขับเคลื่อนแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมติดตามประเมินผล และทบทวนแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อให้โครงการและกิจกรรมต่างๆ สามารถดำเนินการภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

แผนปฏิบัติราชการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ในระดับที่จำเป็นสำหรับการใช้งานสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพและปลอดภัย

- 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 ยุทธศาสตร์การให้บริการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

อำนวยความสะดวกการให้บริการแก่ประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ตัวชี้วัด

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

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนาบริการให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์หรือโมบายแอปพลิเคชันให้มากขึ้น เพิ่มช่องทางการรับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการให้สามารถใช้บริการได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ และช่องทางออนไลน์ บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- 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 ยุทธศาสตร์โครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัลประสิทธิภาพสูงและมั่นคงปลอดภัย

- เป้าหมาย

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานและบริหารจัดการภายใน เชื่อมโยงระหว่าง หน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัย

- ตัวชี้วัด

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

- แนวทางการพัฒนา

สำรวจความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ด้าน Hardware Software และ Network เพื่อจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัลให้เพียงพอต่อการใช้งาน จัดทำมาตรการการป้องกันและรับมือการคุกคามทางไซเบอร์รวมถึงการจัดการข้อมูลที่เป็นระบบ ตั้งแต่การนำเข้าข้อมูล ตรวจสอบ และแก้ไขข้อมูล จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แผนปฏิบัติการ ๖ ขยับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- 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) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (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 สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาท และภารกิจของกรมในอนาคต (HRMG ๒)

- ตัวชี้วัด

K๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

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 สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง บทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต (HRMS ๒)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

- เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุข และความรักความผูกพัน ในองค์กร (HRMG ๓)

- ตัวชี้วัด

K๔) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๕) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน

K๖) จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน 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

K๗) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน

K๘) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการ (ขับเคลื่อน) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ ที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์

K๙) 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) ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างและพัฒนาการป้องกันการกระทำผิดวินัย

- 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 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน 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) รวมทั้งจะดำเนินการให้ผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ในสถานศึกษา สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบก็ได้ (มาตรา ๑๖)

๓) มาตรฐานฝีมือแรงงาน (หมวด ๒)

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

๑. มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (มาตรา ๒๒) เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ 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 ๓๔ (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 การประกอบอาชีพหรือการทำงานที่ผ่านมาเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการทำงาน (มาตรา ๒๖/๑)

๕) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๓)

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ที่มาของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วยเงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (กองทุนเดิม) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้เงินสมทบจากผู้ประกอบการกิจการค่าธรรมเนียมและค่าทดสอบที่จัดเก็บได้ตามกฎหมาย เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน และเงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนในกรณีอื่น (มาตรา ๒๗) *เงินสมทบจากผู้ประกอบการกิจการ กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบการกิจการในประเภท ขนาด และท้องที่ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบการจ่ายในที่สุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตามจำนวนที่กำหนดในปีใดก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น (มาตรา ๒๙)

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

๒. การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำไปใช้จ่ายเพื่อให้ผู้รับการฝึกผู้ดำเนินการฝึกผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ กู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ และช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานขององค์กรอาชีพหรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตลอดจนเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนด้วย (มาตรา ๒๘)

๖) สิทธิและประโยชน์ (หมวด ๔) (มาตรา ๓๓ - มาตรา ๓๔)

กฎหมายได้กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ในหลายลักษณะ แบ่งตามประเภทของผู้ขอรับสิทธิและประโยชน์ ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ประกอบการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถและผู้ดำเนินการฝึกที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งสิทธิและประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ สำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาหลักสูตร หรือกระบวนการวิเคราะห์ จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน และได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรต่างๆ

๗) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๕)

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

ความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน ตลอดจนพิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์ คำสั่งของนายทะเบียนตามกฎหมาย (มาตรา ๓๙)

๘) อำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนการเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และเพิกถอน ใบอนุญาต (หมวด ๖ - หมวด ๘)

กฎหมายกำหนดให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและควบคุม ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานผู้ประกอบกิจการ ผู้ได้รับหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและผู้ประเมินให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยมีอำนาจออกหนังสือเรียกผู้เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือออกคำสั่งให้ส่งเอกสาร หลักฐานมาประกอบการพิจารณา และมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งนายทะเบียนมีอำนาจออกคำสั่งให้บุคคลดังกล่าวที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองได้ (มาตรา ๔๕ - มาตรา ๔๙/๕) โดยผู้ที่ได้รับคำสั่งให้หยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต

๙) บทกำหนดโทษ (หมวด ๙)

กฎหมายกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีต่าง ๆ เช่น ผู้กระทำการ เป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยมิได้รับใบอนุญาตหรือดำเนินการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ ความสามารถ หรือเป็นผู้ประเมินโดยมิได้รับหนังสือรับรอง ผู้ที่จ้างงานผู้ที่ไม่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ทำงานในสถานประกอบกิจการในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนดตามมาตรา ๗ (๒) ทั้งนี้ให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบความผิดดังกล่าวได้

ความรับผิดชอบอันเนื่องมาจากการใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้านการบริหารกองทุน

๑. ให้มีคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณและผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย เป็นอนุกรรมการ และอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน ๓ คน ซึ่งประธานคณะอนุกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องไม่เป็น ผู้ประกอบกิจการที่ขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ ต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (๑) มีสัญชาติไทย (๒) มีอายุไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (๕) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง (๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองที่ปรึกษา พรรคการเมือง 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. คณะอนุกรรมการการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

(๓) พิจารณานุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๔) แต่งตั้งผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนหรือตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

(๖) ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประเมินการรายรับประจำปี ประเมินการรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาอนุมัติก่อนเสนอ ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการอย่างน้อย ๖๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อย ๓๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแล การบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงาน

ด้านการบัญชีและตรวจสอบ

๖. ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำบัญชีและรายงานการเงินของกองทุน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยสามารถพิจารณากำหนดให้หน่วยงานจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน ให้สอดคล้องกับหลักการและนโยบายบัญชีที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดและส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภายใน ๖๐ วันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำส่งรายงานทางการเงิน พร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อกระทรวงการคลังภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๗. เพื่อประโยชน์ในการจัดทำรายงานการเงินในภาพรวมของแผ่นดิน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดส่งข้อมูลทางบัญชีของกองทุนเข้าระบบการบริหารเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๘. ให้มีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ของกองทุนตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน 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 -/+๑๐	พิจารณาจากผลสำเร็จที่เป็นตัวเงินจากการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		๑. เพื่อการกู้ยืม	- อัตราการจัดเก็บหนี้ครบกำหนดชำระ/หนี้ค้างชำระ - รายได้ดอกเบี้ย
		๒. เพื่อการจำหน่ายและผลิต	- ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน - ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย - กำไรต่อหน่วย/กำไรขั้นต้น - อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)
		๓. เพื่อการบริการ	- ต้นทุนการให้บริการต่อหน่วย - ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน - อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	- ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน - อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมินผลฯ
ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒๕ -/+๑๐	พิจารณาการดำเนินงานที่ตอบสนอง ความต้องการ ความคาดหวังของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย สังคมและสิ่งแวดล้อม	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) จากการทำงานของทุนหมุนเวียน	
		กลุ่ม A-๑ กลุ่ม B-๑	ประเมินผลลัพธ์ในระดับทุนหมุนเวียน
		กลุ่ม A-๒ กลุ่ม B-๒	ประเมินผลลัพธ์ในระดับโครงการ
		ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้ใช้บริการ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้ใช้บริการ ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรนำระบบ การสำรวจที่เป็น Digital Platform/Online หรือการใช้ที่ปรึกษาในการสำรวจความพึงพอใจ
		การจัดการข้อร้องเรียน	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการ ข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทาง แก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม
		การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	- ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นต้น
ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ	๓๕ -/+๑๐	ตัวอย่างตัวชี้วัด	
		การประเมินผลผลิต (Output) ของทุนหมุนเวียนแบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	
		๑. เพื่อการกู้ยืม	- ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตาม แผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้ กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น) - ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ ต่อจำนวนผู้ที่ขอกู้ทั้งหมด
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้
		๓. เพื่อการบริการ	- จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ - ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการต่อจำนวน ผู้ขอรับบริการทั้งหมด
		๔. เพื่อการส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตน ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด เป็นต้น) - จำนวนสมาชิกที่ได้รับบริการต่อจำนวน สมาชิกที่ขอรับบริการจากทุนหมุนเวียน

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมินผลฯ
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุน - ร้อยละของจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนต่อจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ขอรับการสนับสนุน
		๑. การเตรียมความพร้อมในการประเมินผลลัพธ์ของทุนหมุนเวียน ทุนหมุนเวียนที่ยังไม่สามารถประเมินผลลัพธ์ของทุนหมุนเวียนทั้งผลลัพธ์ขององค์กร หรือผลลัพธ์ของโครงการได้ กำหนดตัวชี้วัดเตรียมความพร้อมในการจัดเก็บข้อมูลสำหรับประเมินผลลัพธ์ในปีบัญชี ๒๕๗๐ โดยที่เป้าหมายในปีบัญชี ๒๕๖๙ ต้องมี Baseline ของผลลัพธ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	
		๒. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) (ทุนหมุนเวียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลและทุนหมุนเวียนที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานที่เป็นองค์การมหาชน)	
		การประเมินผลสำเร็จของงานที่ทุนหมุนเวียนต้องพิจารณาดำเนินการเร่งด่วน เช่น - การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน - การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาระบบการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์จัดตั้ง - ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ - การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด - การดำเนินงานตามข้อสังเกตของหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหาคัดค้านการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด - การจัดท่างบการเงินและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีที่ยังงบการเงินยังไม่ได้รับการรับรองจาก สตง.)	
ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการ ทุนหมุนเวียน	๑๒	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๔) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ <u>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</u> - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร - การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร - การตอบสนองความเสี่ยง	

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมินผลฯ
		- กิจกรรมการควบคุมภายใน - สารสนเทศและการสื่อสาร - การติดตามและการประเมินผล กรณีที่ ๒ <u>ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</u> - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - กระบวนการบริหารความเสี่ยง - กิจกรรมการควบคุมภายใน - สารสนเทศและการสื่อสาร - การติดตามและการประเมินผล ๒. การตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๔) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ กรณีที่ ๑ <u>ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเองและมีสถานะเป็นนิติบุคคล</u> - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ กรณีที่ ๒ <u>ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเองแต่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล</u> - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ กรณีที่ ๓ <u>ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด</u> - การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน - การประชุมปิดการตรวจสอบ - การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบ ๓. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๔) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ กรณีที่ ๑ <u>ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</u> - แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล และการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปี ๒๕๖๔ - การกำกับดูแลข้อมูลและการนำไปใช้ประโยชน์ - การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมินผลฯ
		กรณีที่ ๒ พუნพุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ - แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล และการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	
ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารพุนพุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	๘	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. บทบาทคณะกรรมการบริหารพุนพุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๔) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารพุนพุนเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ - การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ - การประชุมคณะกรรมการบริหารพุนพุนเวียน - การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของพุนพุนเวียน - การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารพุนพุนเวียน - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๔) กรณีที่ ๑ พุนพุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ - การประเมินคุณภาพแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ - การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) กรณีที่ ๒ พุนพุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ - การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	
ด้านที่ ๖ : การดำเนินงาน ตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ (น้ำหนักร้อยละ ๕) (๑) ร้อยละการเบิกจ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการเบิกจ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ (๒) ร้อยละการเบิกจ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการเบิกจ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ๒. การขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกัน (Joint KPIs)/การดำเนินงานด้านความยั่งยืนของธุรกิจ (ESG) (น้ำหนักร้อยละ ๕)	

(๒) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและค่าเป้าหมายปีปัจจุบัน

ตารางที่ ๒-๒ ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด ๒๕๖๙					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ด้านที่ ๑ การเงิน					๑๐						
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของการรับชำระหนี้จากลูกหนี้	ร้อยละ	๙๙.๘๐	๙๙.๐๕	๙๙.๘๐	๑๐	๙๘	๙๘.๒๕	๙๘.๕๐	๙๘.๗๕	๙๙	-/+๐.๒๕
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๑๕						
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๕						
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
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความสำเร็จของศักยภาพแรงงานที่กองทุนให้การกู้ยืม	ระดับ	๓.๖๙๗๘	๕.๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ					๔๕						
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของจำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน					๑๐						
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
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ร้อยละ	๙๕.๕๘	๙๕.๒๒	๙๓.๘๐	๑๕	๙๒.๕๐	๙๓	๙๓.๕๐	๙๔	๙๔.๕๐	-/+๐.๕
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๖*	ระดับ	๕.๐๐๐๐	-	-	๑๐	๑	-	-	-	๕	-
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ การดำเนินงานตามรายงานข้อเสนอแนะการตรวจสอบรายงานการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	ระดับ	-	๑.๐๐๐๐	๑.๖๘๑๘	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ 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 (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด ๒๕๖๘					การปรับค่า 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 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 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 ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์*	ระดับ	๕.๐๐๐๐	-	-	-	๑	-	-	-	๕	-

หมายเหตุ

* กรมบัญชีกลางไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

** ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จในการจัดเก็บข้อมูลสำหรับประเมินผลลัพธ์ในปีบัญชี 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	๔.๘๒๕๐ คะแนน
ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	๔.๙๐๖๐ คะแนน

(๓) ข้อสังเกตสำคัญที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนและเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ ให้หลากหลายช่องทางแก่ผู้ประกอบการ เนื่องจากยังมีผู้ประกอบการบางรายยังไม่ทราบสิทธิประโยชน์ การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒.๒ ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

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

ตารางที่ ๒-๓ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

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

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

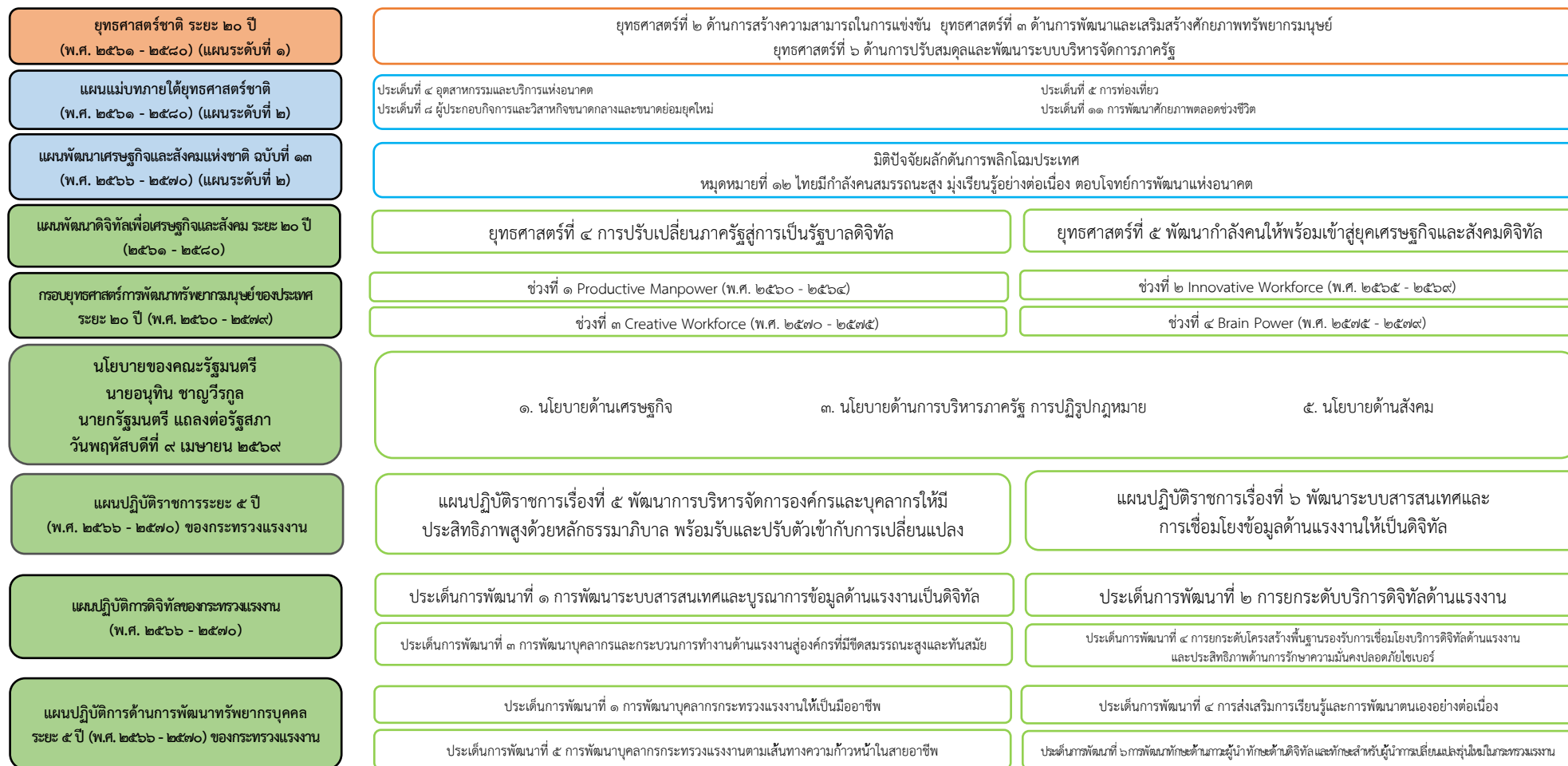
แผนระดับที่ ๑		แผนระดับที่ ๒		แผนระดับที่ ๓				
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากร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

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

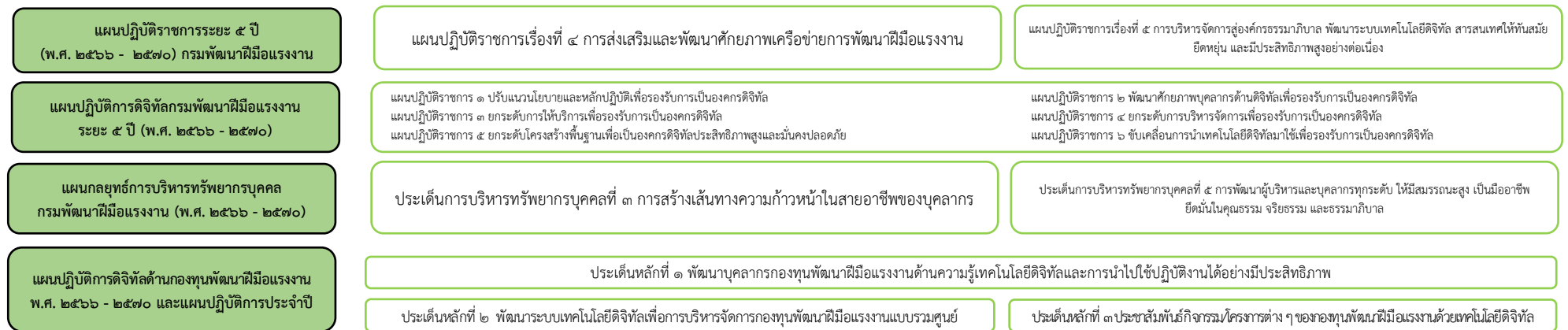
แผนระดับที่ ๑		แผนระดับที่ ๒		แผนระดับที่ ๓				
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากร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

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

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



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



บทที่ ๓

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)

การจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำผลจากการระดมความคิดเห็นดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประมวลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจมากำหนดทิศทางนโยบายและแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย รวมถึงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของกองทุนหมุนเวียน โดยมีองค์ประกอบของแผนปฏิบัติการระยะยาวที่ครบถ้วน ต้องประกอบด้วย ๑) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านดิจิทัล ๒) ยุทธศาสตร์ ๓) กลยุทธ์ ๔) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับกลยุทธ์ในแต่ละระดับ ๕) แผนงาน/โครงการระยะยาว และ ๖) ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน/โครงการระยะยาวที่สมบูรณ์ ซึ่งพิจารณาจาก ๑) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก ต้องมีการแสดงการวิเคราะห์ผ่านเครื่องมือในการจัดทำแผนอย่างเป็นระบบ ๒) แผนงาน/โครงการระยะยาว ต้องประกอบด้วยอย่างน้อย ๔ ประเด็น ได้แก่ (๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ และ/หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โครงการสำหรับประชาชน/ผู้ให้บริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ โครงการการจัดให้มีระบบสารสนเทศและ/หรือระบบดิจิทัลที่สนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน โครงการจัดให้มีระบบสารสนเทศและ/หรือระบบดิจิทัล เพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมกับกองทุน (๒) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแต่ละระดับ ๓) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ ๔) การจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ และแผนปฏิบัติการประจำปี ต้องมีการระบุที่ครบถ้วน ดังนี้ ๑) ชื่อแผนงาน ๒) เป้าประสงค์ ๓) ชื่อหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ๔) งบประมาณ (ถ้ามี) ๕) ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน และ ๖) ตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ทำนาย มีคุณภาพ และสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก
๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
2. เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ เพื่อตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายหลัก

1. ข้าราชการและบุคลากรของกองทุนมีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล
2. มีระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. มีระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

ผลผลิต

1. บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล
2. มีระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานของระบบ

ผลลัพธ์

1. มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. สามารถใช้ระบบสารสนเทศจัดทำรายละเอียดเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับรองรับผู้ใช้บริการภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ผลการสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
6. เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (McKinsey 7S Framework) และสภาพแวดล้อมภายนอก (PESTEL Analysis) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนด 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นหลักที่ 1 พัฒนาศักยภาพของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งใช้ McKinsey 7S Framework และ PESTEL Analysis เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว ได้นำข้อมูลจากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผน รวมทั้งแบบสำรวจความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของทุนหมุนเวียนมาวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบกับข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกฎหมาย เป็นต้น มาวิเคราะห์ร่วมด้วย พร้อมประมวลผลจากข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำมากำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๓-๑ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
Strategy (กลยุทธ์)	กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบออนไลน์ แผ่นพับ และอื่นๆ ทุกช่องทาง	การประชาสัมพันธ์อาจยังเข้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายตามที่กองทุนคาดหวัง เนื่องจากการกลยุทธ์ทางการตลาดเชิงรุก
Structure (โครงสร้าง)	กองทุนมีเครือข่ายบุคลากรครอบคลุมทุกพื้นที่ ๗๗ จังหวัด ทำให้สามารถสื่อสารเชิงนโยบาย และมีการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างสถานประกอบกิจการกับกองทุนฯ ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	กองทุนขาดนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ทำให้การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร รวมทั้งสะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ยังต้องพัฒนา ทักษะ ความรู้และความสามารถในการให้บริการและทำงานด้านสารสนเทศและดิจิทัลรองรับการดำเนินงานของกองทุนในอนาคต (จากการตรวจสอบโครงสร้างการดำเนินงานของกองทุน ในปัจจุบันพบว่ายังขาดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่ประจำกองทุน ขณะที่กองทุนกำลังพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนอย่างต่อเนื่อง)

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
System (โครงสร้างระบบ)	กองทุนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ (กองทุนมีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (e-fund) ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-billing) ระบบรายงานผลการรับ-จ่ายเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (catm) และระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) ซึ่งช่วยส่งเสริมการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการบริการ และดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) อย่างเป็นรูปธรรม กองทุนฯ จึงได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานสู่ระบบดิจิทัล โดยการยื่นเอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Paperless) ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังเป็น การลดการใช้ทรัพยากรกระดาษลดปริมาณขยะ รวมถึงลดการสิ้นเปลืองพลังงานเชื้อเพลิง สำหรับการเดินทางมาส่งเอกสาร)	กองทุนมีระบบฐานข้อมูลผ่านระบบดิจิทัลหลายฐานข้อมูล แต่ยังไม่สามารถบูรณาการให้เป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการกองทุน เช่น การวางแผน การวางกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม (กองทุนฯ ยังไม่มีการบูรณาการฐานข้อมูลของระบบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการกองทุน เช่น การวางแผน การวางกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังขาดระบบสารสนเทศเกี่ยวกับรายงานผลการดำเนินงานกองทุนในรูปแบบ Dashboard)
Style (รูปแบบ)	กองทุนสามารถส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายฯ กับสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ มีผลได้ถึงร้อยละ ๙๓.๘๐ เกินกว่าเป้าหมายร้อยละ ๙๓ อีกทั้งจากการตรวจสอบการดำเนินงาน	กลยุทธ์ในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการส่งเสริมประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ของกองทุน อาจยังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่และรักษฐานผู้รับบริการเดิม โดยเฉพาะการให้ความรู้ความเข้าใจที่ทันสถานการณ์ต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (เครื่องมือหลักในการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัลของกองทุน คือ เว็บไซต์ของ

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
	โครงการในแผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๘ พบว่า กองทุนฯ มีการจัดอบรมโครงการสัมมนาการดำเนินงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการจัดอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนฯ)	กองทุนและ Facebook ของกองทุน แต่อาจขาดกลยุทธ์และเครื่องมืออื่นๆ เช่น ฐานข้อมูล FAQ หรือคลังความรู้ผ่านระบบดิจิทัลเพื่อบริการผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น)
Staff (บุคคล)	บุคลากรของกองทุนได้รับการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้านการใช้ระบบดิจิทัล และสามารถปรับตัวเข้ากับเครื่องมือใหม่ ๆ และมีความเข้าใจในบทบาทการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ	กระบวนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกองทุนยังไม่ครบวงจร (แม้ว่าการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรของกองทุนฯ จะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังขาดโมเดลสมรรถนะทางด้านทักษะดิจิทัลรายตำแหน่ง รวมถึงแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งขาดการสำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ของบุคลากรในการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อการพัฒนางาน และระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่บุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน)
Skill (ทักษะ)	มีการพัฒนาทักษะด้าน IT และการใช้ระบบออนไลน์อย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้ระบบ e-Service และการจัดการข้อมูลเบื้องต้น	บุคลากรขาดการอบรมทางด้านดิจิทัลเฉพาะด้าน (Specific competency) เช่น AI สำหรับงานเลขฯ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการปฏิบัติงาน, Excel สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลและการปฏิบัติงานและ Dash board สำหรับรายงานผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
Shared Value (ค่านิยมร่วม)	กองทุนตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถทางด้านดิจิทัลด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ค่านิยมด้านดิจิทัลยังไม่ถูกปลูกฝังอย่างเข้มแข็งในทุกระดับ ทำให้บุคลากรบางส่วนยังมองว่าดิจิทัลเป็นเพียง “เครื่องมือเสริม” ไม่ใช่ “หัวใจหลัก” ของการทำงาน

ด้านที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๓-๒ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัจจัยภายนอก	โอกาส	อุปสรรค
Political (การเมือง)	นโยบายภาครัฐของไทยมุ่งเน้นส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐปรับตัวไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในมิติดำเนินงาน การบริหาร และการบริการ (จากการศึกษาแผน DGA ของประเทศไทย พบว่ามียุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์หน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและบูรณาการแพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลดิจิทัลภาครัฐ และการใช้ข้อมูลสำหรับแผนพัฒนาดิจิทัล มียุทธศาสตร์ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลยุทธศาสตร์การสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์การพัฒนา กำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (อ้างอิงจากแผนพัฒนา รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (DGA) ๒) แผนพัฒนาดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ (ระยะ ๒๐ ปี))	นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตาม รัฐบาลที่เปลี่ยนไป โดยนโยบายรัฐบาลแต่ละ สมัยมักมีการปรับ เปลี่ยนทิศทางการพัฒนา ฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ เช่น ไทยแลนด์ ๔.๐ หรือการฟื้นฟู หลังเกิดวิกฤติของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลให้แผนงาน/โครงการที่ ดำเนินอยู่ต้องปรับ เปลี่ยนหรือหยุดชะงัก ทำให้การพัฒนาทักษะขาดความต่อเนื่อง
Economic (เศรษฐกิจ)	เศรษฐกิจโลกและการแข่งขันบังคับให้ แรงงานต้องมีทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ และความสามารถแข่งขัน ซึ่งการพัฒนา ทักษะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าทำงานใน องค์กรต่างๆ และลดความเสี่ยงจากการ ตกงานในยุคปัจจุบัน	หากสถานะเศรษฐกิจโลกมีความผันผวน หรือเศรษฐกิจชะลอตัว อาจทำให้แรงงาน และสถานประกอบการกิจการบางกลุ่มไม่ สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมได้ ทำให้เกิด ช่องว่างด้านทักษะที่ ส่งผลต่อ ความสามารถในการแข่งขันของแรงงาน เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีความ ต้องการทักษะด้านดิจิทัลใหม่ๆ อย่าง ต่อเนื่อง เพื่อรองรับเทคโนโลยีที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
Social (สังคม)	กองทุนมีแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ใช้ สำหรับการฝึกอบรม ทำให้แรงงาน สามารถเข้ารับการฝึกอบรมออนไลน์ใน ทักษะด้านต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และลด	แรงงานในชนบทหรือกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ อาจเข้าถึงการเรียนรู้ผ่าน แพลตฟอร์มออนไลน์ได้ยาก และขาด ทักษะพื้นฐานในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล

ปัจจัยภายนอก	โอกาส	อุปสรรค
	ข้อจำกัดด้านสถานที่และเวลาเพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต นอกจากนี้กองทุนยังมีดำเนินการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบกิจการและสถาบันการศึกษาเพื่อเป็นสถานที่สำหรับรองรับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ อีกด้วย	ส่งผลให้การปรับตัวเข้าสู่การเรียนรู้ออนไลน์ช้าลง นอกจากนี้ยังมีความกังวลในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลหรือคุณภาพของหลักสูตรออนไลน์ที่ทำให้แรงงานเกิดความลังเลที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์
Technology (เทคโนโลยี)	การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในปัจจุบันที่มีต้นทุนต่ำลงในการเข้าถึงและสื่อสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนปัจจุบันหลังช่วงวิกฤตของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จะเป็นโอกาสด้านกองทุนในการเพิ่มประสิทธิผลทั้งการดำเนินงานการบริการ การบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของกองทุนรองรับนโยบายหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล (จากข้อมูลของ “ttb analytics” ซี ๓ ปัจจัย ทำทายเศรษฐกิจไทยต้องเร่งรับมือในปี ๒๕๖๖ (๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕) พบว่า พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปทั้งการทำงานแบบ Work Form Home การซื้อสินค้าและบริการและการชำระเงินผ่านระบบออนไลน์มากขึ้นยังมีความสำคัญ ในช่วงการเกิดวิกฤตของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ รวมถึงการเกิดกระแสความสนใจของ Metaverse ได้เป็นตัวเร่งพฤติกรรม และธุรกรรมทางเศรษฐกิจบนโลกออนไลน์ซึ่งการพัฒนาที่ก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มีผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคทั่วโลกเปลี่ยนไป)	การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วส่งผลให้ระบบดิจิทัลต้องดำเนินการการบำรุงรักษาและอัปเดตต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีความเสี่ยงด้าน Cybersecurity และการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอาจทำให้การดำเนินงานของกองทุนฯ รวมถึงบุคลากรของกองทุนฯ ปรับตัวไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (จากข้อมูลของ “ttb analytics” ซี ๓ ปัจจัย ทำทายเศรษฐกิจไทยต้องเร่งรับมือในปี ๒๕๖๖ (๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕) พบว่า หลังช่วงโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ พฤติกรรมคนไทยเข้าสู่การดำเนินชีวิตผ่านระบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น ดังนั้นจะกลายเป็นความเสี่ยงเชิงโอกาส (Interligent Risk) สำหรับองค์กรที่ปรับตัวเข้าสู่ระบบดิจิทัลและส่งมออนไลน์ได้ทันเวลาจนนำไปสู่การเสียเปรียบและขาดศักยภาพในการแข่งขัน)
Environment (สภาพแวดล้อม)	ปัจจุบันประเทศไทยเกิดสภาวะขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้สถานประกอบกิจการต้องมีการพัฒนาทักษะแรงงานให้สามารถ	ภาวะวิกฤตด้านต่าง ๆ ที่อาจส่งผลต่อการลดทอนศักยภาพในการประกอบการ หรือความอยู่รอดของสถานประกอบกิจการ

ปัจจัยภายนอก	โอกาส	อุปสรรค
	ปฏิบัติงานรองรับการฟื้นตัวของสถานประกอบกิจการ เพื่อบริหารจัดการต้นทุนของสถานประกอบกิจการ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระบุว่าประชากรวัยแรงงานจะลดลง โดยปัจจุบัน ณ ไตรมาสที่ ๔ ปี ๒๕๖๘ ประเทศไทย มีจำนวนผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานกว่า ๔๐.๑ ล้านคน อย่างไรก็ตามความต้องการแรงงานจะยังคงเพิ่มขึ้นในภาคอุตสาหกรรมการผลิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๙))	ของไทย จนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานลง เช่น ภัยธรรมชาติ ความขัดแย้งทางการเมืองของประเทศไทย และโลก การชุมนุมประท้วง การเปลี่ยนแปลงของนโยบายแรงงานประเทศไทย โรคระบาด อุบัติใหม่ เป็นต้น (จากข้อมูลของ Global Risk Report (๒๐๒๖) ความเสี่ยง ๕ อันดับแรกของไทยในปี ๒๕๖๙ ได้แก่ อันดับ ๑ 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)
Legal (กฎหมาย)	กองทุนสามารถให้บริการผู้ประกอบกิจการหรือแรงงานในการยื่นคำขอกู้ยืมเงิน ยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน หรือสมัครเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ เพื่อลดข้อจำกัดด้านการเดินทาง และช่วยอำนวยความสะดวกในการยื่นเอกสารให้แก่ผู้ใช้บริการ ทำให้กองทุนสามารถเพิ่มจำนวนแรงงานหรือผู้ประกอบการให้สามารถเข้าถึงกองทุนได้มากขึ้น	ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Data Integration) สำหรับฐานข้อมูลทักษะแรงงาน (Digital Skill Register) แบบ Real-time รวมทั้งหน่วยงานอื่น อีกทั้งกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำกับดูแลการดำเนินงานของกองทุนในบางฉบับยังล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบัน

๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix) ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ของทุนหมุนเวียนในระยะเวลาที่ผ่านมาและคาดว่าจะมีผลกระทบต่อทุนหมุนเวียนในอนาคต เพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนต่อไป โดยกระบวนการวิเคราะห์ที่ใช้ TOWS Matrix นั้น เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร โดยที่รูปแบบการจับคู่กลยุทธ์ของ TOWS นั้น จะมีดังต่อไปนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO) เป็นการใช้จุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาส เพื่อหาผลประโยชน์สูงสุดจากโอกาสที่เกิดขึ้น เพราะการใช้จุดแข็งที่มีร่วมกับโอกาส จะช่วยทำให้ความสามารถในการแข่งขันดีขึ้นอีก

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามาเป็นประโยชน์จากโอกาสที่มีเพื่อแก้ไขจุดอ่อนหรือลบจุดอ่อนขององค์กร

กลยุทธ์เชิงรับ (ST) เป็นการใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค เป็นการใช้จุดแข็งมาป้องกันอุปสรรคด้วยการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือกำลังเกิดขึ้นอยู่ในตอนนี้

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) เป็นการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งรับและเน้นป้องกันเพียงอย่างเดียว เนื่องจากเจอปัญหาทั้งปัจจัยภายใน-ภายนอก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจาก SWOT ดังกล่าวข้างต้นสามารถปรับมาเป็น TOWS เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์ได้ ดังนี้ ตารางที่ ๓-๓ แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงรับ (ST)
๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนให้สามารถใช้ระบบบริการด้านดิจิทัลในด้านต่าง ๆ ของกองทุนได้อย่างคุ้มค่า ๒. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ใช้จริงกับการทำงาน ด้วยการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติที่ดี/ ดีที่สุด (Best Practice) จากกรณีศึกษา (Show case) ของบุคลากรกองทุนหรือหน่วยงานที่มีศักยภาพอื่น ๆ หรือการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง ๓. ส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database) ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน เช่น การพัฒนาระบบ Dashboard เพื่อตรวจสอบติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ระบบฐานข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำทิศทาง/นโยบาย/มาตรการ/กลยุทธ์ของกองทุนฯ เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมบูรณาการระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลของกองทุน การบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร	๑. จัดการความรู้ด้านทักษะดิจิทัล เช่น การจัดทำคลังความรู้ออนไลน์ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ วิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรกองทุน ให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพงานที่รับผิดชอบได้เป็นเป้าหมายหลัก เช่น การพัฒนาทักษะด้าน Data Driven การจัดทำฐานข้อมูลในงาน การจัดทำ Data Set ในงาน เป็นต้น ๒. ทบทวนช่องทางการประชาสัมพันธ์กองทุนที่มีอยู่เดิม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์กองทุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้รับบริการเข้าถึงผลิตภัณฑ์ของกองทุนมากขึ้น

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงรับ (ST)
๔. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ของกองทุน โดยการโอนความเสี่ยงในการจ้างผู้เชี่ยวชาญ (Outsource) มาพัฒนาและบริหารจัดการให้กับกองทุน และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของกองทุน ๕. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในสิทธิประโยชน์ของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการในช่องทางที่หลากหลายทั้ง On-line (เช่น การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Warehouse) การอบรม/เสวนาออนไลน์ ฯลฯ) และ On-site (เช่น การลงพื้นที่ ฯลฯ) การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่บนสังคมออนไลน์ที่เข้าถึงง่ายและเข้าใจง่าย หรือสื่ออื่น ๆ เช่น ระบบข้อมูลถามตอบ (FAQ) เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์และการบริการของกองทุนฯ พร้อมทั้ง พัฒนาที่ม่นักประชาสัมพันธ์ให้สามารถเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการเจาะตลาดของกองทุนฯ ไปพร้อมกับการยกระดับการบริการ ๖. ประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์จากกองทุนให้ผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้อย่างทั่วถึง	

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT)
๑. ศึกษา/ สํารวจ/ จัดทำฐานข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงานของกองทุนฯ เช่น สํารวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ปัญหาในการพัฒนาทักษะดิจิทัล เป็นต้น ๒. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่บุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ๓. ส่งเสริมบูรณาการระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลของกองทุน รวมถึงการบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร	๑. พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ (Motivation System) ให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพงาน/องค์กรโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานในการพัฒนา เช่น การปรับระบบ KPIs ในการประเมินผล การให้รางวัล (Reward) การประกวดและยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น ๒. สํารวจการรับรู้ของผู้ประกอบการเกี่ยวกับกองทุนเพื่อบริหารจัดการการประชาสัมพันธ์บนระบบดิจิทัลของกองทุนที่มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์เชิงรุก (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT)
๔. พัฒนาต่อยอดระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและนวัตกรรมการบริหารจัดการ การบริการและส่งเสริมการปฏิบัติงานของกองทุน เช่น จัดทำระบบฐานข้อมูลการติดตามลูกหนี้กองทุน ระบบการติดตามการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถานประกอบกิจการ เป็นต้น ๕. ส่งเสริมการจัดทำรายงานกองทุนฯ ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล ๖. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุม ทุกกลุ่มเป้าหมายผ่านระบบดิจิทัล ๗. พัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลเพื่อส่งเสริม ศักยภาพของการพัฒนาเครื่องมือ/วิธีการ/ทักษะ การตลาดดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการประชาสัมพันธ์ เชิงรุกของกองทุน ๘. พัฒนาระบบของกองทุนให้มีความเชื่อมโยง กับฐานข้อมูลใน Datacenter แสดงผลเป็นปัจจุบัน (Real Time) และตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน โดยใช้บริการผ่านผู้พัฒนาระบบที่มีความหลากหลาย และเชื่อถือได้	

๓.๔ แผนปฏิบัติการประจำปี

การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมใน ๓ แผนยุทธศาสตร์หลัก ดังต่อไปนี้

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

๑) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

๒) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๓) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)*

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แบบรวมศูนย์ มีจำนวน ๘ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน และการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๑) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)

๗) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน*

๘) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีจำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

๑) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ทั้งนี้ รายละเอียดของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดกลุ่มและลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการตามประเด็นหลัก มีรายละเอียดตามตารางที่ ๓-๔ และ ๓-๕ ตามลำดับ

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

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ											
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน											
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน											
๑. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ๒. เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเข้าใจหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	บุคลากรกองทุนมีทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่เป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีที่ภาครัฐจะปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	๑. แต่งเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัล 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	ผลผลิต บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน ผลลัพธ์ บุคลากรกองทุนมีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัลพื้นฐาน	๑. บุคลากรกองทุนจัดทำแผนการพัฒนาและเข้ารับการพัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่าคนละ ๕ หลักสูตร) ๒. ผู้เข้ารับการพัฒนผ่านการอบรมตามแผนการพัฒนาร้อยละ 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
			(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) ๒. ศึกษาอบรม ๓. ประเมินผลการอบรม ๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน								
๒. กิจกรรมประชุมชี้แจง ทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรือ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มีความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรือ	๑. ขออนุมัติจัดประชุมการชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ ๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบ	ผลผลิต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๓. กองทุนฯ ได้รับรู้ปัญหา และผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาการ	นผ.	-	✓	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	การให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนให้เป็นไปในแนวทาง เดียวกันและถูกต้อง ๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเด็นปัญหา อุปสรรค ในการ ปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ พบบ่อย	อุดหนุนให้เป็นไปในแนวทาง เดียวกันและถูกต้อง	สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงิน กู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนผ่านระบบ ออนไลน์ ๓. รายงานผลการจัดกิจกรรม ต่อผู้บริหารกองทุน	เพื่อการให้เงินกู้ยืมและ การให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนไปในแนวทาง เดียวกันและถูกต้อง ผลลัพธ์ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ที่เข้าร่วมประชุมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	ใช้งานระบบฯ เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันไม่น้อยกว่า ๕ ประเด็น						
๓ โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ และบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ๒. เพื่อให้มีความสามารถ สำหรับการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ที่จำเป็น สำหรับการทำงาน	ข้าราชการและบุคลากร ของกองทุน มีความรู้ และความเข้าใจด้านดิจิทัล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ กับการปฏิบัติงานของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานได้	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ จัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผล การดำเนินงานโครงการ	ผลผลิต บุคลากรมีความรู้และ ความเข้าใจในหลักการที่ เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล ผลลัพธ์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการดำเนินงาน ของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	๑. บุคลากรตามเป้าหมายเข้า รับการฝึกและผ่านการ ฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๓. ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำ ความรู้และทักษะไปปรับ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	บพ.	-	-	✓	-	-
๔. กิจกรรมจัดประชุมทบทวน การใช้งานระบบปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีของกองทุน มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งาน ระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีของกองทุนสามารถเข้าใจ งานระบบปฏิบัติงานด้าน การเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานได้	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้าน การเงินและบัญชีกองทุน ทั้งในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้งาน ระบบปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน และสามารถเข้าใจ งานระบบปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานได้	๑. ขออนุมัติจัดประชุมทบทวน การใช้งานระบบปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ๒. จัดประชุมทบทวน การใช้งานระบบปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการ ประชุม	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานได้รับการ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการใช้งานระบบปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุนฯ มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานระบบ ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. บุคลากรเป้าหมายเข้าร่วม ประชุม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทบทวนการใช้งานระบบ ปฏิบัติงานด้านการเงินที่ผ่าน การทดสอบความรู้ในการใช้ งานระบบฯ ตามมาตรฐาน ของกองทุน ไม่น้อยกว่าร้อย ละ ๙๐	งบ.	-	-	-	✓	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)*	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในระบบ FOA จำนวน ๑๖๐ คน ผู้สังเกตการณ์และผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน ๑๐ คน รวมจำนวน ๑๗๐ คน	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) ได้อย่างถูกต้องและสามารถใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจระบบสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน (e-FOA) และสามารถนำไปใช้งานได้ อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	งบ.	-	-	-	-	✓
ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์											
เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน											
กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล											
๑. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้กองทุนมีระบบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีตอบสนองผู้ใช้บริการภายใน โดยจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศ	ผลผลิต จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา	นผ.	✓	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	เพื่อเตรียมการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		เพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลลัพธ์ สามารถใช้จ่ายทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน							
๒. โครงการจัดจ้างทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ บริหารจัดการระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยสามารถประมวลผลและเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง	มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย ๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ ๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดทำระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ ๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	ผลผลิต ๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา	นผ.	-	✓	✓	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) ๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐. ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน								

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๑๑. อบรมการใช้ระบบ สารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒. สรุปรายงานผลการใช้ งานระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน เสนอผู้บริหาร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน								
๓. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อบำรุงรักษาการทำงาน ของระบบสารสนเทศให้อยู่ ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อเนื่อง ตลอดเวลา ๒. เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด และปัญหาระบบงานสารสนเทศ เหมาะสม สอดคล้อง และรองรับ การปฏิบัติงานตามภารกิจ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. เพื่อรักษาความปลอดภัย และป้องกันการถูกทำลาย ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ประสงค์ร้าย	ระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพสูง	๑. ขออนุมัติโครงการจ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ขอความเห็นชอบแผนการ จัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ ร่างขอบเขตของงานจ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. จัดทำร่างรายละเอียด ขอบเขตของงาน (TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๕. ขอความเห็นชอบร่าง รายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษา การทำงานระบบ ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑. ระดับความสำเร็จ ของการบำรุงรักษาระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๒. ผู้ใช้งานระบบมีความพึง พอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	นผ.	-	-	✓	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๖. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการ จ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗. ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานและบริหารสัญญาจ้าง ๘. สรุปรายงานผลการใช้งาน ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหาร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน								
๔. กิจกรรมจัดทำสรุป ประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้บริการที่ครอบคลุม ภารกิจและสนับสนุน การให้บริการของกองทุนฯ	ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้ องค์ความรู้ที่จำเป็นในการกิจ ต่าง ๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบ ที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๑ วิเคราะห์และสรุป ประเด็นถาม-ตอบที่มีความถี่สูง เพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ ๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับ คำถามสำคัญใน FAQ ๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา ของคำตอบที่จะบรรจุใน FAQ ๒. จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. ติดตามและประเมินผล การใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับ ผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจ ของกองทุน ผลลัพธ์ ผู้รับบริการของกองทุนเข้าถึง องค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับ บริการที่สะดวกและรวดเร็ว	๑. ระบบ FAQ สำหรับ ผู้รับบริการ จำนวน ๑ งาน ๒. ร้อยละของระดับ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ระบบ FAQ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	นผ.	-	✓	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๕. กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้ทราบข้อมูลจำนวนและสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อจัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ ๓. เพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	๑. มีข้อมูลจำนวน และสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดทำแผนและข้อเสนอการขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	๑. สำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อสำรวจความพร้อมใช้งานและพิจารณาจัดสรรครุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของหน่วยงาน ๑.๒ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เพื่อจัดทำรายงานส่งให้กับหน่วยงาน ๑.๓ จัดทำแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. ๑.๔ จัดส่งข้อมูลพื้นฐานและแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้กับ สพร./สนพ. ๑.๕ ติดตามผลการตอบแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์กับ สพร./สนพ. ๑.๖ ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ.	ผลผลิต ๑. ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ ๒. ข้อเสนอเพื่อขอรับเงินจัดสรรในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ผลลัพธ์ สามารถจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯได้เป็นไปตามแผนการจัดสรร	ระดับความสำเร็จของกิจกรรมตามแผนงานหรือระยะเวลาของข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	นผ.	-	✓	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๒. จัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ ๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ๓.๑ จัดทำ/ข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ในปีงบประมาณถัดไป								
๖. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)	๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study) ที่ครอบคลุมภารกิจและสนับสนุนการให้บริการของกองทุนฯ ในเชิงลึก ๒. เพื่อปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ให้มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา	๑. ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้เชิงลึกในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ให้มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา	๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study) ๑.๑ วิเคราะห์และสรุปประเด็นถาม-ตอบที่มีความถี่สูงในเชิงลึกเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ ๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับคำถามสำคัญในรูปแบบกรณีศึกษาเพื่อบรรจุลงในระบบ FAQ	ผลผลิต ๑. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยในเชิงลึกของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study) ที่ครอบคลุมภารกิจของกองทุนฯ ๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ	๑. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ	นผ.	-	-	✓	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา ของคำถาม-ตอบที่พบบ่อย ที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของ กองทุนฯ ๒. จัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบ ที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบ กรณีศึกษา (FAQ Case Study) และตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา ของคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มี อยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงใน เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๔. ติดตามและประเมินผล การใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์ ๑. ผู้รับบริการของกองทุนฯ สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ เชิงลึกในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุน ๒. คำถาม-ตอบที่พบบ่อย ที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา							
๗. โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการ ให้เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน*	๑. เพื่อบำรุงรักษาการทำงาน ของระบบสารสนเทศให้อยู่ใน สภาพที่ใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อเนื่อง ตลอดเวลา ๒. เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด และปัญหาระบบงาน สารสนเทศเหมาะสม สอดคล้อง และรองรับ การปฏิบัติงานตามภารกิจ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระบบสารสนเทศมีความพร้อม ในการใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพสูง	๑. ขออนุมัติโครงการจ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๒. ขอความเห็นชอบแผนการ จัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการ บำรุงรักษาการทำงานระบบ ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานมี ประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	๑. ระดับความสำเร็จของการ บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ผู้ใช้งานระบบมีความพึง พอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	นผ.	-	-	-	-	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	๓. เพื่อรักษาความปลอดภัย และป้องกันการถูกทำลาย ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ประสงค์ร้าย		๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ ร่างขอบเขตของงานจ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๔. จัดทำร่างรายละเอียด ขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการ จ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๕. ขอความเห็นชอบร่าง รายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อการ ให้เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๖. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๗. ดำเนินการจัดจ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง								

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๘. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน								
๘. โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	๑. เพื่อจัดทำระบบสำรองข้อมูล (Backup System) และระบบเครื่องแม่ข่ายสำรอง (Backup Server System) ให้สามารถรองรับการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและสามารถกู้คืนข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในกรณีที่ระบบหลักเกิดเหตุขัดข้อง ๒. เพื่อพัฒนาระบบการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด (KPIs) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละปี บัญชี ๓. เพื่อจัดทำระบบบริหารจัดการข้อมูลลูกค้าและครุภัณฑ์ของกองทุนฯ โดยสามารถจำแนกและสืบค้นข้อมูลตามพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ ๔. เพื่อพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอัจฉริยะ (Dashboard) โดยนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ทั้งในด้านตัวชี้วัดการดำเนินงาน โครงการ รายงานทางการเงินและ	๑. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสำรองข้อมูล (Backup System) และระบบเครื่องแม่ข่ายสำรอง (Backup Server System) ให้สามารถรองรับการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและสามารถกู้คืนข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในกรณีที่ระบบหลักเกิดเหตุขัดข้อง ๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด (KPIs) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละปีบัญชี ๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบบริหารจัดการข้อมูลลูกค้าและครุภัณฑ์ของกองทุนฯ โดยสามารถจำแนกและสืบค้นข้อมูลตามพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ ๔. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอัจฉริยะ (Dashboard) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ๕. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต ๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสำรองข้อมูล (Backup System) และระบบเครื่องแม่ข่ายสำรอง (Backup Server System) ๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด (KPIs) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละปีบัญชี ๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบบริหารจัดการข้อมูลลูกค้าและครุภัณฑ์ของกองทุนฯ ๔. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอัจฉริยะ (Dashboard) ๕. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจ การกำกับดูแล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน	๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๓. ผู้ใช้งานสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้าใช้งานทั้งหมด	นผ.	-	-	-	-	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	บัญชีการบริหารจัดการและติดตามหนี้สิน รวมถึงการรายงานผลการฝึกอบรมและการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ๕. เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจ การกำกับดูแล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งยกระดับการทำงานสู่การเป็นระบบราชการดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	มีข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจ การกำกับดูแล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งยกระดับการทำงานสู่การเป็นระบบราชการดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	๕. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. ดำเนินการจัดจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและบริหารสัญญาจ้าง ๗. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลลัพธ์ ๑. ระบบสำรองข้อมูล (Backup System) และระบบเครื่องแม่ข่ายสำรอง (Backup Server System) สามารถรองรับการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและสามารถกู้คืนข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในกรณีที่ระบบหลักเกิดเหตุขัดข้อง ๒. ระบบการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด (KPIs) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละปีบัญชี ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน ๓. ระบบบริหารจัดการข้อมูลลูกจ้างและครุภัณฑ์ของกองทุนฯ สามารถจำแนกและสืบค้นข้อมูลตามพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ ๔. ระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอัจฉริยะ (Dashboard) สามารถใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ๕. ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่							

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
				ในการตัดสินใจ การกำกับดูแล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ							
ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล											
เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ											
กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิทยุ โทรทัศน์ ไลน์ หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ											
๑. โครงการจัดทำเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ตอบสนองผู้ใช้บริการภายใน และภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน ๒. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ของกองทุนให้เป็นที่รู้จัก อย่างแพร่หลายโดยนำเสนอผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานได้รับการจัดทำ แล้วเสร็จและใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง	๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยี สารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ ๒. เสนอคณะกรรมการบริหาร และจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ ๓. ขออนุมัติโครงการ ๔. ขอความเห็นชอบ แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำร่างขอบเขตของงาน ๖. ขอความเห็นชอบร่าง รายละเอียดขอบเขตของงาน ๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการ ๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการ วิเคราะห์ความต้องการของระบบ งานต้นแบบพร้อมเอกสารการ ออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) ๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้เว็บไซต์ ๑๐. อบรมการใช้งานให้แก่ ผู้ดูแลเว็บไซต์	ผลผลิต เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานจัดทำสำเร็จ ผลลัพธ์ เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำเว็บไซต์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงาน หรือระยะเวลา ๒. ผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานมีความ พึงพอใจในการใช้งานระดับ มากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	นผ.	✓	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๑๑. แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒. ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์								

หมายเหตุ * หมายถึง โครงการใหม่

ตารางที่ ๓-๕ เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) (ใหม่)
๑. วิสัยทัศน์ ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน	๑. วิสัยทัศน์ (เหมือนเดิม)
๒. พันธกิจ ๑. พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก ๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๒. พันธกิจ (เหมือนเดิม)
๓. ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน	๓. ประเด็นหลักที่ ๑ (เหมือนเดิม) เป้าประสงค์ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)
๔. ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์ เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๔. ประเด็นหลักที่ ๒ (เหมือนเดิม) เป้าประสงค์ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)
๕. ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ	๕. ประเด็นหลักที่ ๓ (เหมือนเดิม) เป้าประสงค์ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)

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

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๑) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล	√	-	-	-	-
๒) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์	-	√ ๑,๕๒๐	-	-	-
๓) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	√ ๑๖๓,๖๐๐	-	-
๔) กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)	-	-	-	√ ๕,๗๐๐	-
๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)*	-	-	-	-	√ ๗๙๙,๖๐๐
ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์					
๖) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๒๔,๗๐๐	-	-	-	-
๗) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	√ ๔,๕๐๐,๐๐๐	√	-	-
๘) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	√ ๑,๑๑๔,๕๐๐	-	-
๙) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	√ ๔,๕๖๐	-	-	-
๑๐) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	√	-	-	-
๑๑) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)	-	-	√ ๔,๕๖๐	-	-

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑๒) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน*	-	-	-	-	√ ๗๔๐,๐๐๐
๑๓) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	-	-	-	-	√ ๑๘,๖๔๙,๗๖๕
ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล					
๑๔) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	๕๒๔,๗๐๐	๔,๕๐๖,๐๘๐	๑,๒๘๒,๖๖๐	๕,๗๐๐	๒๐,๑๘๙,๓๖๕
	๒๖,๕๐๘,๕๐๕				

หมายเหตุ * หมายถึง โครงการใหม่

ตารางที่ ๓-๗ แสดงการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการตามประเภทกลุ่มโครงการ

ประเภทกลุ่มโครงการ	แผนงาน/โครงการ	ค่าคะแนนในการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/ โครงการ (%)				รวม คะแนน	ลำดับ ความสำคัญ ของแผนงาน/ โครงการ
		ความ สอดคล้อง กับนโยบาย ต่าง ๆ (๒๕%)	ความ จำเป็น เร่งด่วน (๒๕%)	ตอบสนอง ภารกิจ ของกองทุน (๒๕%)	ความพร้อม ในการ ดำเนินงาน (๒๕%)		
ประเด็นที่ ๑ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ และหรือลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน	๑. กิจกรรมพัฒนาทักษะ บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ ด้านดิจิทัล	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๑๐๐ %	๑
	๒. โครงการพัฒนาทักษะ ดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๑๐๐ %	๒
ประเด็นที่ ๒ โครงการสำหรับประชาชน/ ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวก และได้รับการตอบสนอง ความต้องการ	๓. กิจกรรมจัดทำ รายละเอียดของงาน จัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๒๐	๒๕	๒๕	๒๐	๙๐ %	๘
	๔. โครงการจ้างจัดทำ เว็บไซต์กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๒๕	๒๐	๒๕	๒๕	๙๕ %	๕
ประเด็นที่ ๓ โครงการการจัดให้มีระบบ สารสนเทศและ/หรือ ระบบดิจิทัลที่สนับสนุน การบริหารจัดการกองทุน	๕. โครงการจ้างจัดทำ ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๐	๒๐	๒๕	๒๐	๘๕ %	๙
	๖. กิจกรรมสำรวจ ความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๐	๒๕	๒๐	๒๐	๘๕ %	๑๐
ประเด็นที่ ๔ โครงการจัดให้มีระบบ สารสนเทศและ/หรือระบบ ดิจิทัล เพื่อช่วยการสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอก ที่เหมาะสมกับกองทุน และแผนปฏิบัติการประจำปี	๗. กิจกรรมจัดทำสรุป ประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๕	๒๐	๒๕	๒๕	๙๕ %	๖
	๘. กิจกรรมจัดทำสรุป ประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย ของภารกิจด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)	๒๕	๒๐	๒๕	๒๕	๙๕ %	๗

ประเภทกลุ่มโครงการ	แผนงาน/โครงการ	ค่าคะแนนในการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/ โครงการ (%)				รวม คะแนน	ลำดับ ความสำคัญ ของแผนงาน/ โครงการ
		ความ สอดคล้อง กับนโยบาย ต่าง ๆ (๒๕%)	ความ จำเป็น เร่งด่วน (๒๕%)	ตอบสนอง ภารกิจ ของกองทุน (๒๕%)	ความพร้อม ในการ ดำเนินงาน (๒๕%)		
ประเด็นที่ ๕ โครงการที่ตอบสนอง ต่อการปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง อย่างเหมาะสม	๙. กิจกรรมประชุมชี้แจง ทบทวนแนวปฏิบัติการ ใช้งานระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนผ่านระบบ ออนไลน์	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๑๐๐ %	๓
	๑๐. กิจกรรมจัดประชุม ทบทวนการใช้งานระบบ ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๑๐๐ %	๔
	๑๑) โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบ สารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน (e-FOA)*	๒๕	๒๕	๒๕	๒๐	๘๕ %	๑๔
ประเด็นที่ ๖ โครงการที่เกี่ยวข้องกับ การบูรณาการเชื่อมโยง กับหน่วยงานอื่น อย่างเหมาะสม	๑๒. โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๐	๒๐	๒๕	๒๐	๘๕ %	๑๑
	๑๓. โครงการจ้างบำรุง รักษาระบบสารสนเทศ เพื่อการให้เงินกู้ยืมและ การให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุน*	๒๐	๒๐	๒๕	๒๐	๘๕ %	๑๒
	๑๔. โครงการจ้างจัดทำ ระบบสำรองข้อมูลและ บริหารจัดการระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน*	๒๐	๒๐	๒๕	๒๐	๘๕ %	๑๓

หมายเหตุ

ประเด็นในการพิจารณาความสำคัญของโครงการ

- **ความสอดคล้องของนโยบายต่าง ๆ** หมายถึง ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ อาทิ แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย นโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน
- **ความจำเป็นเร่งด่วน** หมายถึง จากการประเมินจุดอ่อน และอุปสรรค ในการดำเนินงานของกองทุน และความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายของรัฐบาล เป็นต้น
- **ตอบสนองภารกิจของกองทุน** หมายถึง เป็นกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนเป็นไปตามภารกิจหลักและการบริหารจัดการกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- **ความพร้อมในการดำเนินงาน** หมายถึง มีข้อมูลสนับสนุนเพียงพอในการจัดทำรายละเอียดแผนงานขั้นตอน หรือ TOR หรือจำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จก่อนหน้านี้

ตารางที่ ๓-๘ แสดงความเสี่ยงที่จะเกิดจากการทำโครงการ/กิจกรรม การควบคุม และการประเมินผลความเสี่ยงของแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

โครงการ/กิจกรรม	ความเสี่ยง	แนวทางบริหารความเสี่ยง/ การควบคุมความเสี่ยง	การประเมิน
๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)*	บุคลากรปฏิบัติไม่เป็นไปตาม ขั้นตอน/คู่มือ	๑. สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติตามขั้นตอน ๒. ทบทวนการใช้งานให้กับ ผู้ใช้งานอย่างสม่ำเสมอ	ความพึงพอใจในการใช้ งานระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน (e-FOA)
๒. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบ สารสนเทศเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุน*	ระบบไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการใช้งานได้ครบ ทุกประเด็นเนื่องจากมีการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ รวมถึงแนวทาง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการจัดจ้างผู้ดูแลระบบฯ	ติดตามผลการดำเนินการ ตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง
๓. โครงการจ้างจัดทำระบบสำรอง ข้อมูลและบริหารจัดการระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน*	ระบบไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการใช้งาน ได้ครบทุกประเด็น เนื่องจาก เป็นการรวมข้อมูลของหลาย ระบบ ซึ่งแต่ละระบบยังมี ฐานข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน	ดำเนินการจัดจ้างผู้ดูแลระบบฯ	ติดตามผลการดำเนินการ ตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง

รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๗๐) มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ โครงการ ดังต่อไปนี้

- ๑) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล
- ๒) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์
- ๓) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
- ๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)*
- ๖) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๘) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๙) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๐) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๑) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)
- ๑๒) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน*
- ๑๓) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*
- ๑๔) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. 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

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสม ตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ 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 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล หรือการเป็นภาคราชการ ที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัย และยึดประชาชนเป็น 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	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	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. แจ้างเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์ การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ บุคลากรของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการ ฝึกอบรม ทักษะด้านดิจิทัล	๑. บุคลากรกองทุนจัดทำ แผนการพัฒนาและเข้ารับ การพัฒนาทักษะดิจิทัล ด้วยตนเองไม่น้อยกว่า	๑. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๒๕													บพ.	
๒. ศึกษาอบรม	คนละ ๕ หลักสูตร	๒. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	๒๕													บพ.	
๓. ประเมินผลการอบรม	๒. ผู้เข้ารับการพัฒนาผ่าน		๒๕													บพ.	
๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน	การอบรมตามแผนการพัฒนา (ครบทั้ง ๕ หลักสูตร โดยมี วุฒิบัตรยืนยันผล		๒๕													บพ.	

๒. กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- 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

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

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

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เป็นการเพิ่มช่องทางการให้บริการทันสมัย รวดเร็ว และสามารถใช้สารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ ณ ส่วนภูมิภาคได้มีการทดลองใช้ระบบดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง จึงต้องมีการทบทวนองค์ความรู้ ในการปฏิบัติงานดังกล่าวให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ของกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย

๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความเข้าใจ ในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

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

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

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. ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์	๑. ผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับเป้าหมาย ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ๓. กองทุนฯ ได้รับรู้ปัญหาและผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้งานระบบฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๓. จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ประเด็น	๒๕													นผ.	
๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์			๕๐													นผ.	สพร./ สนพ.
๓. รายงานผลการจัดกิจกรรมต่อผู้บริหารกองทุน			๒๕													นผ.	

๓. 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

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรในมิติต่าง ๆ ยังรวมถึงการบริหารจัดการนำเป้าหมายด้านบุคลากรและเป้าหมายขององค์การมาบรรจบกัน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

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

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก 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	สนับสนุน
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร	๑. บุคลากรตามเป้าหมายเข้ารับการฝึกและผ่านการฝึกอบรม ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ๓. ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๐													บพ.	
๒. ขออนุมัติโครงการ			๑๐													บพ.	
๓. ดำเนินการอบรม		๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๓๐													บพ.	สพ. สพร. /สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๓๐													บพ.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ		๓. ร้อยละ ๑๐๐	๒๐													บพ.	

๔. 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 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ขึ้น เพื่อเป็นการทบทวนแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนฯ เพื่อสร้างทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางเดียวกันและถูกต้อง รวมทั้ง เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนฯ โดยมีกำหนดการจัดประชุมจำนวน ๑ ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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. ขออนุมัติจัดประชุมทบทวนการใช้ งานระบบปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)	๑. บุคลากรเป้าหมาย เข้าร่วมประชุม ๒. ผู้เข้าร่วมประชุมมี ความรู้ความเข้าใจ	๑. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	๒๕													งบ.	
๒. จัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)	ในการใช้งานระบบ ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน		๕๐													งบ.	สพร./สนพ
๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม			๒๕													งบ.	

๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)*

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) อย่างเหมาะสมตาม
ลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน แล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีกองทุนทั้งในส่วนกลางและ
ส่วนภูมิภาคใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของกองทุน เพื่อให้การทำงานรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทุกหน่วยงานเริ่มทดลองใช้งานระบบตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นมา ซึ่งจากการ
ทดลองใช้หลายหน่วยงานยังดำเนินการบันทึกในระบบไม่ถูกต้องตามขั้นตอน ส่งผลต่อรายงานการเงินกองทุน ดังนั้นจึงต้องม
ีการฝึกอบรมทบทวนความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และลดความผิดพลาดในการทำงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
รวมทั้งเป็นการเตรียมพร้อมให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศ
เพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) เพื่อเป็นการทบทวนแนวทางในการปฏิบัติงาน
ด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ เพื่อสร้าง การรับรู้
ลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปในทางเดียวกัน
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA) ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

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

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ 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) และสามารถนำไปใช้งานได้ อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๐	→												งบ.	
๒. ขออนุมัติโครงการ			๑๐	→												งบ.	
๓. ดำเนินการอบรม			๕๐		→	→										งบ.	สพร./สนพ
๔. ประเมินผลโครงการ			๑๐			→										งบ.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ			๒๐			→										งบ.	
	๒. ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)	๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕				→											

๖. 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 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุน ฝีมือแรงงาน
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้ออนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี 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 ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย 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	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. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๓๐	→												นผ.	งบ.
๒. จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕๐		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		นผ.	งบ.
๓. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐												→	นผ.	งบ.

๗. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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 ซึ่งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจงานด้านการเงินและบัญชีเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินการบันทึกรายการและจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงินและรายละเอียดประกอบงบ ซึ่งยังขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ - จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถามข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการงาน อีกทั้งเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในของกองทุนฯ อำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยดำเนินการจัดทำ ๒ ระบบ ดังนี้

๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ 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. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ			๕		➡											ศท.	สพ.
๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕			➡										สพ.	-
๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕			➡										สพ.	-
๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๐				➡	➡	➡	➡						สพ. ศท.	-
๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๓๐								➡	➡				สพ.	-
๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐										➡			สพ.	กค.
๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)			๒๐												➡	สพ.	ศท.
														๔๕๐,๐๐๐ งวดที่ ๑ (๑๐%) ๔๕ วัน			

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

ขั้นตอนดำเนินการ	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. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๔๐													สพ.	ศท.
				๒,๒๕๐,๐๐๐ งวดที่ ๒ (๕๐%) ๒๔๐ วัน													
๒. ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐													สพ.	ศท.
										๙๐๐,๐๐๐ งวดที่ ๓ (๒๐%) ๒๗๐ วัน							
๓. อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๓๐													สพ.	ศท.
										๙๐๐,๐๐๐ งวดที่ ๔ (๒๐%) ๓๐๐ วัน							
๔. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๐													สพ.	-

๘. 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
สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียนและตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล 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

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	๑. ระดับความสำเร็จของการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ผู้ใช้งานพึงพอใจระบบอยู่ในระดับมากที่สุด	๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา 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.	-

๙. 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 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการ
ตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ให้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศ
ที่สนับสนุนผู้ให้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ให้บริการ
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้พัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสาร
ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ตอบสนองต่อผู้ให้บริการทั้งภายนอกและภายใน 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

ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นในการกิจต่าง 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 ๒. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ	๑. จำนวน ๑ งาน ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๕													นพ.	ทุกกลุ่มงาน
๒. จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕๐													นพ.	ทุกกลุ่มงาน
๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๕													นพ.	
๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย			๒๐													นพ.	สพร./สนพ.

๑๐. 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 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน 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 เพื่อเป็นการตรวจสอบสภาพความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์
กองทุนฯ ว่ามีสภาพที่พร้อมใช้งานที่ดีจำนวนเท่าไร และมีอายุการใช้งานมาแล้วกี่ปี ประกอบการจัดทำแผน
ความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ และเพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ทราบข้อมูลจำนวนและสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานด้านกองทุน
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./สพร.
๒. จัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ			๓๐				→									นผ.	
๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน			๓๐								→					นผ.	

๑๑. 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 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการ
ตัดสินใจของผู้บริหาร (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 ๒. ร้อยละ ๑๐๐	๑๕													นผ.	
๒. จัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study) และตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ			๓๕													นผ.	ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย
๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๕													นผ.	
๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย			๒๕													นผ.	สพร./สนพ.

๑๒. 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. ผลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ กำหนดให้จัดตั้งกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถตอบสนอง
ต่อความต้องการของภาคแรงงานและสถานประกอบกิจการได้อย่างเหมาะสม โดยการบริหารจัดการกองทุน
จำเป็นต้องอาศัยระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีเสถียรภาพ เพื่รองรับการดำเนินงาน
ด้านการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้
กรมบัญชีกลางได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านสารสนเทศและดิจิทัลของทุนหมุนเวียน เพื่อสนับสนุน
การบริหารจัดการภาครัฐให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานมีระบบสารสนเทศ
ที่สามารถสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร การให้บริการแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ตลอดจน
การให้บริการแก่ประชาชนและผู้รับบริการภายนอกได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยลดขั้นตอน
การปฏิบัติงาน เพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน และยกระดับคุณภาพการให้บริการภาครัฐ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้พัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืม
และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อใช้สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
โดยเริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๖ ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูล
การพิจารณาอนุมัติ การติดตามการใช้จ่ายเงินกองทุน ตลอดจนการให้บริการแก่สถานประกอบกิจการ
และผู้เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการ
เพิ่มเติมและปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อให้สอดคล้อง
กับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ นโยบายภาครัฐ และแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้
ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง แก้ไข และบำรุงรักษาระบบอย่าง
ต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรองรับกระบวนการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงใหม่ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน
และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งรองรับการเชื่อมโยงข้อมูล การประมวลผล และการให้บริการแก่ผู้ใช้งานได้อย่าง
ต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัย และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน 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

แผนดำเนินงานโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

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. ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๑. ระดับความสำเร็จของการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ร้อยละของผู้ใช้งานพึงพอใจระบบอยู่ในระดับมากที่สุด	๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา	๕	→												นผ.	-	
๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน		๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	๕	→													นผ.	-
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน			๕		→												นผ.	-
๔. จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน			๑๕		→	→											นผ.	ศท.
๕. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน			๕					→									นผ.	-
๖. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน				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.	-

๑๓. 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 สถานประกอบการกิจการ 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 และปัญหาการบริหารจัดการและติดตามหนี้สิน 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 โดยสามารถจำแนกและสืบค้นข้อมูลตามพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ

๔.๔ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอัจฉริยะ (Dashboard) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก

๔.๕ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจ การกำกับดูแล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งยกระดับการทำงานสู่การเป็นระบบราชการดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ดำเนินการจัดจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและบริหารสัญญาจ้าง

๕.๗ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๗๐	ก.พ. ๗๐	มี.ค. ๗๐	เม.ย. ๗๐	พ.ค. ๗๐	มิ.ย. ๗๐	ก.ค. ๗๐	ส.ค. ๗๐	ก.ย. ๗๐	หลัก	สนับสนุน
๑. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ๓. ผู้ใช้งานสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้	๑. ตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ของผู้เข้าใช้งานทั้งหมด	๑๐													สพ.	-
๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๐													สพ.	-
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูล และบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๐													สพ. 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. ๗๐	พ.ย. ๗๐	ธ.ค. ๗๐	ม.ค. ๗๑	ก.พ. ๗๑	มี.ค. ๗๑	เม.ย. ๗๑	พ.ค. ๗๑	มิ.ย. ๗๑	ก.ค. ๗๑	ส.ค. ๗๑	ก.ย. ๗๑	หลัก	สนับสนุน
๑. ดำเนินการจัดจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๘๐	→												สพ.	ศท.
๒. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒. ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ๓. ผู้ใช้งานสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้	๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ของผู้เข้าใช้งานทั้งหมด	๒๐				→									สพ.	

๑๔. 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 จากแบบสำรวจผลการใช้งานเว็บไซต์พบปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ให้บริการ ได้แก่ รูปแบบเมนูในการนำเสนอข้อมูล การเรียงลำดับข่าวสารซับซ้อนทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ยาก อีกทั้งยังมีรูปแบบไม่เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์หน่วยงานภาครัฐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และตอบสนองความต้องการต่อผู้เข้าใช้บริการเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำสำเร็จ

๑๐. ผลลัพธ์

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ของผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ	๑. ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๒. ผู้ใช้งานเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานมีความ พึงพอใจในการใช้งาน ระดับมากที่สุด	๑. สำเร็จตาม แผนงานหรือ ระยะเวลา ๒. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๕	➡												นผ.	ศท.	
๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ			๕		➡												ศท.	สพ.
๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕			➡											นผ.	-
๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕			➡											นผ.	กค.
๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐				➡										นผ.	-
๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕						➡								นผ.	กค.
๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕							➡							นผ.	กค.
๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)			๕								➡						นผ.	

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
๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๓๐									→				นผ.	ศท.
๑๐. อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์			๕											→		นผ.	ศท.
๑๑. แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕												→	นผ.	กลุ่มงาน/ ฝ่าย/สพร. และสนพ.
๑๒. ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์			๕												→	นผ.	

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากรประกอบการจัดทำ
แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

รายการ	ผลการทบทวน (ร้อยละ)	
	คงเดิม	เสนอปรับปรุง
วิสัยทัศน์		
ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน	๑๐๐	-
พันธกิจ		
๑. พัฒนาศูนย์กลางกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก	๑๐๐	-
๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	๑๐๐	-
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑๐๐	-
วัตถุประสงค์		
๑. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากร เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	๑๐๐	-
๒. เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
๓. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศเพื่อตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๐	-
เป้าหมายหลัก		
๑. ข้าราชการและบุคลากรของกองทุนมีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล	๑๐๐	-
๒. มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
๓. มีระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง	๑๐๐	-
ผลผลิต		
๑. บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล	๑๐๐	-
๒. มีระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
๓. ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานของระบบ	๑๐๐	-
ผลลัพธ์		
๑. มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑๐๐	-
๒. สามารถใช้ระบบสารสนเทศจัดทำรายละเอียดเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับรองรับผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	-
๔. ผลการสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
๕. ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑๐๐	-
๖. เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-

รายการ	ผลการทบทวน (ร้อยละ)	
	คงเดิม	เสนอปรับเปลี่ยน
ประเด็นหลัก/เป้าประสงค์/กลยุทธ์		
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน	๑๐๐	-
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน	๑๐๐	-
ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑๐๐	-
ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ	๑๐๐	-
กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิทยุ โทรทัศน์ สื่อโซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ	๑๐๐	-

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

รายการ	ค่าเฉลี่ย
จุดแข็ง (Strengths)	
๑. กองทุนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ	๔.๓๑
๒. กองทุนสามารถส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายฯ กับสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๖
๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบออนไลน์ แผ่นพับ และอื่นๆ ทุกช่องทาง	๔.๓๕
๔. กองทุนตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านดิจิทัลด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๔.๓๐
จุดอ่อน (Weaknesses)	
๑. กองทุนขาดนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทำให้การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร รวมทั้งสะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ยังต้องพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการให้บริการและทำงานด้านสารสนเทศและดิจิทัลรองรับการดำเนินงานของกองทุนในอนาคต	๔.๑๐
๒. กระบวนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกองทุนยังไม่ครบวงจร	๔.๐๔
๓. กลยุทธ์ในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการส่งเสริมประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ของกองทุนอาจยังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควรในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่และรักษฐานผู้รับบริการเดิม โดยเฉพาะการให้ความรู้ความเข้าใจที่ทันสถานการณ์ต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๓.๙๔
๔. กองทุนมีระบบฐานข้อมูลผ่านระบบดิจิทัลหลายฐานข้อมูล แต่ยังไม่สามารถบูรณาการให้เป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการกองทุน เช่น การวางแผน การวางกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม	๔.๐๐
๕. บุคลากรขาดการอบรมทางด้านดิจิทัลเฉพาะด้าน (specific competency) เช่น AI สำหรับงานเลขานุการ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการปฏิบัติงาน / Excel สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล / Dash board	๓.๙๐
๖. ขาดระบบสารสนเทศเกี่ยวกับรายงานผลการดำเนินงานกองทุนในรูปแบบ Dashboard	๓.๘๕
โอกาส (Opportunities)	
๑. การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในปัจจุบันที่มีต้นทุนต่ำลงในการเข้าถึงและสื่อสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในปัจจุบันหลังช่วงวิกฤตของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จะเป็นโอกาสกับกองทุนในการเพิ่มประสิทธิผลทั้งการดำเนินงาน การบริการ การบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ รองรับนโยบายหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล	๔.๐๕
๒. นโยบายภาครัฐของไทยมุ่งเน้นส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐปรับตัวไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในมิติการดำเนินงาน การบริหาร และการบริการ	๔.๒๐

รายการ	ค่าเฉลี่ย
อุปสรรค (Threats)	
๑. เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจทำให้การดำเนินงานของกองทุนฯ รวมถึงบุคลากรของกองทุนฯ ปรับตัวไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	๓.๘๙
๒. แนวโน้มและความเสี่ยงด้านข้อจำกัดในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนฯ	๓.๙๕

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดแข็งของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ให้มีโปรแกรมคำนวณหนี้จะดีมากทุกอย่างนำเข้าระบบให้หมด ลดการใช้กระดาษและแฟ้มที่หนักตู้ประหยัดงบประมาณเงินเหลือ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดอ่อนของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ทุกระบบยังมีจุดอ่อนที่ยังไม่ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดให้ต้องดำเนินการ ๑๐๐% ควรอยู่ระหว่างช่วงทดลองระบบเพื่อให้มีความเสถียรก่อนเผยแพร่ให้ผู้รับบริการภายนอกใช้งาน ควรกำหนดเวลาทดลอง ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน และปรับปรุงปัญหาให้สำเร็จก่อนค่อยประกาศใช้อย่างเป็นทางการในปี ๒๕๗๐

- ต้องพัฒนาระบบและบุคลากรผู้ใช้ระบบให้เกิดความคล่องตัวและเชี่ยวชาญกว่านี้

- ยังขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยยังตามไม่ทันในหลายๆ กระบวนการ

- ขาดการนำข้อมูลด้านดิจิทัลมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการฯ (เนื่องจากกองทุนฯ เพิ่งเริ่มมีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการบริการงานด้านกองทุนฯ)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโอกาสของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๑. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒. พระราชบัญญัติ การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ไม่มี

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอก
ที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘

ตารางที่ ข.๑ ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอก
ที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘

รายการ	ภายใน (๒๕๖๕)	ภายนอก (๒๕๖๕)	ภายใน (๒๕๖๖)	ภายนอก (๒๕๖๖)	ภายใน (๒๕๖๗)	ภายนอก (๒๕๖๗)	ภายใน (๒๕๖๘)	ภายนอก (๒๕๖๘)
ระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat๓)	๔๗	-	๗๗	-	๘๑	-	๙๗	-
เว็บไซต์กองทุนฯ	-	๔๘๗	-	๔๔๘	-	๒๙๓	-	๑๗๕
ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ (เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๕)	๕๕	๙๕๓	๗๗	๑,๓๓๖	๖๗	๗๒๔	๙๐	๑๖๙
ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน (เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๖)	-	-	๒๓	-	๕๑	๑๔๙	๘๒	๑๙๒

ตารางที่ ข.๒ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ในภาพรวม

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

ภาคผนวก ค.

ตารางความเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมของแผนปฏิบัติการ
ดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐
กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และนโยบายรัฐบาล

ตารางที่ ค.๑ ความเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และนโยบายรัฐบาล

โครงการ/กิจกรรม	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	นโยบายรัฐบาล	หมายเหตุ
๑. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน*	ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	<u>นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย</u> ประเด็นที่ ๒๐ ราชการทันใจ	
๒. โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	<u>นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย</u> ประเด็นที่ ๒๐ ราชการทันใจ ประเด็นที่ ๒๑ การปฏิรูปราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐ อย่างเป็นระบบ	
๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)*	ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	<u>นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย</u> ประเด็นที่ ๒๐ ราชการทันใจ ประเด็นที่ ๒๑ การปฏิรูปราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐ อย่างเป็นระบบ	

หมายเหตุ : ๑. * โครงการใหม่ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

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

ภาคผนวก ง.

ตารางความเชื่อมโยงของภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เทียบกับผลการดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมา

ตารางที่ ง.๑ ความเชื่อมโยงของภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเทียบกับผลการดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมา

ภารกิจกองทุน	เป้าหมาย/ ผล	ผลการดำเนินงานในอดีต			เป้าหมาย 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 ๓๑ มีนาคม 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 หรืออุดหนุน (บาท)	เป้าหมาย	๓๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๖,๖๕๗,๑๖๒.๐๐	๗๘,๒๕๒,๖๓๔.๙๙	๔๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙
	ผล	๒๙,๙๙๙,๘๒๘.๒๔	๓๖,๖๕๗,๑๐๐.๓๒	๗๗,๐๑๕,๗๐๖.๐๓	๒๔,๔๘๕,๐๗๙.๘๖	
	ร้อยละ	๙๙.๘๐	๙๙.๙๙	๙๘.๕๒	๕๕.๔๔	
๓. การยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท. ๒) (แห่ง)	เป้าหมาย	๑๖,๗๓๗	๑๗,๗๕๕	๑๘,๖๓๓	๑๙,๒๘๘	ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙
	ผล	๑๕,๙๙๘	๑๖,๙๐๖	๑๗,๔๗๗	๑๕,๖๔๘	
	ร้อยละ	๙๕.๕๘	๙๕.๒๒	๙๓.๘๐	๘๑.๑๓	
๔. การบริหารจัดการ กองทุนฯ (บาท)	เป้าหมาย	๙๘,๓๗๙,๐๐๐.๐๐	๑๐๘,๖๙๐,๕๔๘.๒๙	๑๕๒,๑๙๓,๙๔๗.๓๗	๑๑๙,๕๑๕,๕๗๖.๙๓	ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม 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 จ.

ตารางความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัล
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐
กับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ จ.๑ ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐
กับการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม	ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน				หมายเหตุ
	ด้านการให้เงิน กู้ยืม	ด้านการให้เงิน ช่วยเหลือ หรืออุดหนุน	ด้านการยื่นแบบ แสดงการส่งเงิน สมทบกองทุนฯ (สท. ๒)	ด้านการ บริหาร จัดการ กองทุนฯ	
๑. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน*	✓	✓	-	✓	
๒. โครงการจ้างจัดทำระบบสำรองข้อมูลและ บริหารจัดการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน*	✓	✓	✓	✓	
๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวน การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-FOA)*	-	-	-	✓	