



แผนปฏิบัติการ

บริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. 2566 - 2570

และแผนปฏิบัติการประจำปี

(ฉบับบททวน พ.ศ. 2567)

คำนำ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพมีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) จะถูกขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จริง บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบทิศทางที่กำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
พฤษภาคม ๒๕๖๖

บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 และเพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกภาครัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชน สู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้ทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปัจจุบันสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนภาวะพลิกฟื้นหลังสถานการณ์โควิด-๑๙ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) ขึ้น โดยเป็นกรทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนปฏิบัติการฉบับเดิม ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์และแผนงานกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลก รวมทั้ง กำหนดกรอบการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน
๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายหลัก

๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. เพื่อให้การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน

ผลผลิต

๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จัดทำออกมาเป็นหลักเกณฑ์และคู่มือ อย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำถึงปลายน้ำ
๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบความสำเร็จ
๓. กองทุนมีสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Eco system) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

ผลลัพธ์

๑. กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. ผลผลิตภาพของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากสมรรถนะการทำงาน
๓. กองทุนมีระบบนิเวศน์ในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรกองทุนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และ ธรรมาภิบาล

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

อนึ่ง การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ตามที่กรมบัญชีกลางได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ทั้งนี้ มีปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในหลายประเด็นด้วยกัน ได้แก่

๑) การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง บทบาทและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย

- วางระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (แผนพัฒนา, แผนพัฒนารายบุคคล, Training Roadmap)

- พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

- ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

- พัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) การบริหารอัตรากำลัง ทำได้โดย

- ปรับปรุงระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

- พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีแนวทางในการเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

บทบาทภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอนาคต ที่ต้องเตรียมความพร้อมประกอบด้วย

๑) การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นให้กองทุนบริหารจัดการกำลังคน ทั้งการใช้อัตราข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตลอดจนการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับบทบาทของกองทุน

๒) การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศที่มุ่งเน้นการนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนกำลังคน

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการปรับปรุงสวัสดิการของหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๔) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงานตามความเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรม

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.....	๒-๓๑
บทที่ ๓ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗).....	๓-๑
๓.๑ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗).....	๓-๑
๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis).....	๓-๒
๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix) ของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๖
๓.๔ สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๙
๓.๕ ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๙
๓.๖ แผนปฏิบัติการประจำปี.....	๓-๑๐
ภาคผนวก.....	๑

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๒-๑	แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด.....	๒-๓๒
ตารางที่ ๒-๒	ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖.....	๒-๓๘
ตารางที่ ๒-๓	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน.....	๒-๔๐
ตารางที่ ๒-๔	ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี.....	๒-๔๒
ตารางที่ ๓-๑	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๒
ตารางที่ ๓-๒	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๔
ตารางที่ ๓-๓	แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้านของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๖
ตารางที่ ๓-๔	เปรียบเทียบสถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๙
ตารางที่ ๓-๕	ปัจจัยความสำเร็จและปัญหา/อุปสรรคของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๐
ตารางที่ ๓-๖	กรอบระยะเวลาและงบประมาณของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗).....	๓-๑๒
ตารางที่ ๓-๗	เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (เดิม) และพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) (ใหม่).....	๓-๑๔
ตารางที่ ๓-๘	สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗).....	๓-๑๖
ตารางที่ ก.๑	สรุปผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗...๓	๓
ตารางที่ ก.๒	สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๕

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๒-๑ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้องโดยตรง.....๒-๔๔

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙) และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้าง ที่อยู่ในระบบการทำงานและถูกปลดตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานให้สามารถพัฒนาทักษะ และยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น 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 ว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน และการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียน กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๑๗ กำหนดให้จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาแผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปีและประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติอย่างน้อยหกสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแลการบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานและได้กำหนดการประเมินผลทุนหมุนเวียนตามมาตรา ๓๑ ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำปี ในด้านการเงิน การปฏิบัติการการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นเป็น “ทุนหมุนเวียน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งหมายถึงเป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

อนึ่งกรมบัญชีกลางกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดังนี้

๑) ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศ และดิจิทัล กำหนดให้หน่วยงานมีการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ตีครบถ้วน

๒) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนมีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่มีความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นในแต่ละปีนั้นจะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนและสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ตามคำสั่งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะทำงานได้กำหนดแผนการดำเนินงานในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามขั้นตอนและรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ให้มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒.๒ เพื่อนำความคิดเห็นจากการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการประจำปี มาทบทวนปรับปรุงแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้ง กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๑.๔.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และมีองค์ประกอบที่ครบถ้วน

๑.๔.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖

๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ

๑.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

๑.๕.๒ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

๑.๕.๓ ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

๑.๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) ต่อคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๕.๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บทที่ ๒

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมา ตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคม การเติบโตอย่างก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยี รวมไปถึงเศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นให้หน่วยราชการ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐาน การทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลโดยยึดหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐลดขั้นตอน การปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ผ่อนคลายกฎ ระเบียบ เพื่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการทำงาน ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ

ในขณะเดียวกัน การทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) 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 แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน
- ๑.๗ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
- ๑.๘ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ของกระทรวงแรงงาน

- ๑.๙ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑.๑๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
- ๑.๑๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
- ๑.๑๒ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้แก่

- ๒.๑ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
- ๒.๒ ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการศึกษาบริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง ทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว สามารถสรุปได้ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิตและจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ๒) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ ๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ พัฒนาคนรุ่นใหม่รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทย สามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล อโภชนพินิจ มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบกิจการเกษตรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐยุทธศาสตร์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจ

ที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามา ประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่งและ สร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความ ชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัยมีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนาโดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและการ อำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

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

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้อง สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้งหมด ๔ ประเด็น ด้วยกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและ บริการแห่งอนาคต

ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการกิจการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย ๑ การสร้าง ความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนพัฒนาฯฉบับแรก ที่ เริ่ม ต้น กระ บวน การ ย ก ร ่าง กรอบ แผน ภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ และจะมีผล ในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง ๕ ปี ที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะของแผนพัฒนาฯ (พ.ศ.๒๕๗๑ - ๒๕๗๕) ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทาง ในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อย่างเป็นรูปธรรม ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย อยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญ กับ ความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรง มากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 และ ข้อจำกัดของโครงสร้างภายในประเทศที่ยังคงรอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผล จากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและองค์ภาพของประเทศ ในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable

Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่ เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ทันสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการ ดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจาก ภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอกและสามารถ บรรลุเป้าหมายระยะ ๒๐ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

(๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่ม ศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการ สร้างสรรค์ ประโยชน์ จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันที่ วงที่ การกำหนด ทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุม ตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุน ให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

(๒) เป้าหมาย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

๒.๑) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และ เป็น น มิ ต ร ต่ อ สິ ง แว ด ลี อ ม เชื่ อ ม โย ง เศรษฐกิจที่องถื่น และ ผู้ ประ กอบ กิจ การ ราย ย่ อ ย กับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและ นวัตกรรม

๒.๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐาน ที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๒.๓) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาส จากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบ การบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีได้ อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

(๓) หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วน ในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนา จำนวน ๑๓

ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ เมื่อพิจารณาจากมิติและหมวดหมู่ ๑๓ ประการแล้ว พบว่า มิติที่ ๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแรงผลักดันการพลิกโฉมประเทศในการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ 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 พื้นที่ และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้รัฐบาลดิจิทัลในอนาคต จะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจการบริหารบ้านเมือง 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 ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ในการประกอบอาชีพและการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

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

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

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว(Zoning) แรงพัฒนา มามาตรฐาน การดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านางาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ (re-skill) และเพิ่มทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุคไทยแลนด์ 4.0

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑) มิติตคน แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างราบรื่น

๒) มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต(New Engine of Growth)

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อไทยแลนด์ 4.0 อย่างเต็มรูปแบบและกฎระเบียบต่างๆด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในกาทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑) มิติตคน แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจ ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

๒) มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนายั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโต ทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะ ด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R & D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนายั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้

ความสามารถและสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

โดยกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีทุกช่วงเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖) แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด - ๑๙ คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของแผนและแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน รายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

พันธกิจ

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

วัตถุประสงค์ของแผน

เป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง ที่พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

เป้าหมายรวมของแผนและแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ กำลังแรงงานมีศักยภาพสูง

ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเป็นแรงงานมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

เป้าหมายที่ ๒ กำลังแรงงานมีงานทำที่มีคุณค่า มีอาชีพ มีรายได้อย่างยั่งยืน

ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงานในประเทศมีงานทำเป็นแรงงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of work life) และมีความสุข ปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานลดลง

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม

เป้าหมายที่ ๕ เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่ ๖ ระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

ผลสัมฤทธิ์ ประชาชนเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงานได้ทุกที่ทุกเวลา (Access Labour information anytime, anywhere)

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

๗) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารจัดการและการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งผลักดันแผนงาน/โครงการที่สำคัญหรือจำเป็นเร่งด่วนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และ รายละเอียด ดังนี้

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

พันธกิจ

๑. จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างเศรษฐกิจที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

๓. พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

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

เป้าประสงค์หลักของแผน

๑. กระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๒. กระทรวงแรงงานพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน และผู้สนใจโดยทั่วไป ได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อประสานงานและทำธุรกรรมกับกระทรวงแรงงาน

๓. การดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีของบุคลากร และมีกระบวนการทำงานภายในของกระทรวงแรงงานที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๔. โครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน (Labour Digital Service) และประสิทธิภาพของระบบการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

ประเด็นการพัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล

- เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ ระบบสารสนเทศกลางสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๒ การบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก กระทรวงแรงงาน

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๒) จำนวนหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน

- เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๓ การบริการดิจิทัลด้านแรงงานมีคุณภาพ และเข้าถึงง่าย

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร

ตัวชี้วัดที่ K๔) จำนวนบริการอัจฉริยะที่กระทรวงฯ ให้บริการประชาชนและภาคธุรกิจ ที่เพิ่มขึ้น

หรือต่อยอดจากเดิม

ตัวชี้วัดที่ K๕) ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานด้านแรงงานสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

- 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 K๔) อัตราความพร้อมใช้งานของครูฝึกคอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัดที่ K๑๐) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๑) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต

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

กระทรวงแรงงานได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป โดยสามารถสรุปรายละเอียดของแผนดังกล่าวได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม สามารถบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพ

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (HRDG๑)

- **ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๑) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)

ตัวชี้วัดที่ K๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

ตัวชี้วัดที่ K๓) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการจัดระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (HRDG๒)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานยึดถือวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีในการปฏิบัติงาน (HRDG๓)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๕) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity)

ตัวชี้วัดที่ K๕) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกระทรวงแรงงานต่อผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ K๖) ระดับความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อคุณธรรม จริยธรรม ในการให้บริการและการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๗) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมของกระทรวงแรงงานให้แก่บุคลากร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข (HRDG๔)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๘) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์กร (ประเมินจากแบบสำรวจความพึงพอใจในองค์กร)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- เป้าหมาย

๑. กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization - LO) โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRDG๕)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นนวัตกรรม (Innovator) สามารถคิดค้นหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ในการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) (HRDG๖)

๓. บุคลากรกระทรวงแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (HRDG๗)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๙) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ K๑๐) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่นำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๑) จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการหรือการปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ K๑๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่พัฒนาตนเอง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- เป้าหมาย

๑. กระทรวงแรงงานมีแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (HRDG๘)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑๓) จำนวนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับมีภาวะผู้นำสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (HRDG ๙)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (HRDG๑๐)

๓. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีทักษะดิจิทัล (HRDG๑๑)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ K๑๕) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill)

๙) 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. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง

๓. เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ (Results)

- กำลังแรงงานของประเทศมีฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

สมรรถนะหลักขององค์กร

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ

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

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นทั้งระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย หลักสูตรที่มีความครอบคลุม การทดสอบฝีมือและศูนย์ทดสอบฯ มีการประกันคุณภาพของระบบการทดสอบมาตรฐาน ระบบการสนับสนุนให้แรงงานสามารถเข้าถึงระบบการทดสอบ มีกระบวนการเตรียมความพร้อม และสถานประกอบการให้ความสำคัญกับผลการทดสอบและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับระดับฝีมือ และมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และในแผนนี้มีการมุ่งเน้นมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการของอนาคต

เป้าหมาย

- มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
- แรงงานที่เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
- การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือ
- สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน

๖ สร้างและพัฒนาผู้ประเมินความรู้ความสามารถและให้เกิดความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำหรือได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และเหมาะสม

๗. การรับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๒. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (เช่น ด้าน BCG เป็นต้น)
๓. ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๔. จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)
๕. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๖. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
๗. ระยะเวลาที่ใช้เฉลี่ยในการรอการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ระยะเวลาของการสมัคร และรอเพื่อเข้ารับการทดสอบ)
๘. จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงาน
๙. ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
๑๐. จำนวนผู้ประเมินความรู้ความสามารถ
๑๑. จำนวนผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
๑๒. ระดับความสำเร็จของ การเชื่อมโยงหลักสูตร ฝึกอบรมกับหลักสูตร การศึกษาผ่านกลไก กรอบ คุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
๑๓. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบมาตรฐานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพ และอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG + ๖ อุตสาหกรรมตาม ๑๓ หมุดหมาย)
๒. ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล
๓. เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)
๔. สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานในทุกระดับ
๖. รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
๗. ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ปัจจุบัน

มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการมีความแตกต่างในระดับของสาขาที่ต้องการและในระดับของพื้นที่ที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูง ต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมเดิม รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ตามแนวทาง BCG (Bio – Circular – Green Economy)

เป้าหมาย

๑. วิทยาการต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

๒. หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๖ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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) นำไปสู่การเทียบโอนผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 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. กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรมมีผลผลิตภาพ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕.๐ ภายใน ๓ ปี

๑๐. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย + BCG)

๒. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ

๓. ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG

๔. พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๕. บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) - Training Platform, Accreditation

๖. พัฒนาวิทยากรต้นแบบ 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) เป็นการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย ให้เข้าถึงการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดรายได้ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ และบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การทำให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายมีทักษะความสามารถที่สูงขึ้น สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการพัฒนาศักยภาพไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพและต่อยอดจากอาชีพที่ทำอยู่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำไปสู่การมีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน

สำหรับในกรณีของตลาดแรงงานในอนาคตยังอาจมีรูปแบบของการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปสู่งานที่แรงงานมีความเป็นอิสระ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ ทำให้แรงงานต้องมีการพัฒนาทักษะ และฝีมือแรงงานให้รองรับกับงานประเภทใหม่ใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นพันธกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงานที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ใช้รูปแบบใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

๑. ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น

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

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา

๒. ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

๓. ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น 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. พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

๓. สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

๔. ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

๕. ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย สถานประกอบกิจการ สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการทำงาน บูรณาการร่วมกันของหน่วยงานเหล่านี้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้การดำเนินงานของกรม ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน่วยงานกำกับ (Regulator) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายเครือข่ายเพื่อตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนร่วมกันให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน ในขณะเดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายให้เพิ่มขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานยังได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของภาคเอกชนและเครือข่าย นอกจากนี้ กองทุนฯ จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปอย่างก้าวกระโดด

เป้าหมาย

๑. การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ เห็นความสำคัญในการพัฒนา ทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

๒. แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาส ในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

๓. เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างบูรณาการ

๔. การส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชน

๕. กรมมีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

๖. รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรมตลอดจน แนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ประสานงาน/อำนวยความสะดวก และมีการติดตามและประเมินผล สำเร็จของแผนฯ ได้อย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมกับแก้ไขกฎหมายลูกบท ตาม พ.ร.บ. และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. จำนวนของสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด

๔. ระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

๕. จำนวนศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

๖. สถานศึกษาระดับ อาชีวศึกษาอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑๒๐ แห่ง ใน ๒๐ จังหวัด มีความร่วมมือกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย
๔. พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ อย่างบูรณาการ
๕. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สारสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานระดับประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนากำลังคน โดยต้องมีการดำเนินงานในลักษณะองค์กรธรรมาภิบาล มีการใช้หลักวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและให้บริการอย่างคล่องตัว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในหมวดหมาย ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการประเมินถึงโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างเหมาะสม มีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี 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. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักด้านดิจิทัล ตรงตามที่ กพ. กำหนด

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และบูรณาการการใช้ข้อมูล
๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
๔. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็น Open Government
๕. ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

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

๑๐) 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. มีระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต
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 และ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

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 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคงปลอดภัย
๖. สร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์มี ประสิทธิภาพและความปลอดภัย

ตัวชี้วัด

ร้อยละของความก้าวหน้า (Progressive) ในการดำเนินงานตามแผน

แผนปฏิบัติการ ๑ ปรับแนวนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

มีการจัดทำแผนให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน มีการวางแผนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ในอนาคตตามกรอบแนวทางพัฒนาด้านดิจิทัล และมีการดำเนินการในส่วนของนโยบายด้านดิจิทัลที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูล และระดับการเปิดเผยข้อมูล

- ตัวชี้วัด

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

- แนวทางการพัฒนา

ควรจัดตั้งคณะทำงานกำกับการขับเคลื่อนแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมติดตามประเมินผล และทบทวนแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อให้โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินการภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

แผนปฏิบัติการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ในระดับที่จำเป็นสำหรับการใช้งานสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพและปลอดภัย

- ตัวชี้วัด

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

(๓) สัดส่วนจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber security Literacy)

- แนวทางการพัฒนา

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

แผนปฏิบัติการราชการ ๓ ยกระดับการให้บริการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

อำนวยความสะดวกการให้บริการแก่ประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ตัวชี้วัด

(๑) สัดส่วนของงานบริการหลักของหน่วยงานที่เป็นดิจิทัล

(๒) สัดส่วนของงานบริการหลักที่เป็น One Stop service

(๓) จำนวนช่องทางในการเข้าถึงบริการที่เป็นบริการหลัก

(๔) ระดับของการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการปรับปรุงบริการ

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนาบริการให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์หรือโมบายแอปพลิเคชันให้มากขึ้น เพิ่มช่องทางการรับบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการให้สามารถใช้บริการได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ และช่องทางออนไลน์ บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการราชการ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

ระบบบริหารจัดการองค์กรด้านดิจิทัลสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบมาตรฐานภาครัฐ

- ตัวชี้วัด

(๑) จำนวนระบบบริหารจัดการภายในที่เป็นรูปแบบดิจิทัล

(๒) จำนวนระบบบริหารจัดการภายในที่เชื่อมต่อกันภายใน

(๓) จำนวนระบบที่เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก

(๔) สัดส่วนกระบวนการที่นำ Automate มาลดกระบวนการทำงาน

- แนวทางการพัฒนา

ทบทวนกระบวนการทำงานคู่กับพัฒนาการบริหารภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จโดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานจากการควบคุมมาเป็นการกำกับดูแลหรือเกิดความสะดวกรวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาต ต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐ โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ

แผนปฏิบัติการราชการ ๕ ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัลประสิทธิภาพสูงและมั่นคงปลอดภัย

- เป้าหมาย

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานและบริหารจัดการภายใน เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคงปลอดภัย

- ตัวชี้วัด

(๑) สัดส่วนความเพียงพอของโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัล

(๒) ระดับมาตรฐานในการป้องกันและรับมือจากภัยคุกคามทางไซเบอร์

(๓) ระดับการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

(๔) ระดับในการนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์

- แนวทางการพัฒนา

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

แผนปฏิบัติการ ๖ ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการดำเนินงาน

- ตัวชี้วัด

(๑) ระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมต่อและสื่อสาร

(๒) ระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ

(๓) ระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือในการแลกเปลี่ยนข้อมูล

- แนวทางการพัฒนา

ศึกษาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เหมาะสมและมีความจำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานด้านการเชื่อมต่อและสื่อสาร การวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ การสร้างความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือในการแลกเปลี่ยนข้อมูล

๑๑) 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 บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ และมีความสุข

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

ตัวชี้วัดที่ K๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ K๔) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๒) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติการราชการของกรม)

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ

๒. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข

๕. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นการบริหารตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต

- เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (HRMG ๑)

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

- ตัวชี้วัด

K๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

K๒) ระดับความสำเร็จในการทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต

K๓) ร้อยละของอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหา อัตราว่างประจำปี

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) บริหารโครงสร้างและอัตราว่างเชิงรุก (การวางแผนอัตราว่าง) (HRMS ๑)

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

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

- เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุข และความรักความผูกพันในองค์กร (HRMG ๓)

- ตัวชี้วัด

K๔) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๕) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๖) จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ทบทวนและจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และดำเนินการตามแผนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม (HRMS ๓)

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และตรงตามความต้องการของบุคลากร (HRMS ๔)

(๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (HRMS ๕)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

- เป้าหมาย

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

(๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Successors) (HRMG ๕)

- ตัวชี้วัด

K๗) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน

K๘) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการ (ขับเคลื่อน) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (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 และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม (HRMS ๙)

(๒) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผล การปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกระดับ (HRMS ๑๐)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- เป้าหมาย

(๑) ผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นใน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล (HRMG ๗)

(๒) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (HRMG ๘)

(๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMG ๙)

(๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง (Knowledge Management) (HRMG ๑๐)

(๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรครบทุก สายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM) (HRMG ๑๑)

- ตัวชี้วัด

K๑๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน

K๑๒) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติการของกรม)

K๑๓) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)

K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่ หลากหลาย

K๑๕) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน

K๑๖) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของ บุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (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 การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

- เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย (HRMG ๑๒)

- ตัวชี้วัด

K๑๗) ร้อยละการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

K๑๘) ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างและพัฒนากการป้องกันการกระทำผิดวินัย

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง (HRMS ๑๖)

(๒) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง (HRMS ๑๗)

๑๒) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย โดยส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งผู้ประกอบการนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รวมทั้งกำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถตกเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กร

สรุปสาระสำคัญของกฎหมาย

๑) ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (หมวด ๑)

กำหนดประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

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

๒. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจะต้องจัดส่งหลักสูตร และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

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

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

๓) มาตรฐานฝีมือแรงงาน (หมวด ๒)

มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ (มาตรา ๕) โดยแบ่งประเภทของมาตรฐานฝีมือแรงงานออกเป็น ๒ ประเภทดังนี้

๑. มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (มาตรา ๒๒) เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ โดยผู้ที่ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพนั้น

ผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน (มาตรา ๒๔) และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ สามารถเรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

๒. มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้จัดทำเป็นบุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพ กลุ่มผู้ประกอบกิจการ โดยมีความประสงค์จะขอให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวและนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อทดสอบฝีมือแรงงานของลูกจ้างว่าสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ผู้ประกอบกิจการกำหนดไว้หรือไม่ ใช้สำหรับการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง หรือใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนของสถานประกอบกิจการนั้นก็ได้

๔) การรับรองความรู้ความสามารถ (หมวด ๒/๑)

“การรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า การรับรองความรู้ความสามารถ ในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับ (มาตรา ๕) โดยที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจะจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ(มาตรา ๓๔ (๕)) ซึ่งจะมีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นหน่วยงานของรัฐและที่เป็น “องค์กรอาชีพ” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลหรือสถาบันที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ทำหน้าที่ประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพนั้น (มาตรา ๒๖/๔) และเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีอำนาจประกาศกำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา ๗ (๒)) โดยผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานดังกล่าว จะต้องได้รับหนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถ (มาตรา ๒๖/๓)

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีสมุดประจำตัวเพื่อบันทึกประวัติของบุคคลเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพ หรือการทำงาน ที่ผ่านมาเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน (มาตรา ๒๖/๑)

๕) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๓)

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับ ใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ที่มาของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วยเงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (กองทุนเดิม) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้เงินสมทบจากผู้ประกอบ กิจการ ค่าธรรมเนียม และค่าทดสอบที่จัดเก็บได้ตามกฎหมาย เงินหรือทรัพย์สิน ที่มีผู้บริจาคให้กองทุน ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน และเงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนในกรณี อื่น (มาตรา ๒๗) *เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการ ในประเภท ขนาด และท้องที่ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด จะต้องส่งเงินสมทบเข้า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในที่สุดทำก่อนปีที่มีการส่ง เงินสมทบ เว้นแต่จะได้อำนาจดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผ่านการรับรอง ความรู้ความสามารถตามจำนวนที่กำหนดในปีใดก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น (มาตรา ๒๘)

(ปัจจุบันกำหนดให้ผู้ประกอบการทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด จึงจะไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน)

๒. การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้จ่ายเพื่อให้ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ กู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ และช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานขององค์กรอาชีพหรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตลอดจนเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนด้วย (มาตรา ๒๘)

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

กฎหมายได้กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ในหลายลักษณะ แบ่งตามประเภทของผู้ขอรับสิทธิและประโยชน์ ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ประกอบการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และผู้ดำเนินการฝึกที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งสิทธิและประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ สำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประโยชน์ที่จะได้รับค่าปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาหลักสูตร หรือกระบวนการวิเคราะห์ จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนและได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรต่างๆ

๗) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๕)

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน กรรมการและมีกรรมการอื่นประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนองค์กรอาชีพ โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขาธิการ (มาตรา ๓๘) โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน ตลอดจนพิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนตามกฎหมาย (มาตรา ๓๙)

๘) อำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนการเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาต (หมวด ๖ - หมวด ๘)

กฎหมายกำหนดให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และควบคุมผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบการ ผู้ได้รับหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและผู้ประเมิน

ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยมีอำนาจออกหนังสือเรียกผู้เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือออกคำสั่งให้ส่งเอกสารหลักฐานมาประกอบการพิจารณา และมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งนายทะเบียนมีอำนาจออกคำสั่งให้บุคคลดังกล่าว ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองได้ (มาตรา ๔๕ - มาตรา ๔๗/๕) โดยผู้ที่ได้รับคำสั่งให้หยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต

๙) บทกำหนดโทษ (หมวด ๙)

กฎหมายกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีต่างๆ เช่น ผู้กระทำการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยมิได้รับใบอนุญาตหรือดำเนินการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ หรือเป็นผู้ประเมินโดยมิได้รับหนังสือรับรอง ผู้ที่จ้างงานผู้ที่ไม่ได้มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถทำงานในสถานประกอบกิจการในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนดตามมาตรา ๗ (๒) ทั้งนี้ให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบความผิดดังกล่าวได้

ความรับผิดชอบอันเนื่องมาจากการใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้านการบริหารกองทุน

๑. ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานงบประมาณและผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย เป็นอนุกรรมการ และอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน ๓ คน ซึ่ง ประธาน คณะอนุกรรมการ แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่งตั้งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องไม่เป็นผู้ประกอบกิจการที่ขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (๑) มีสัญชาติไทย (๒) มีอายุไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (๕) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง (๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือกรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

๓. ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

๔. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี อาจได้รับการแต่งตั้งได้อีก แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ และจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (๑) ตาย (๒) ลาออก (๓) ประธานอนุกรรมการให้ออก โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือ หย่อนความสามารถ และ (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘

๕. คณะอนุกรรมการการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

(๓) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๔) แต่งตั้งผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนหรือตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

(๖) ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับประจำปี ประมาณการรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณาอนุมัติ ก่อนเสนอ ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการอย่างน้อย ๖๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อย ๓๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแล การบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงาน

ด้านการบัญชีและตรวจสอบ

๗. ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำบัญชีและรายงานการเงินของกองทุน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยสามารถพิจารณากำหนดให้หน่วยงานจัดบัญชีและรายงานการเงิน ให้สอดคล้องกับหลักการและนโยบายบัญชีที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดและส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำส่งรายงานทางการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินต่อกระทรวงการคลังภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๘. เพื่อประโยชน์ในการจัดทำรายงานการเงินในภาพรวมของแผ่นดิน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดส่งข้อมูลทางบัญชีของกองทุนเข้าระบบการบริหารเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๙. ให้มีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ของกองทุนตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน และรายงานผลการตรวจสอบให้อธิบดีทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๒.๒.๑ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

(๑) กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

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
ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒๐ -/+๑๐	พิจารณาการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคมและสิ่งแวดล้อม	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภทได้แก่	
		๑. เพื่อการกู้ยืม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม เช่น - ร้อยละของต้นทุนในการประกอบอาชีพของสมาชิกสหกรณ์พื้นที่เป้าหมายที่ลดลง
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการจำหน่ายและการผลิต

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
			<p>เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของต้นทุนต่อหน่วยการผลิตของเกษตรกรที่ลดลง - ระดับความเพียงพอของผลิตภัณฑ์ต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย - ระดับความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของทุนหมุนเวียน
		<p>๓. เพื่อการบริการ</p>	<p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการบริการ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ - การลดต้นทุน/ค่าใช้จ่าย/ของผู้ใช้บริการ - การประหยัดเวลาของผู้ใช้บริการ (เช่น เงินทุนค่าธรรมเนียมผ่านทางเงินทุนหมุนเวียน เพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สตึก - กองทัพเรือ)
		<p>๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม</p>	<p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองทุนประกันสังคม : ความสามารถในการจ่ายสิทธิประโยชน์ - กองทุนแพทย์ฉุกเฉิน : ร้อยละของผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตที่ได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินภายใน ๘ นาที เพิ่มขึ้นจากปีก่อน - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ประสิทธิภาพของความครอบคลุมหลักประกันสุขภาพ (Effective Coverage) - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ร้อยละของครอบครัวที่เกิดวิกฤตทางการเงินจากการจ่ายค่ารักษาพยาบาล (Catastrophic Health Expenditure) ไม่เกินร้อยละ ๒.๓ - กองทุนเพื่อการพัฒนาาระบบสาธารณสุข : ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารระบบสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
		<p>๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม</p>	<p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด : ร้อยละของจำนวนครอบครัว/บุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง

เกณฑ์การประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
			<ul style="list-style-type: none"> - กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม : ร้อยละของจำนวนการตั้งครุภัณฑ์ก่อนวัยอันควรในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย : จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่โครงการที่ได้รับการสนับสนุน - กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา : จำนวนนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการลดลง
		ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรนำระบบการสำรวจที่เป็น Digital Platform/Online หรือการใช้ที่ปรึกษาในการสำรวจความพึงพอใจ
		การจัดการข้อร้องเรียน	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม
		การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา - ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นต้น
ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ	๓๕ -/+๑๐	ตัวอย่างตัวชี้วัด	
		การประเมินผลผลิต (Output) ของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	
		๑. เพื่อการกู้ยืม	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น) - ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ต่อจำนวนผู้ที่ขอกู้ทั้งหมด
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้
		๓. เพื่อการบริการ	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผู้ให้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ - ร้อยละของผู้ที่รับบริการต่อจำนวนผู้ขอรับบริการทั้งหมด
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตน ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด)

เกณฑ์การประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
			- จำนวนสมาชิกที่ได้รับบริการต่อจำนวนสมาชิกที่ขอรับบริการจากทุนหมุนเวียน
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน - ร้อยละของจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนต่อจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ขอรับบริการสนับสนุน
		<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน - การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาระบบการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์จัดตั้ง - ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ - การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด - หน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด - การจัดทำงบประมาณและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีที่งบประมาณยังไม่ได้รับการรับรอง จาก สตง.) 	
<p style="text-align: center;">ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการ ทุนหมุนเวียน</p>	๑๕	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>๑. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <p>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร - การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร - การตอบสนองความเสี่ยง - กิจกรรมการควบคุมภายใน - สารสนเทศและการสื่อสาร - การติดตามและการประเมินผล <p>กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - กระบวนการบริหารความเสี่ยง - กิจกรรมการควบคุมภายใน - สารสนเทศและการสื่อสาร 	

เกณฑ์การประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		<p>- การติดตามและการประเมินผล</p> <p>๒. การตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <p>กรณีที่ ๑ ทุมนุมเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุมนุมเวียนเอง และมีสถานะเป็นนิติบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ <p>กรณีที่ ๒ ทุมนุมเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุมนุมเวียนเอง แต่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ <p>กรณีที่ ๓ ทุมนุมเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน - การประชุมปิดการตรวจสอบ - การปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบ - การรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อการวางแผนตรวจสอบ <p>๓. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ และการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วน - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุมนุมเวียน ● ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุมนุมเวียน ● ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุมนุมเวียน
<p>ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุมนุมเวียนพนักงานและลูกจ้าง</p>	<p>๑๐</p>	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>๑. บทบาทคณะกรรมการบริหารทุมนุมเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุมนุมเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		<p>- การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและประสิทธิภาพการประชุมของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน</p> <p>- การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน</p> <p>- การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน</p> <p>- การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประเมินคุณภาพแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) <p>กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
<p>ด้านที่ ๖ : การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง</p>	<p>๑๐</p>	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ (๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ (๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

(๒) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและค่าเป้าหมายปีปัจจุบัน

ตารางที่ ๒-๒ ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด ปี ๒๕๖๖					การปรับค่า เกณฑ์วัด	
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕		
ด้านที่ ๑ การเงิน					๑๐							
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของการรับชำระหนี้จากลูกหนี้	ร้อยละ	๙๗.๘๓	๙๗.๗๗	๙๙.๕๙	๑๐	๙๗	๙๗.๕๐	๙๘	๙๘.๕๐	๙๙	-/+๐.๕	
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๒๐							
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๑๐							
๒.๑.๑ ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๑๐๐	๙๙.๗๘	๙๕	๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	-/+๕	
๒.๑.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๙๙.๘๙	๙๙.๖๔	๙๖.๐๙	๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	-/+๕	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความสำเร็จของการจัดเก็บข้อมูลผลิตภาพแรงงานที่กองทุนฯ ให้การกู้ยืม	ระดับ	-	-	๕.๐๐๐๐	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ					๓๕							
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของจำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน					๑๐							
๓.๑.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๔	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐	-/+๒	
๓.๑.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๙๕.๕๔	๙๙.๙๖	๙๘.๗๕	๖	๙๕.๕๐	๙๖.๕๐	๙๗.๕๐	๙๘.๕๐	๙๙.๕๐	-/+๒	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	ร้อยละ	-	๙๑.๙๒	๙๔.๒๐	๑๕	๘๘	๘๙	๙๐	๙๑	๙๒	-/+๑	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด ปี ๒๕๖๖					การปรับค่า เกณฑ์วัด	
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕		
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน					๑๕							
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๔.๔๕๐๐	๔.๗๐๐๐	๔.๓๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจสอบภายใน	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๓.๖๒๕๐	๓.๑๗๕๐	๔.๗๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง					๑๐							
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๔.๕๐๐๐	๔.๓๕๐๐	๔.๖๗๕๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๔.๗๐๘๓	๔.๕๙๑๗	๔.๖๗๕๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง					๑๐							
ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย ที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๔.๔๕๕๐	๔.๙๔๑๗	๔.๗๔๕๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุน หมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕	๑	-	-	-	๕		

ทั้งนี้ รายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและข้อสังเกตในการประเมินผลการดำเนินงานของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ (ฉบับสมบูรณ์) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ และผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน ใช้ประกอบการติดตามผลการดำเนินงานต่อไป ผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยภาพรวมมีผลการประเมินการเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘๒๒ คะแนน ซึ่งเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และคะแนนประเมินผลทุกด้านเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (คะแนนตามเกณฑ์มาตรฐานตั้งแต่ระดับ ๓.๐๐๐๐ คะแนนขึ้นไป) ดังนั้นจึงมีผลการประเมิน “ผ่าน” โดยมีผลคะแนนในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ การเงิน	๕.๐๐๐๐ คะแนน
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๕.๐๐๐๐ คะแนน
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ	๔.๘๓๕๗ คะแนน
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน	๔.๖๖๖๗ คะแนน
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	๔.๖๗๕๐ คะแนน
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	๔.๘๗๒๕ คะแนน

(๓) ข้อสังเกตสำคัญที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนและเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ ให้หลากหลายช่องทาง แก่ผู้ประกอบการ เนื่องจากยังมีผู้ประกอบการบางรายยังไม่ทราบสิทธิประโยชน์ การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒.๒ ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะที่สำคัญ จำนวน ๒ ด้าน ดังนี้

ตารางที่ ๒-๓ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ
ด้านที่ ๑ การเงิน
ผลการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๖
๑. ค่าใช้จ่ายบริหารงาน งบลงทุน รายการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ควรเร่งดำเนินการตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๒. ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน รายการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ควรเฉลี่ยเป้าหมายไตรมาสที่ ๑ ลงในไตรมาสที่ ๒
๓. เป้าหมายการใช้จ่ายเงินควรตั้งให้เป็นไปตามมติ ค.ร.ม.
ด้านที่ ๒ ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑. การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
ผลดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ ซึ่งผลประเมินได้คะแนนต่ำกว่าเป้าหมายมาก จึงควรเตรียมความพร้อมและกำหนดแผนการใช้จ่ายตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้มีผลคะแนนเพิ่มขึ้น
๒. การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖
๒.๑ ควรประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การให้กู้ และอำนวยความสะดวกให้แก่สถานประกอบการ
๒.๒ ควรปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒.๓ ให้ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลเป้าหมายผลดำเนินงานของแต่ละไตรมาสและทั้งปีให้เป็นยอดสะสม

๓. การรับชำระหนี้จากลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

๓.๑ ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ยอดค้างชำระ ๒๒๑,๔๔๔.๐๐ บาท แสดงว่าสถานประกอบกิจการมีปัญหาจนไม่สามารถชำระเงินคืนเพิ่มขึ้น กองทุนฯ จึงต้องติดตามให้หน่วยงานในพื้นที่ประสานงานกับลูกหนี้ฯ โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการที่เป็นลูกหนี้กองทุนฯ หากยังไม่ปิดกิจการแสดงว่ายังมีโอกาสได้รับเงินคืน และในการติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนฯ ควรถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ ให้ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลผลการชำระหนี้ไม่ควรรวมเบี่ยงปรับเพื่อความชัดเจนของข้อมูล

๔. การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

กองทุนฯ ต้องประชาสัมพันธ์ กำชับ ติดตาม สอบถาม และให้คำแนะนำแก่สถานประกอบกิจการเพื่อย้ำเตือนให้ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕. การรายงานผลด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนฯ

ควรเพิ่มเติมการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน จากการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการฯ ด้วย

ตารางที่ ๒-๔ ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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)	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกระทรวง แรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบบริหารจัดการ ภาครัฐ</p>	<p>ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและ บริการแห่งอนาคต</p> <p>ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว</p> <p>ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการ และวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม ยุคใหม่</p> <p>ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพ ตลอดช่วงชีวิต</p>	<p>หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่ง อนาคต</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยน ภาครัฐสู่การเป็น รัฐบาลดิจิทัล</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้ พร้อมเข้าสู่ ยุคเศรษฐกิจและ สังคมดิจิทัล</p>	<p>ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</p> <p>ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)</p> <p>ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔)</p> <p>ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙)</p>	<p>แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหาร จัดการองค์กรและ บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาศูนย์กลางและ กระบวนการทำงาน ด้านแรงงานสูงวัยที่มี ขีดสมรรถนะสูงและ ทันสมัย</p>	<p>ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาศูนย์กลางให้มี สมรรถนะสูง</p> <p>ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนงานด้าน ทรัพยากรบุคคล</p>

แผนระดับที่ ๑	แผนระดับที่ ๒		แผนระดับที่ ๓				
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการด้าน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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)	แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนา ระบบบริหาร จัดการภาครัฐ	ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและ บริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาคุณภาพ ตลอดช่วงชีวิต	หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคน สมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวง แรงงานให้เป็นมืออาชีพ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวง แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการ พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวง แรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน กระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพเครือข่าย การพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กร ธรรมาภิบาล พัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูง อย่างต่อเนื่อง	แผนปฏิบัติราชการ ๒ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านดิจิทัล เพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มี ความเหมาะสมสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงบทบาทและ ภารกิจในอนาคต ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร การจัด สวัสดิการ และเสริมสร้าง ความรักความผูกพันในองค์กร ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร ทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบและ การป้องกันการกระทำผิดวินัย	ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๑)
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๒)
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (แผนระดับที่ ๒)
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน
แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน
แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	
ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่	ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต
มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
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)
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลง	
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานด้านแรงงานสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย	
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านภาษาผู้นำทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
แผนปฏิบัติการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล	
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับารเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

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

บทที่ ๓

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำผลจากการระดมความคิดเห็นดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประมวลผลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจกำหนดทิศทาง นโยบายและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน
๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายหลัก

๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. เพื่อให้การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน

ผลผลิต

๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จัดทำออกมาเป็นหลักเกณฑ์และคู่มือ อย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำถึงปลายน้ำ
๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบความสำเร็จ
๓. กองทุนมีสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Eco system) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

ผลลัพธ์

๑. กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนฝีมือแรงงาน

๒. ผลลัพธ์ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากสมรรถนะการทำงาน

๓. กองทุนมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรกองทุนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และ ธรรมาภิบาล

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งใช้ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวได้นำข้อมูลจากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผน รวมทั้งแบบสำรวจความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของทุนหมุนเวียนมาวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบกับข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกฎหมาย เป็นต้น มาวิเคราะห์ร่วมด้วย พร้อมประมวลผลจากข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำมากำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๓-๑ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. กองทุนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ (กองทุนมีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (e-funding) ระบบออก	๑. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนยังไม่ครบวงจรตามหลักการของการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) (แม้ว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนฯ จะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงขาดแผนอัตรากำลัง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>ใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-billing) และระบบรายงานผลการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (cat3) ซึ่งช่วยส่งเสริมการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการบริการและดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p> <p>๒. กองทุนมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น ระบบ OCSC Learning Space ของกพ. เป็นต้น (จากการศึกษาข้อมูลแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกองทุนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้แก่ 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) พ.ร.บ. การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.) ๙) มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard) ๑๐) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer) ๑๑) ธรรมาภิบาลข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive))</p> <p>๓. กองทุนมีการพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายฯ กับสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท. ๒)</p>	<p>(Manpower Plan) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่เป็นรูปธรรม รวมถึงโมเดลสมรรถนะสูง (Competency Model) ทุกระดับ/รายตำแหน่ง (Specific Functional Competency) ที่สะท้อนสมรรถนะที่ตรงกับบริบทการปฏิบัติงานรายตำแหน่งของกองทุน อีกทั้งยังการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) และเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมในระยะยาว (Training and Development Road Map) ที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งขาดการสำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ของบุคลากร และระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ เป็นต้น)</p> <p>๒. กระบวนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกองทุนยังไม่ครบวงจร (แม้ว่าการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรของกองทุนจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแต่ยังขาดโมเดลสมรรถนะทางด้านทักษะดิจิทัลรายตำแหน่งงาน รวมถึงแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งขาดการสำรวจ ความจำเป็น (needs) ของบุคลากรในการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อการพัฒนางาน และระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่บุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน)</p> <p>๓. บุคลากรไม่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพียงพอต่อการรองรับการดำเนินงานในอนาคตของกองทุน (จากการประเมินเชิงประจักษ์จากโครงสร้างองค์กรของกองทุนฯ พบว่า กองทุนฯ ไม่มีส่วนงานด้านกฎหมายโดยเฉพาะในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงอาจส่งปัญหาต่ออัตรากำลังและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตำแหน่งนิติกรทั้งส่วนกลางและภูมิภาค)</p> <p>๔. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของกองทุน อาจส่งผลให้เกิดปัญหาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรดังกล่าวและนำไปสู่อัตรการลาออก (Turnover rate) ในระดับสูงในอนาคต (กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนมีจำนวน ๑๒๐ อัตรา เทียบกับกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานราชการจำนวน ๓๘ อัตรา โดยปัจจุบันมีอัตรการลาออกอยู่ที่ร้อยละ ๓๓.๓๓)</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีผลได้ถึงร้อยละ ๙๔.๒๐ เกินจากเป้าหมายที่ร้อยละ ๙๑ อีกทั้งจากการตรวจสอบการดำเนินงานโครงการในแผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๕ พบว่า กองทุนมีการจัดอบรมโครงการสัมมนาการดำเนินงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการจัดอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการที่อยู่ในช่วงบังคับเงินกองทุน)</p>	<p>๕. กองทุนขาดนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ทำให้การพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร รวมทั้งสะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ยังต้องพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการให้บริการและทำงานด้านสารสนเทศและดิจิทัลรองรับการดำเนินงาน ของกองทุนในอนาคต (จากการตรวจสอบโครงสร้างการดำเนินงานของกองทุนในปัจจุบันพบว่า ยังขาดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่ประจำกองทุน ขณะที่กองทุนกำลังพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนอย่างต่อเนื่อง)</p> <p>๖. กองทุนยังขาดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มุ่งเน้นการจัดการความรู้ (KM) ในการพัฒนาประสิทธิภาพ หรือ นวัตกรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน (จากการศึกษาข้อมูลแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ พบว่า ยังขาดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการพัฒนาประสิทธิภาพ หรือ นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำแนวทาง/มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) เทคนิคการวิเคราะห์ สังเคราะห์งาน หรือ การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ (Routine to Research) หรือ เทคนิคการปรับปรุงประสิทธิภาพงาน (Lean Production) เป็นต้น)</p>

ตารางที่ ๓-๒ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในปัจจุบันที่มีต้นทุนต่ำลงในการเข้าถึงและสื่อสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในปัจจุบันหลังช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ จะเป็นโอกาสกับกองทุนในการเพิ่มประสิทธิผลทั้งการดำเนินการบริการ การบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ รองรับนโยบายหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล (จากข้อมูลของ “ttb analytics” ชี้ ๓ ปัจจัยท้าทายเศรษฐกิจไทยต้องเร่ง</p>	<p>ปัจจัยด้านความต้องการ ผลตอบแทน และสวัสดิการขององค์กรเอกชนที่คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วย ส่งผลให้กองทุนฯ มีข้อจำกัดด้านการดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาทำงาน (จากผลสำรวจข้อมูลในกลุ่มนักศึกษาและหนุ่มสาววัยทำงาน ช่วงอายุระหว่าง ๒๑-๓๕ ปี จำนวน ๑๐,๐๐๐ คนของ Work Venture พบว่า ปัจจัยหลักในการเลือกงาน ได้แก่ ๑) เงินเดือน ๒) สวัสดิการ ๓) สถานที่ตั้ง ๔) Lifestyle ในที่ทำงาน (ความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงานและสมดุลชีวิต</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>รับมือในปี ๒๕๖๖ (๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕)” พบว่า พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปทั้ง การทำงานแบบ Work Form Home การซื้อสินค้าและบริการและการชำระเงินผ่านระบบออนไลน์มากขึ้นยังมีนัยสำคัญในช่วงการเกิดวิกฤติของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ รวมถึงการเกิดกระแสความสนใจของ Metaverse ได้เป็นตัวเร่งพฤติกรรม และธุรกรรมทางเศรษฐกิจบนโลกออนไลน์ ซึ่งการพัฒนาที่ก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มีผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคทั่วโลกเปลี่ยนไป)</p> <p>๒. นโยบายภาครัฐของไทยมุ่งเน้นส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐปรับตัวไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในมิติการดำเนินงาน การบริหาร และการบริการ (จากการศึกษาแผน DGA ของประเทศไทย พบว่ามียุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับหน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและบูรณาการแพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลดิจิทัลภาครัฐและการใช้ข้อมูล สำหรับแผนพัฒนาดิจิทัลมียุทธศาสตร์ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลยุทธศาสตร์การสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (อ้างอิงจากแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ (DGA) ๒) แผนพัฒนาดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ (ระยะ ๒๐ ปี))</p>	<p>การทำงาน) ๕) ความสามารถด้านเทคโนโลยีของบริษัท))</p>

๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix) ของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ของทุนหมุนเวียนในระยะเวลาที่ผ่านมาและคาดว่าจะมีผลกระทบต่อทุนหมุนเวียนในอนาคต เพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนต่อไป โดยกระบวนการวิเคราะห์โดยใช้ TOWS Matrix นั้น เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร โดยที่รูปแบบการจับคู่กลยุทธ์ของ TOWS นั้นจะมีดังต่อไปนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO) เป็นการใช้จุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาส เพื่อหาผลประโยชน์สูงสุดจากโอกาสที่เกิดขึ้น เพราะการใช้จุดแข็งที่มีร่วมกับโอกาส จะช่วยทำให้ความสามารถในการแข่งขันดีขึ้นอีก

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามาเป็นการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีเพื่อแก้ไขจุดอ่อนหรือกลบจุดอ่อนขององค์กร

กลยุทธ์เชิงรับ (ST) เป็นการใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค เป็นการใช้จุดแข็งมาป้องกันอุปสรรคด้วยการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือกำลังเกิดขึ้นอยู่ในตอนนี้

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) เป็นการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งรับและเน้นป้องกันเพียงอย่างเดียว เนื่องจากเจอปัญหาทั้งปัจจัยภายใน-ภายนอก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจาก SWOT ดังกล่าวข้างต้นสามารถปรับมาเป็น TOWS เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์ได้ ดังนี้

ตารางที่ ๓-๓ แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงรับ (ST)
<p>๑. พัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรด้วยฐานของหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนในการปฏิบัติงานด้วยการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี/ ดีที่สุด (Best Practice) จากกรณีศึกษา (Show case) ของบุคลากรกองทุนฯ หรือ หน่วยงานที่มีศักยภาพอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองทุนฯ</p> <p>๔. จัดการความรู้ด้านทักษะดิจิทัล เช่น การจัดทำคลังความรู้ออนไลน์ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ วิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรกองทุนฯ ให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพงานที่รับผิดชอบได้ เป็นเป้าหมายหลัก เช่น การพัฒนาทักษะด้าน Data Driven การจัดทำฐานข้อมูลในงาน การจัดทำ Data Set ในงาน เป็นต้น</p>	<p>ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรผ่านการจัดการความรู้ (KM) เชิงปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งงานประจำและงานเชิงรุกตามยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ (อบรม/ สัมมนา/ เสวนา/ ศึกษาดูงาน ฯลฯ)</p>

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT)
<p>๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ที่ครบวงจร โดยมีมาตรการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ทบทวน คาดการณ์และตรวจสอบแผนแผน อัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ทุกปีงบประมาณ รวมถึงประชาสัมพันธ์ เชิงรุกเพื่อรับโอนและรับย้ายเพื่อชดเชย กรณีที่คาดว่าอัตรากำลังขององค์กรจะไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ● ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ ให้มีความสอดคล้องกับภาระงานของกองทุน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง รวมถึงการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าให้พนักงานที่เป็นลูกจ้างของกองทุนฯ ● ทบทวนการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของกองทุนฯ (เช่น การทบทวนในภาพรวม การกำหนดมาตรการจูงใจแก่หน่วยงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานเชิงรุกได้ตามเป้าหมายของตัวชี้วัดขององค์กร หรือ การแจกตลาดเงินกู้ยืมในพื้นที่ เป็นต้น) ● ทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) ที่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ในปัจจุบันและทิศทางในอนาคต ● ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ● ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ ตามแผนการพัฒนารายบุคคลระยะยาว (Training and Development Roadmap) <p>๒. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์ คลังความรู้ออนไลน์ องค์กรความรู้ออนไลน์ E-learning หรือ การให้ความรู้ผ่านทางออนไลน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์ความรู้เชิงทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ศึกษา/ สืบค้น/ จัดทำฐานข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เช่น สืบค้นความต้องการพัฒนา (Training Needs) การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการพัฒนาทักษะดิจิทัล เป็นต้น</p> <p>๒. จัดทำและทบทวนคู่มือ (Work Manual) และแนวทางการปฏิบัติ (SOP: Standard Operating Procedure) ให้ครบถ้วนทุกกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือการถ่ายทอดความรู้ (KM) ให้กับบุคลากร</p> <p>๓. พัฒนาทักษะบุคลากรที่ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงาน เช่น การจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน (SOP) การวิเคราะห์สังเคราะห์งาน การจัดทำกรวิจัยเพื่อพัฒนางาน (R๒R) เป็นต้น</p>

เช่น กรณีศึกษาจากประสบการณ์การทำงาน เทคนิคการทำงาน ความเสี่ยงและปัญหาการทำงาน กลยุทธ์ในการทำงาน กฎระเบียบ

๓. ส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database) ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๔. ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมองค์ความรู้สมรรถนะบุคลากรที่สามารถเข้าถึงง่าย และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) เช่น Multimedia/ Clip Video/ คลังความรู้ออนไลน์/ E-book/ LMS/ FAQ เป็นต้น

๕. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุขทางกาย ใจ และสร้างความสมดุลในชีวิต การปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว (Quality of Work-life) เช่น

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมในการเสริมแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากร เช่น กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสวัสดิการสำหรับบุคลากรนอกเหนือจากกฎหมาย กำหนดตามความจำเป็น อาจเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน เช่น การสำรวจความต้องการสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายที่กำหนดของบุคลากร การจัดทำสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายให้กับบุคลากร เป็นต้น
- ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรที่มีความสุข (Happy Workplace) ที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้าน
 - สุขภาพกาย สุขภาพจิต
 - สุขภาพทางการเงินของบุคลากร
 - ความสัมพันธ์อันดีและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร
 - จัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเสริมให้บุคลากร

๖. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใต้อุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและมีระดับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอ

<p>ต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ/หรือการพัฒนาวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ</p> <p>๗. พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน (Workplace) ที่เหมาะสม พร้อมต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสมดุลในชีวิต การปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว</p>	
---	--

๓.๔ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากผลของการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้เห็นถึงแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนในอนาคต อย่างไรก็ตาม แนวทางที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุง ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง ดังนั้น สามารถสรุปสถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๔ เปรียบเทียบสถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถานะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
<p>๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เน้นการพัฒนาบุคคลเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์</p> <p>๒. การพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. โครงสร้างการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับภารกิจการดำเนินงานในปัจจุบันของกองทุน</p>	<p>๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการมุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีศักยภาพ สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สร้างความพึงพอใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามภารกิจการดำเนินงานของกองทุนอย่างเหมาะสม</p>

๓.๕ ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากผลของการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถแสดงให้เห็นถึงปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ ๓-๕

ตารางที่ ๓-๕ ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัจจัยความสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค
<p>๑. ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญกับการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงและออกกระเปาะ/ประกาศ/แนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แสวงหาแนวทางและสร้างความร่วมมือในการบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยังขาดความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะกฎระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง จึงต้องอาศัยบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้คำแนะนำ/ชี้แนะ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างไม่คล่องตัวและใช้เวลานาน</p>

๓.๖ แผนปฏิบัติการประจำปี

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมใน ๓ ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และ ธรรมาภิบาล

๑) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีจำนวน ๗ กิจกรรม ได้แก่

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๑) โครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๓) โครงการสัมมนา เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

๕) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

๖) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๗) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๔ โครงการ ได้แก่

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

๑) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนา
สติและความฉลาดทางอารมณ์

๒) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency
Assessment (ITA)

๓) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๔) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ทั้งนี้ รายละเอียดกำหนดกรอบระยะเวลาและงบประมาณการดำเนินแผนปฏิบัติการกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณาได้จากตารางที่ ๓-๖

ตารางที่ ๓ - ๖ กรอบระยะเวลาและงบประมาณของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับบททวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล											
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล											
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และ ธรรมาภิบาล											
๑. กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	๑. เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่ได้รับการปรับปรุงที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การนำไปใช้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	๑. ทบทวนฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่มีอยู่เดิม ๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการเป็น HRIS (Human Resources Information System) โดยเพิ่มเติมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เช่น อายุการทำงาน และอื่นๆ ๓. นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุงให้ผู้อำนวยความสะดวกส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ	ผลผลิต กองทุนมีฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุง ผลลัพธ์ ฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนและตอบโจทย์การนำไปใช้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	ตัวชี้วัดนำ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ตามแผนงานหรือระยะเวลา ตัวชี้วัดตาม ฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนและตอบโจทย์การนำไปใช้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวนของการนำฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงไปใช้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เป้าหมายที่ท้าทาย การนำฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงไปใช้งานทางด้าน	บพ.	-	✓	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
					การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ มีจำนวน ไม่น้อยกว่า ๒ ประเด็น						
๒. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan)*	๑. เพื่อให้บุคลากรของ กองทุนฯ มีกรอบแนวทาง ในการพัฒนาตนเอง ๒. เพื่อให้บุคลากรของ กองทุนฯ มีการพัฒนา ทักษะ/ความรู้ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน ตามสายอาชีพเป็นไป ตามที่กองทุนฯ กำหนด	บุคลากรของกองทุนมี แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ตามประเด็นการพัฒนาตนเอง ที่เหมาะสมและมีการพัฒนา ทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานตามสายอาชีพ เป็นไปตามที่กองทุนกำหนด	๑. กำหนดกรอบประเด็น การพัฒนารายบุคคล ๒. จัดทำแบบฟอร์ม แผนพัฒนารายบุคคล ๓. แจกเวียนให้บุคลากร ในหน่วยงานดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล ๔. แจกเวียนให้บุคลากร ในหน่วยงานประเมินผล การพัฒนาตนเองตาม แผนพัฒนารายบุคคล ๕. จัดทำสรุปผลการพัฒนา ตนเองตามแผนพัฒนา รายบุคคลของบุคลากร ในหน่วยงาน	ผลผลิต บุคลากรของกองทุนฯ มีแผนพัฒนารายบุคคล ผลลัพธ์ บุคลากรกองทุนฯ มีการนำ ความรู้/ทักษะที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคลไปใช้ประโยชน์ใน การปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดนำ ประเด็นการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคลมี จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ประเด็นต่อรอบการพัฒนา ตัวชี้วัดตาม บุคลากรของกองทุนฯ ที่มีการนำความรู้/ทักษะที่ ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากร ทั้งหมด ตัวชี้วัดความสำเร็จ บุคลากรของกองทุนฯ มีการนำความรู้/ทักษะที่ ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เป้าหมายที่ท้าทาย บุคลากรของกองทุนฯ ที่มีการนำความรู้/ทักษะที่ ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	บพ.	-	✓	✓	✓	✓

โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง											
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน											
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน											
๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้ ผอ. สพร./สพ. มีความรู้ความเข้าใจในทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ ๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๓. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผล การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี และการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ	๑. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน และ ผู้ประสานงาน รวมจำนวน ๒๕๐ คน ๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน	๑. ติดต่อประสานงาน สถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	ผลผลิต ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย	ตัวชี้วัดนำ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าอบรม สามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย เป้าหมายที่ท้าทาย ร้อยละ ๙๕ ของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าอบรม สามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย	บก.	✓	✓	✓	✓	✓
๒. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ	๑. เพื่อชี้แจงกระบวนการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมายสำหรับติดตามสถาน	๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการประเมินเงินสมทบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ประสานวิทยากร และ จัดหาสถานที่ในการดำเนินโครงการ ๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการ	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการประเมินเงินสมทบ ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้	ตัวชี้วัดนำ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม ผู้ผ่านการอบรม ร้อยละ ๘๐ มีความรู้	สร.	✓	✓	✓	✓	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	ประกอบกิจการที่ ดำเนินการยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ไม่ครบทุกปี หรือ ยื่นแบบแสดงการส่งเงิน สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน (สท. ๒) ประจำปี แล้ว แต่ชำระไม่ครบถ้วน ๒. เพื่อชี้แจงวิธีการ คำนวณเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี และคำนวณเงิน เพิ่มตามกฎหมาย รวมถึง แนวทางการตรวจเอกสาร แบบแสดงการส่งเงิน สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานประจำปี พร้อม เอกสารแนบต่างๆ ๓. เพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติ ในการตรวจสอบข้อมูล และ บันทึกข้อมูลการยื่นแบบ แสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ผ่านระบบส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. เพื่อชี้แจงกฎหมาย ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง กับการยื่นแบบแสดงการส่ง เงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ระยะเวลาในการดำเนินการ ตามกฎหมาย และบทกำหนด โทษ กรณีฝ่าฝืน ละเลย สำหรับการประชดัมพันธ์	ผู้สังเกตการณ์และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนรวมประมาณ ๑๘๐ คน ๒. ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ดำเนินงานด้านการประเมินเงิน สมทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โดยวิธีบรรยายและอภิปราย ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. สรุปรายงานผล การดำเนินโครงการ	ความเข้าใจในการประเมิน เงินสมทบเพิ่มขึ้น	ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจในการประเมิน เงินสมทบเพิ่มขึ้น เป้าหมายที่ท้าทาย ผู้ผ่านการอบรม ร้อยละ ๘๕ มีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น						

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	ให้สถานประกอบการกิจการในพื้นที่ได้รับทราบข้อมูลและปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง										
๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ ๒. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในทิศทางเดียวกัน ๓. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ๔. เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	๑. ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศที่ปฏิบัติงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๔๐ คน ๒. สร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงาน ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแสดงความคิดเห็นและปัญหา อุปสรรคเพื่อปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	ผลผลิต ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	ตัวชี้วัดนำ ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา ร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดความสำเร็จ ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น เป้าหมายที่ท้าทาย ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา ร้อยละ ๙๕ มีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น	บก.	✓	✓	✓	✓	✓
๔. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ ๒. เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์	เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กongsส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ประสานงาน จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๕๐ คน รวมจำนวน	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผล	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์	ตัวชี้วัดนำ ร้อยละ ๘๕ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๘๐ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา	บก.	✓	✓	✓	✓	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	๑๐๐ คน มีความรู้ความเข้าใจด้านการประชาสัมพันธ์ และสามารถพัฒนาทักษะของการเป็นนักประชาสัมพันธ์ การฝึกงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	การดำเนินงานโครงการ	๑. ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ๒. ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้และทักษะไปเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การฝึกงานกองทุน	ฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรมความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป้าหมายที่ท้าทาย ร้อยละ ๘๕ ของผู้ผ่านการอบรมความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน						
๕. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	๑. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ๒. เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากร ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ	๑. ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัลประกอบ ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ๒. เป้าหมายท้าทาย เจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่า ๕ หลักสูตร	๑. แต่งเวียงและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ 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	ผลผลิต บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ผลลัพธ์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ตัวชี้วัดนำ จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของ	บพ.	✓	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๕) การสร้างความเข้าใจ กรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness) ๖) Introduction to Data Governance Framework and Open Data ๗) แนวทางและ แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล ภาครัฐ (Open Government Data Guideline) ๘) พระราชบัญญัติ การบริหารงานและการให้บริการ ภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.) ๙) มาตรฐานกรอบธรร มาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard) ๑๐) กฎหมายคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer) ๑๑) ธรรมาภิบาลข้อมูล สำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive) ๒. ศึกษาอบรม ๓. ประเมินผลการอบรม ๔. สรุปและรายงานผลการ ดำเนินงาน		กองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป้าหมายที่ท้าทาย เจ้าหน้าที่ บุคลากรของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการดำเนินงานของ กองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จำนวน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕						

โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๖. กิจกรรมประชุมชี้แจง การทบทวนแนวทางการ ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)*	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีกองทุนฯ ให้เป็นไปใน แนวทางเดียวกันและ ถูกต้อง ๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไขปัญหามาในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของกองทุนทั้งในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค	๑. ขออนุมัติจัดประชุม ชี้แจงการทบทวนแนวทางการ ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ๒. จัดประชุมชี้แจง การทบทวนแนวทางการ ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการ ประชุม	ผลผลิต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กองทุนฯ ผลลัพธ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ เพิ่มขึ้น	ตัวชี้วัดนำ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วม ประชุมเทียบกับเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม ความผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีกองทุนฯ ลดลง ตัวชี้วัดความสำเร็จ ความผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีกองทุนฯ เป้าหมายที่ท้าทาย ความผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีกองทุนฯ ลดลง เมื่อเทียบกับปีก่อน	ง.บ.	-	✓	-	-	-
๗. กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวน แนวปฏิบัติการใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ผ่านระบบออนไลน์*	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้ เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนของ กองทุนฯ มีความรู้ความ เข้าใจในการใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงิน กู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และถูกต้อง ๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไขปัญหามาในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ ให้เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความ เข้าใจในการใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและ ถูกต้อง	๑. ขออนุมัติจัดประชุมการ ชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการ ใช้งานระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้ เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่าน ระบบออนไลน์ ๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวน แนวปฏิบัติการใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและ การให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ ๓. รายงานผลการจัด กิจกรรมต่อผู้บริหารกองทุน	ผลผลิต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ เกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการ ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของ กองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อ การให้เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนไปใน แนวทางเดียวกันและถูกต้อง ผลลัพธ์ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	ตัวชี้วัดนำ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วม ประชุมเทียบกับเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๘๐ ของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดความสำเร็จ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมี ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น เป้าหมายที่ท้าทาย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมี ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	น.พ.	-	✓	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล											
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน											
กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล											
๑. กิจกรรมสร้าง ความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ ที่ดีด้วยการพัฒนาสติและ ความฉลาดทางอารมณ์	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม เข้าใจแนวคิด และวิธีการ พัฒนาจิต ๒. เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำ จิตตปัญญาสมาธิมาใช้ ในองค์กร ๓. เพื่อฝึกสติ และสมาธิให้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และ องค์กร ๔. เพื่อให้ตระหนัก ถึงความสำคัญของการฝึก และพัฒนาจิตให้เป็นวิถี การทำงานและระบบ	๑. เจ้าหน้าที่และบุคลากรของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เข้าใจถึงกระบวนการ และ ขั้นตอนในการนำจิตตปัญญา ประยุกต์ใช้ในองค์กร ฝึกสติและ สมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งของการ ทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ๓. เป้าหมายท้าทาย เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	๑. นำเสนอเรื่องของการ พัฒนาจิตแนวใหม่ ความสัมพันธ์ของการพัฒนาสติ กับการทำงานของสมอง การพัฒนาสติ ๓ ระดับ ในองค์กรด้วยหลัก “คน-ทีม-องค์กร” ๒. ฝึกปฏิบัติพัฒนาสติ ในการทำงาน (Practice) ชี้ให้เห็นการพัฒนาจิตกับทีม (Teamwork & Team Learning) เช่น ๑) Mindfulness - การฝึกสติ บทเรียนที่ได้จาก Session นี้คือ “การรู้ตัวว่าเราคิด อะไรเป็นสิ่งที่ควรฝึกอยู่เสมอ” เป็นการฝึกเพื่อให้เรารู้ตัว ก่อนที่เราจะตอบสนองต่อ เหตุการณ์ที่กระทบจิตใจเรา มีภูมิคุ้มกัน ควบคุมอารมณ์ และตอบสนองต่อสถานการณ์ ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ๒) Self Awareness - ความตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกให้เรารู้จักความเป็น ตัวเองการจับความคิดตัวเอง ให้ได้ ๓) Self Management	ผลผลิต ๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจ แนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการ นำจิตตปัญญาสมาธิมาใช้ใน องค์กร ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และ สมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการ ทำงาน ทั้งในระดับบุคคลทีมและ องค์กร ผลลัพธ์ การทำงานเป็นทีมและ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	ตัวชี้วัดนำ เจ้าหน้าที่ บุคลากรของ กองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิให้เป็น ส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และ องค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วม กิจกรรมเข้าใจแนวคิด และ วิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอน ในการนำจิตตปัญญา ประยุกต์ใช้ในองค์กร ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของผู้เข้าร่วม กิจกรรมเข้าใจแนวคิด และ วิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอน ในการนำจิตตปัญญา ประยุกต์ใช้ในองค์กร เป้าหมายที่ท้าทาย ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วม กิจกรรมเข้าใจแนวคิด และ วิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอน ในการนำจิตตปัญญา ประยุกต์ใช้ในองค์กร	บพ.	✓	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการความคิดของตัวเอง ๔) Empathy -การรับฟังบนพื้นฐานของความเข้าใจ เปิดกว้างในการรับฟังเสียงความรู้สึกของผู้อื่น “ทีมที่ดีที่สุด คือ การมีพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) ที่เราสามารถพูด หรือแสดงออกได้ด้วยความรู้สึกจริงๆ” ๕) Motivation - แรงบันดาลใจในทุกวันที่เรามีชีวิต ๖) Leadership - ความเชื่อมั่นในตัวเราที่เป็นแรงผลักดันให้คนอื่น ๆ ๓. มีการนำกระบวนการของ Dialogue และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ด้วยสติ สันทนามาใช้จนสามารถประยุกต์พัฒนาจิตให้เป็นวิถีในองค์กร (MIO) ๔. ประเมินผลกิจกรรม ๕. สรุปและรายงานผล 								
๒. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))	<ul style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น ๒. เพื่อปลูกและปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าหน้าที่และบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. พัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ๑. ตั้งคณะทำงาน ๒. ศึกษา รวบรวม จัดทำ ข้อมูล ๓. ประชุมคณะทำงาน ๔. เผยแพร่ข้อมูล เพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการ 	ผลผลิต บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดนำ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency	บพ.	✓	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	ในการปฏิบัติงานฯ ของบุคลากร ๓. เพื่อให้หน่วยงานได้รับ ทราบแนวทาง ในการปรับปรุงหรือพัฒนาใน เรื่องคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการทำงาน ๔. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การ ดำเนินงาน เรื่องการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในทุกระดับ ๕. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุก ระดับมีความรู้และตระหนัก ถึงการป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อน ในการปฏิบัติงาน	๓. หน่วยงานได้รับทราบแนวทาง ในการปรับปรุงหรือพัฒนา ในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส ในการทำงาน ๔. เป้าหมายท้าทาย ระดับ คะแนนผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานสูงขึ้น	ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ๕. สรุปผลรายงาน การดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์ บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียรับรู้ และเข้าใจในระบบคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานขององค์กร และมี ส่วนร่วม ในการดำรงธรรมาภิบาลของ หน่วยงาน	Assessment (ITA)) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม บุคลากรมีระดับคะแนน ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและ ความโปร่งใสมากกว่าร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดความสำเร็จ คะแนนความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรมและความโปร่งใส เป้าหมายที่ท้าทาย บุคลากรมีระดับคะแนน ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและ ความโปร่งใสมากกว่าร้อยละ ๙๐						
๓. กิจกรรมจัดทำแนวทาง สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา*	เพื่อสำรวจ และจัดทำ แนวทางการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การประเมินผล และปรับปรุงแนวทางการ สร้างความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	๑. ทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ๒. ได้ทราบถึงสภาพ ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำแนวทางการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ๓. สามารถประเมินผล การเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา ในรอบ ๑ ปี	๑. สำรวจและประเมิน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ก่อนดำเนินกิจกรรม ๒. จัดทำแนวทางการพัฒนา การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความ เห็นชอบจากผู้บริหาร กองทุนฯ ๓. แจกเวียนแนวทาง พัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ บุคลากรดำเนินการ	ผลผลิต ๑. มีผลสำรวจแนวทางการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ๒. มีผลจากการปฏิบัติตาม แนวทางเพื่อใช้ในการปรับปรุง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลลัพธ์ ผลการประเมินแนวทาง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ดีขึ้น	ตัวชี้วัดนำ หน่วยงานที่นำแนวทาง ทางการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาไปปรับปรุง มีจำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม ระดับความพึงพอใจ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ผลการประเมินแนวทางการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง	บพ.	-	✓	✓	✓	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๔. ประเมินความสัมพันธ์ ภายในองค์กรหลังดำเนิน กิจกรรม ๕. สรุปผลการดำเนิน กิจกรรมและรายงานต่อ ผู้บริหารกองทุนเพื่อให้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่า ระดับ ๓ เป้าหมายที่ท้าทาย ผลการประเมินแนวทางการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่า ระดับ ๓.๕						
๔. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน *	๑. เพื่อสำรวจความต้องการ ในการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อจัดทำ/สร้างแหล่ง เรียนรู้ที่สำคัญทั้งทักษะและ องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานตามภารกิจ ของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานให้แก่บุคลากร	กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีคลังความรู้ที่จำเป็นสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. สำรวจความต้องการ พัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานตาม ภารกิจของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๒. จัดหาแหล่งเรียนรู้/สร้าง คลังความรู้เพื่อพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ตาม ความต้องการพัฒนาของ บุคลากรของกองทุนฯ ๓. เผยแพร่คลังความรู้ให้แก่ บุคลากรกองทุนฯ ผ่าน ช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ กองทุนฯ	ผลผลิต กองทุนมีคลังความรู้ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานตาม ภารกิจกองทุนฯ ผลลัพธ์ บุคลากรกองทุนฯ สามารถ ศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน คลังความรู้ที่จัดทำได้	ตัวชี้วัดนำ องค์ความรู้ที่จัดทำ/จัดหา จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง ตัวชี้วัดตาม กองทุนฯ มีคลังความรู้ ตอบโจทย์ความต้องการ พัฒนาของบุคลากร กองทุน ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระดับความสำเร็จของการ จัดทำ/จัดหาคลังความรู้ ตามแผนหรือระยะเวลา เป้าหมายที่ท้าทาย องค์ความรู้ที่จัดทำ/จัดหา จำนวนมากกว่า ๓ เรื่อง	บ.ท.	-	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ * หมายถึง โครงการใหม่

ตารางที่ ๓-๗ เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (เดิม) และ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) (ใหม่)

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เดิม)	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) (ใหม่)
<p>๑. วิสัยทัศน์ บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน</p>	<p>๑. วิสัยทัศน์ (เหมือนเดิม)</p>
<p>๒. พันธกิจ</p> <p>๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน</p> <p>๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๒. พันธกิจ (เหมือนเดิม)</p>
<p>๓. ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล</p> <p>กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และ ธรรมาภิบาล</p>	<p>๓. ประเด็นหลักที่ ๑ (เหมือนเดิม)</p> <p>เป้าประสงค์ (เหมือนเดิม)</p> <p>กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)</p>
<p>๔. ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง</p> <p>เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๔. ประเด็นหลักที่ ๒ (เหมือนเดิม)</p> <p>เป้าประสงค์ (เหมือนเดิม)</p> <p>กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)</p>

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เดิม)	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) (ใหม่)
<p>๕. ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน</p> <p>กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๕. ประเด็นหลักที่ ๓ (เหมือนเดิม)</p> <p>เป้าประสงค์ (เหมือนเดิม)</p> <p>กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)</p>

ตารางที่ ๓ - ๘ สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	-	√	-	-	-
๒) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)*	-	√	√	√	√
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะสูง					
๓) โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๙๔๐,๘๐๐	√ ๙๔๐,๘๐๐	√ ๙๔๐,๘๐๐	√ ๙๔๐,๘๐๐	√ ๙๔๐,๘๐๐
๔) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ	√ ๖๒๘,๑๕๐	√ ๕๙๙,๘๐๐	√ ๕๙๙,๘๐๐	√ ๕๙๙,๘๐๐	√ ๕๙๙,๘๐๐
๕) โครงการสัมมนาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๘๗๑,๖๐๐	√ ๙๘๕,๓๐๐	√ ๘๗๑,๖๐๐	√ ๘๗๑,๖๐๐	√ ๘๗๑,๖๐๐
๖) โครงการนักประชาสัมพันธ์มีอาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	√ ๗๒๙,๒๐๐	√ ๗๒๙,๒๐๐	√ ๗๒๙,๒๐๐	√ ๗๒๙,๒๐๐	√ ๗๒๙,๒๐๐
๗) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	√	-	-	-	-
๘) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)*	-	√ ๗,๖๐๐	-	-	-
๙) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์*	-	√ ๑,๕๒๐	-	-	-
ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล					
๑๐) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์	√	-	-	-	-
๑๑) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))	√	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑๒) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา*	-	√	√	√	√
๑๓) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	-	√	√	√	√
รวมทั้งสิ้น	๓,๑๖๙,๗๕๐	๓,๒๖๔,๒๒๐	๓,๑๔๑,๔๐๐	๓,๑๔๑,๔๐๐	๓,๑๔๑,๔๐๐
	๑๕,๘๕๘,๑๗๐				

หมายเหตุ * หมายถึง โครงการใหม่

รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ โครงการ ดังต่อไปนี้

- ๑) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- ๓) โครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ
- ๕) โครงการสัมมนา เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๖) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล
- ๗) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการดิจิทัล
- ๘) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
- ๙) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์
- ๑๐) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์
- ๑๑) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)
- ๑๒) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- ๑๓) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

และธรรมาภิบาล

๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรในมิติต่าง ๆ ยังรวมถึงการบริหารจัดการนำเป้าหมายด้านบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรมาบรรจบกัน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

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

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่ได้รับการปรับปรุงที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การนำไปใช้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ทบทวนฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่มีอยู่เดิม

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

๕.๓ นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุงให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

กองทุนมีฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุง

๑๐. ผลลัพธ์

ฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนและตอบโจทย์การนำไปใช้งาน ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
				๖๖	๖๖	๖๖	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗				
๑. ทบทวนฐานข้อมูลบุคลากร กองทุนฯ ที่มีอยู่เดิม	ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงฐานข้อมูล บุคลากรกองทุนฯ	ตามแผนงานหรือ ระยะเวลา	๒๕	—————→													บพ.		
๕๐						—————→										บพ.			
๒๕												—————→					บพ.		
๓. นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับ การปรับปรุงให้ผู้อำนวยการกอง ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานทราบ													—————→					บพ.	

กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

และธรรมาภิบาล

๒. หลักการและเหตุผล

การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development Plan) ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุก ๆ องค์กร เนื่องจากเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร โดยการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นมีส่วนสำคัญในการกำหนดกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสายอาชีพของตนเอง ทำให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมตามสมรรถนะที่กำหนดเพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรรายบุคคล และมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ขึ้นเพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเองตามประเด็นความต้องการพัฒนาของบุคลากรที่มีการกำหนดร่วมกันระหว่างตนเองและผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง มีการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามสายอาชีพเป็นไปตามที่กองทุนฯ กำหนด โดยกำหนดกรอบการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคลปีละ ๒ รอบ

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเอง

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามสายอาชีพเป็นไปตามที่กองทุนฯ กำหนด

๔. เป้าหมาย

บุคลากรของกองทุนฯ มีแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลตามประเด็นการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมและมีการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามสายอาชีพเป็นไปตามที่กองทุนฯ กำหนด

๕. ขั้นตอน

๕.๑ กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนารายบุคคล

๕.๒ จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล

๕.๓ แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

๕.๔ แจ้างเวี้ยนให้บุคลากรในหน่วยงานประเมินผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๕.๕ จัดทำสรุปผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

มีบุคลากรของกองทุนฯ มีแผนพัฒนารายบุคคล

๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนฯ มีการนำความรู้/ทักษะที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ประเด็นการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ประเด็นต่อรอบการพัฒนา

๒ บุคลากรของกองทุนฯ ที่มีการนำความรู้/ทักษะที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
๑. กำหนดกรอบประเด็น การพัฒนารายบุคคล	๑. ประเด็นการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคล ๒ บุคลากรของกองทุนฯ ที่ มีการนำความรู้/ทักษะที่ ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคลไป ใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน	๑. จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ประเด็นต่อรอบการพัฒนา	๓๐	→													บพ.		
๒. จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนา รายบุคคล		๒. จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวน บุคลากรทั้งหมด	๓๐			→												บพ.	
๓. แจ้งเรียนให้บุคลากร ในหน่วยงานดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล		๑๐				→				→							บพ.	สปร./สนพ.	
๔. แจ้งเรียนให้บุคลากรใน หน่วยงานประเมินผลการพัฒนา ตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล		๑๐							→					→				บพ.	สปร./สนพ.
๕. จัดทำสรุปผลการพัฒนาตนเอง ตามแผนพัฒนารายบุคคลของ บุคลากรในหน่วยงาน		๒๐								→							→	บพ.	

โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

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

๒.๒ ปึงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ
ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๒.๒.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒.๓ การเร่งรัดติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีลูกหนี้ค้างเหลือยังไม่ปิดบัญชี
จำนวน ๔,๗๐๑ ราย เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่นมาฟ้องคดี
ตามภูมิลำเนา ทราบว่ามีลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบ
ความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี

(๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์และบังคับ
คดีทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง

(๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์อายุความ
ครบ ๑๐ ปี

(๔) หน่วยงานเจ้าของลูกหนี้ที่ส่งลูกหนี้ของตนไปฟ้องคดีและหน่วยงาน
ที่รับลูกหนี้มาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ให้ตรวจสอบรายชื่อลูกหนี้ว่าตรงกันหรือไม่ กรณีรายชื่อลูกหนี้
ไม่ตรงกันให้ทั้งสองหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง เนื่องจากรายชื่อลูกหนี้ของหน่วยงานที่ส่งฟ้องคดี
กับหน่วยงานที่รับฟ้องคดีต้องตรงกัน

๒.๒.๔ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวจะต้องดำเนินการในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มกฎหมายและกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่

๓.๒ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๓ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน และผู้ประสานงาน รวมจำนวน ๒๕๐ คน

๔.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร

๕.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินการสัมมนา

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๙๕๐,๘๐๐ บาท (เก้าแสนสี่หมื่นแปดร้อยบาทถ้วน) จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๑๑.๒ ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าอบรมสามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน			
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร	๑. ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าอบรมสามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนา ๒. ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงาน	๑๐	→													บก.			
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๑๐	→	→													บก.		
๓. ดำเนินการสัมมนา			๓๐			→													บก.	สพร. สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๓๕				→										บก.	สพร. สนพ.		
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ			๑๕													→	บก.			

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นภาษีอากร รวมทั้งให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่าง ๆ สำหรับกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานซึ่งออกตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เว้นแต่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน หรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน นายจ้างหรือสถานประกอบการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น หากนายจ้างหรือสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้นำระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริการอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ด้านการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) มาให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อชี้แจงกระบวนการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมาย สำหรับติดตามสถานประกอบการที่ดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ไม่ครบทุกปี หรือยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปีแล้ว แต่ชำระไม่ครบถ้วน

๓.๒ เพื่อชี้แจงวิธีการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี และคำนวณเงินเพิ่มตามกฎหมาย รวมถึงแนวทางการตรวจสอบแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พร้อมเอกสารแนบต่างๆ

๓.๓ เพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติในการตรวจสอบข้อมูล และบันทึกข้อมูลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ผ่านระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๔ เพื่อชี้แจงกฎหมาย ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ระยะเวลาในการดำเนินการตามกฎหมาย และบทกำหนดโทษกรณีฝ่าฝืน ละเลย สำหรับการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการในพื้นที่ได้รับทราบข้อมูลและปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

๔. เป้าหมาย

๔.๑ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้สังเกตการณ์และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนรวมประมาณ ๑๘๐ คน

๔.๒ ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการประเมินเงินสมทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ในการดำเนินโครงการ

๕.๒ จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยายและอภิปราย

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือนธันวาคม - มิถุนายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๕๙๙,๘๐๐ บาท (ห้าแสนเก้าหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์

๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการประเมินเงินสมทบ

๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินเงินสมทบเพิ่มขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย

๑๑.๒ ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

กิจกรรมหลักของแผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด 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. ประสานวิทยากร และ จัดหาสถานที่ในการดำเนิน โครงการ	๑. จำนวนผู้เข้ารับ การอบรมครบตาม เป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ร้อยละ ๘๐	๑๐			→											สร.			
๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ			๓๐				→											สร.		
๓. ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยายและอภิปราย			๓๐							→									สร.	สพร.สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๑๐									→							สร.	
๕. สรุปรายงานผล การดำเนินโครงการ			๒๐											→					สร.	

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การติดตามหนี้ ส่งฟ้องคดีสิบลบาทยั้งค้บคดี ลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้ยืมเงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ การให้เงินกู้ยืมเงินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรม เนื่องจากต้องดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการติดตามประเมินผล การดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว ซึ่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ในการขับเคลื่อนภารกิจงานกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ กระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตรากำลังลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๑๒๐ อัตรา และกรมเห็นชอบ ให้ดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ส่วนกลาง กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๓๑ อัตรา และส่วนภูมิภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๐ แห่ง รวมจำนวน ๘๙ อัตรา

๒.๒ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบงบประมาณประจำปี พ.ศ. วงเงิน ให้กู้ยืม จำนวน ... ล้านบาท และวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ... ล้านบาท จึงต้องสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างกองทุน เพื่อนำไปประชาสัมพันธ์ชี้แจงผู้ประกอบการได้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๒.๓ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ กำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน และด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงเห็นควรจัดสัมมนาลูกจ้างกองทุนทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในทิศทางเดียวกัน

๓.๓ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

๓.๔ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๔๐ คน

๔.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์การทำงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแสดงความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคเพื่อปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร

๕.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กรกฎาคม

๗. งบประมาณ

จำนวน ๙๘๕,๓๐๐ บาท (เก้าแสนแปดหมื่นห้าพันสามร้อยบาทถ้วน) จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย

๑๑.๒ ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนาร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร	๑. จำนวนบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร	๒๐	→													บก.		
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐			→												บก.	
๓. ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม			๒๐					→										บก.	สพร. สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐									→						บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ			๒๐											→				บก.	

โครงการนักรบประชาสัมพันธืมืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

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

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการและวิเคราะห้ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่ามีการประชาสัมพันธ์น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอกู้ยืมเงินและการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับผู้ประกอบกิจการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการเพิ่มทักษะนักรบประชาสัมพันธืภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรบประชาสัมพันธื กลยุทธ์การขายและการตลาด เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จูงใจให้ผู้ประกอบกิจการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรบประชาสัมพันธื

๓.๒ เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

๔. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ประสานงาน จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๕๐ คน รวมจำนวน ๑๐๐ คน มีความรู้ความเข้าใจด้านการประชาสัมพันธ์ และสามารถพัฒนาทักษะของการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

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

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๗๒๙,๒๐๐ บาท (เจ็ดแสนสองหมื่นเก้าพันสองร้อยบาทถ้วน) จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๖๔,๖๐๐ บาท (สามแสนหกหมื่นสี่พันหกร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

- ๑๐.๑ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น
- ๑๐.๒ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้และทักษะการประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารภารกิจกองทุน

๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ ร้อยละ ๘๕ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมตามเป้าหมาย
- ๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๑.๓ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรมนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	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. ผู้ปฏิบัติงานเข้าอบรมตามเป้าหมาย	๑. ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	→													บก.	
๒. ขออนุมัติโครงการ	๒. บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้	๒. ร้อยละ ๘๐	๑๐			→											บก.	
๓. ดำเนินการอบรม	๓. ผู้ผ่านการอบรม	๓. ร้อยละ ๘๐	๓๐				→										บก.	สพ. สพร. สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ	๓. ผู้ผ่านการอบรม	๓. ร้อยละ ๘๐	๓๐								→						บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน		๒๐														บก.	

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 พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

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

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะรวมถึงสมรรถนะเป็นองค์ประกอบเสริมเพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ต่อไป

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

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๓.๒ เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัลประกอบ ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของกองทุนได้

๔.๒ เป้าหมายท้าทาย เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่า ๕ หลักสูตร

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แจกเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการฝึกอบรม 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

ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๑๐. ผลลัพธ์

มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑๑. ตัวชี้วัด

จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน		
๑. แจ้างเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรม	จำนวนเจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุน	จำนวนเจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุน	๒๕															บพ.	
๒. ศึกษาอบรม	พัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตร	พัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตร	๒๕															บพ.	
๓. ประเมินผลการอบรม	ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๕															บพ.	
๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน			๒๕															บพ.	

กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๑. ความสอดคล้อง

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

๒. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรเนื่องจากเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ที่สำคัญขององค์กร จึงต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรมความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และลดความผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้ง เป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเป็นการทบทวนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีความสดใหม่ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ขึ้น เพื่อเป็นการทบทวนแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ เพื่อสร้างทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางเดียวกันและถูกต้อง รวมทั้ง เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ โดยมีกำหนดการจัดประชุมจำนวน ๒ ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนฯ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง
- ๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย

๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
- ๕.๒ จัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๕.๓ จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กรกฎาคม ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

จำนวน ๗,๖๐๐ บาท (เจ็ดพันหกร้อยบาทถ้วน) จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งละ ๓,๘๐๐ บาท (สามพันแปดร้อยบาทถ้วน)
จากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทุน

๙. ผลผลิต

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ

๑๐. ผลลัพธ์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ เพิ่มขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับเป้าหมาย

๑๑.๒ ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ลดลง

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
				๖๖	๖๖	๖๖	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗				
๑. ขออนุมัติจัดประชุมการชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)	๑. จำนวนผู้เข้าประชุมเทียบกับเป้าหมาย ๒. ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ลดลง	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุม ๒. ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ มีการปฏิบัติงานผิดพลาดลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อน	๒๕		→												งบ.		
๒. จัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)			๕๐			→												งบ.	สพร./สนพ.
๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม			๒๕					→							→			งบ.	

กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

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

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

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

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

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง จึงต้องมีการทบทวนองค์ความรู้ ในการปฏิบัติงานดังกล่าวให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ของกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย

๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความเข้าใจ ในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๕.๒ จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๕.๓ รายงานผลการประชุมชี้แจงฯ ต่อผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - เมษายน ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๕๒๐ บาท (หนึ่งพันห้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนของกองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนไปในทางเดียวกันและถูกต้อง

๑๐. ผลลัพธ์

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับเป้าหมาย

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมการประชุมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์**

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
				๖๖	๖๖	๖๖	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗				
๑. ขออนุมัติจัดประชุมการชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์	๑. จำนวนผู้เข้าประชุมเทียบกับเป้าหมาย ๒. จำนวนของผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุม	๒๕	→													นผ.		
๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์		๒. ร้อยละ ๘๐	๕๐				→											นผ.	สพร./สนพ.
๓. รายงานผลการประชุมชี้แจงฯ ต่อผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๕							→								นผ.	

กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
 - ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
 - เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
 - กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
 - ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล
 - เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
 - กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

๒. หลักการและเหตุผล

ความต้องการพัฒนาจิตของผู้คนในยุคปัจจุบัน มีความหลากหลายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นคนเชื้อชาติ ศาสนาใดหรืออยู่ในสถานที่ทำงานใด ต่างก็ต้องการโอกาสในการพัฒนาจิตของตนเองในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและมีคำอธิบายที่เข้าใจได้อย่างชัดเจนในเชิงเหตุผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาจิตที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของสติในฐานะที่เป็นสภาวะจิตที่มีคุณภาพในการทำงานไปสู่ปัญญาภายใน และสามารถนำมาใช้เป็นวิถีองค์กรทั้งในการทำงานอย่างมีสติของแต่ละคน การทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยการสื่อสาร และการพัฒนาภารกิจขององค์กรผ่านการประชุมแบบกัลยาณมิตรสนทนา (dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (creative discussion) ด้วยสติสนทนา อันจะทำให้เกิดความสุขในองค์กรและนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานด้วย

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต
- ๓.๒ เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร
- ๓.๓ เพื่อฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์กร
- ๓.๔ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกและพัฒนาจิตให้เป็นวิถีการทำงานและระบบขององค์กร

๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ เจ้าหน้าที่และบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒ เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร ฝึกสติ และสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร
- ๔.๓ เป้าหมายท้าทาย เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า

ร้อยละ ๙๕

๕. ขั้นตอน

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

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

๑) Mindfulness – การฝึกสติ บทเรียนที่ได้จาก Session นี้คือ “การรู้ตัวว่าเราคิดอะไร เป็นสิ่งที่ควรฝึกอยู่เสมอ” เป็นการฝึกเพื่อให้เรารู้ตัวก่อนที่เราจะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่กระทบจิตใจเรามีภูมิคุ้มกัน ควบคุมอารมณ์ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

๒) Self Awareness – ความตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกให้เรารู้จักความเป็นตัวเอง การจับความคิดตัวเองให้ได้

๓) Self Management – การจัดการความคิดของตัวเอง

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

๕) Motivation - แรงบันดาลใจในทุกวันที่เรามีชีวิต

๖) Leadership - ความเชื่อมั่นในตัวเองที่เป็นแรงผลักดันให้คนอื่น ๆ

๕.๓ มีการนำกระบวนการของ Dialogue และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ด้วยสติสนทนา มาใช้จนสามารถประยุกต์พัฒนาจิตให้เป็นวิถีในองค์กร (MIO)

๕.๔ ประเมินผลกิจกรรม

๕.๕ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

๙.๑ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตปัญญา มาประยุกต์ใช้ในองค์กร

๙.๒ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์กร

๑๐. ผลลัพธ์

การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร

๑๑.๒ เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน			
๑. นำเสนอชี้แจงการดำเนินงาน	๑. ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิดและวิธีการพัฒนาจิตกระบวนกร และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. ร้อยละเจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิตกระบวนกร และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๐								→							บพ.		
๒. ฝึกปฏิบัติ			๒๐									→							บพ.	
๓. อภิปรายแลกเปลี่ยน			๒๐										→						บพ.	
๔. ประเมินผลกิจกรรม			๒๐											→					บพ.	
๕. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน			๒๐												→				บพ.	

กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน
Integrity and Transparency Assessment (ITA)

๑. ความสอดคล้อง

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

๒. หลักการและเหตุผล

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

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) เป็นการกำกับติดตามการบริหารจัดการ และการพัฒนาระบบ การดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน โดยเริ่มตั้งแต่การวางระบบส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมองค์กรเป็นรากฐานในการต่อต้านการทุจริต การปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว การแสดงความพร้อมรับผิดชอบ ทั้งด้านการบริหารและการทำงาน การพัฒนาระบบการทำงานให้มีความโปร่งใส ใช้ดุลพินิจตามหลักกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานการทำงานต่างๆ ตลอดจนระบบและกลไกการปราบปรามการทุจริตหรือการกระทำผิดกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ มาตรการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น
- ๓.๒ เพื่อปลูกและปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๓.๓ เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน
- ๓.๔ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในทุกระดับ
- ๓.๕ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน

๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ เจ้าหน้าที่และบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒ พัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น
- ๔.๓ หน่วยงานได้รับทราบแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน
- ๔.๔ เป้าหมายท้าทาย ระดับคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานสูงขึ้น

๕. ขั้นตอน

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

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน

๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียรับรู้และเข้าใจในระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร และมีส่วนร่วมในการดำรงธรรมาภิบาลของหน่วยงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

บุคลากรมีระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสมากกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน			
๑. ตั้งคณะกรรมการ	ร้อยละของบุคลากรมีระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส	บุคลากรมีระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสมากกว่าร้อยละ ๘๐	๒๐	→														บพ.		
๒. ศึกษา รวบรวม จัดทำข้อมูล			๒๐	→															บพ.	
๓. ประชุมคณะกรรมการ			๒๐	→															บพ.	
๔. เผยแพร่ข้อมูลเพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)			๒๐	→															บพ.	
๕. สรุปผลรายงานการดำเนินงาน			๒๐																→	บพ.

กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

๒. หลักการและเหตุผล

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

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาขึ้น เพื่อสำรวจและจัดทำแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน รวมทั้ง เพื่อทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจ และจัดทำแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การประเมินผล และปรับปรุงแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ทำงานด้วยกันอย่างมีความสุขทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๔.๒ ได้ทราบถึงสภาพความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๔.๓ สามารถประเมินผลการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในรอบ ๑ ปี

๕. ขั้นตอน

๕.๑ สำรวจและประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรก่อนดำเนินกิจกรรม

๕.๒ จัดทำแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกองทุนฯ

๕.๓ แจ้งเวียนแนวทางการพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรดำเนินการ

๕.๔ ประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรหลังดำเนินกิจกรรม

๕.๕ สรุปผลการดำเนินกิจกรรมและรายงานต่อผู้บริหารกองทุนเพื่อให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

๙.๑ มีผลสำรวจ แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๙.๒ มีผลจากการปฏิบัติตามแนวทางเพื่อใช้ในการปรับปรุงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๑๐. ผลลัพธ์

ผลการประเมินแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ หน่วยงานที่นำแนวทางทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไปปรับปรุงมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒ ระดับความพึงพอใจระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าระดับ ๓

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
๑. สำรวจและประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรก่อนดำเนินกิจกรรม	๑. หน่วยงานที่นำแนวทางทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไปปรับปรุง ๒. ระดับความพึงพอใจระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๑. จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผลการประเมินแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าระดับ ๓	๒๐	→													บพ.	สพร/สนพ.	
๒. จัดทำแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกองทุนฯ			๔๐				→											บพ.	
๓. แจกเวียนแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรดำเนินการ			๑๐							→								บพ.	สพร/สนพ.
๔. ประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรหลังดำเนินกิจกรรม			๑๐									→						บพ.	สพร/สนพ.
๕. สรุปผลการดำเนินกิจกรรมและรายงานต่อผู้บริหารกองทุนฯ เพื่อให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			๒๐											→				บพ.	

กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

๒. หลักการและเหตุผล

ทุนมนุษย์ (Human Capital) ถือเป็นต้นทุนที่สำคัญสำหรับองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantages) หากบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูง ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นเป็นเรื่องจำเป็นและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิตไม่หยุดพัฒนาตนเอง

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมจัดทำคลังความรู้ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากรขึ้น เพื่อเป็นการจัดหา/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญให้แก่บุคลากรสามารถศึกษา/ทบทวนความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ความรู้และทักษะของบุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ รวมทั้ง เป็นการสร้างค่านิยมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิตแก่บุคลากร

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อจัดหา/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ทั้งทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากร

๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีคลังความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ สำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดหาแหล่งเรียนรู้/สร้างคลังความรู้เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ตามความต้องการพัฒนาของบุคลากรของกองทุนฯ

๕.๓ เผยแพร่คลังความรู้ให้แก่บุคลากรกองทุนฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์กองทุนฯ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม – กันยายน

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

มีกองทุนมีคลังความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนฯ

๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนฯ สามารถศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านคลังความรู้ที่จัดทำได้

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ องค์กรความรู้ที่จัดทำ/จัดหา จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง

๒ กองทุนฯ มีคลังความรู้ตอบโจทย์ความต้องการพัฒนาของบุคลากรกองทุน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน	
๑. สำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. องค์กรความรู้ที่จัดทำ/ จัดทำ ๒. กองทุนฯ มีคลังความรู้ตอบโจทย์ความต้องการพัฒนาของบุคลากรกองทุน	๑. จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง ๒. คลังความรู้ตอบโจทย์ความต้องการพัฒนาของบุคลากรกองทุน	๒๕	→													บพ.	สพร/สนพ.
๒. จัดทำแหล่งเรียนรู้/สร้างคลังความรู้เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ตามความต้องการพัฒนาของบุคลากรของกองทุนฯ			๕๐				→									บพ.		
๓. เผยแพร่คลังความรู้ให้แก่บุคลากรกองทุนฯ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์กองทุนฯ			๒๕											→			บพ.	

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากรประกอบการจัดทำ
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ก.๑ สรุปผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

รายการ	ผลการทบทวน (ร้อยละ)	
	คงเดิม	เสนอปรับปรุง
วิสัยทัศน์		
บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	๑๐๐	-
พันธกิจ		
๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ	๑๐๐	-
๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน	๑๐๐	-
๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	-
วัตถุประสงค์		
๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน	๑๐๐	-
๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
เป้าหมายหลัก		
๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน	๑๐๐	-
๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
๓. เพื่อให้การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน	๑๐๐	-
ผลผลิต		
๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จัดทำออกมาเป็นหลักเกณฑ์และคู่มือ อย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำถึงปลายน้ำ	๑๐๐	-
๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานให้ประสบความสำเร็จ	๑๐๐	-
๓. กองทุนมีสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร	๑๐๐	-
ผลลัพธ์		
๑. กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสอดคล้อง กับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
๒. ผลผลิตของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจาก สมรรถนะการทำงาน	๑๐๐	-
๓. กองทุนมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากร กองทุนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และแสดงพฤติกรรม ที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๐	-

รายการ	ผลการทบทวน (ร้อยละ)	
	คงเดิม	เสนอปรับปรุง
ประเด็นหลัก/เป้าประสงค์/กลยุทธ์		
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	๑๐๐	-
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	๑๐๐	-
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	-
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	-
ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน	๑๐๐	-
กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	-

ตารางที่ ก.๒ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายการ	ค่าเฉลี่ย
จุดแข็ง (Strengths)	
๑. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ	๔.๒๖
๑.๑ บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ พร้อมให้ข้อมูล เมื่อมีการประสานงาน/การติดต่อได้อย่างรวดเร็ว	๔.๑๙
๑.๒ มีการชี้แจงและให้ข้อมูลเพิ่มเติมแก่ผู้ประกอบการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๑
๒. บุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัด สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง	๔.๑๘
๒.๑ กรมและทุกหน่วยงานภายในกรม รวมทั้งหน่วยงานในส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๓
๒.๒ กรมมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอ	๓.๙๐
๒.๓ กรมมีโครงสร้างกำลังคนและอัตรากำลังของบุคลากรที่ชัดเจน	๓.๙๐
๒.๔ ผู้บริหารกรมทุกระดับมีนโยบายและวิสัยทัศน์ชัดเจนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๓
๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้เงินกู้ยืม การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่พลาด	๔.๑๑
๓.๑ บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนซึ่งเป็นกำลังแรงงานด้วยความเสียสละและอดทนมาอย่างต่อเนื่อง	๔.๔๑
๓.๒ ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่น มีความรู้และประสบการณ์ในงาน และมีจิตบริการ	๔.๓๓
จุดอ่อน (Weaknesses)	
๑. มีระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการเนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน	๔.๒๑
๑.๑ นโยบายการบริหารงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจตามกฎหมาย (ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการรับรองทักษะฝีมือแรงงาน เป็นต้น) ยังไม่ชัดเจน ทำให้การกำหนดทิศทางและการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมไม่มีเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนเช่นกัน	๔.๐๘
๑.๒ ขาดแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนพัฒนารายบุคคล	๓.๙๘
๑.๓ ขาดแผนพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร และวิชาการที่สำคัญของกรม	๓.๙๙
๑.๔ การนำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติยังไม่ชัดเจน หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดขึ้น ยังไม่เป็นระบบเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรม ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาคาดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะด้านหรือเฉพาะหน้า และยังไม่ปรากฏผลลัพธ์การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม	๔.๐๘
๒. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่ยืดหยุ่น และหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ	๔.๐๙
๒.๑ มีการดำเนินการที่ซับซ้อนและใช้การตรวจสอบนาน ขั้นตอนยุ่งยาก ซับซ้อน การเตรียมเอกสารดำเนินการ ทำให้ต้องใช้เวลาในการดำเนินการค่อนข้างมาก	๔.๑๐
๓. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	๓.๙๔
๓.๑ บุคลากรบางส่วนของกรมยังไม่สามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาท และภารกิจใหม่โดยเฉพาะยังขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงาน	๓.๙๔
๓.๒ ข้อจำกัดของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัล (ไม่เพียงพอ)	๔.๑๔

รายการ	ค่าเฉลี่ย
โอกาส (Opportunities)	
๑. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และโลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัยสำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๔.๒๕
๑.๑ การขับเคลื่อนประเทศสู่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย ๔.๐” ตลอดจน “ระบบราชการ ๔.๐” ซึ่งต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น (Innovative Driven Economy) ทำให้ทุกส่วนราชการและกรมต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การจัดการนวัตกรรม และสนับสนุนนวัตกรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น	๔.๒๓
๑.๒ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความรวดเร็ว ทันสมัย ทำให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลและเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการสื่อสารได้	๔.๑๖
อุปสรรค (Threats)	
๑. สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการโดยมีเงื่อนไข การกู้ยืมที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็ว และคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการกองทุนและใช้บริการลดลง	๔.๐๙
๒. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	๔.๐๑
๒.๑ เทคโนโลยียังนำมาใช้ไม่มากพอ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ตรงกับงานที่ทำมีน้อย	๔.๐๔
๒.๒ การดำเนินงานไม่ทันต่อความต้องการ	๓.๘๕
๓. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นเกินไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ	๔.๒๕
๓.๑ ไม่สามารถนำเงินไปใช้ได้ นอกจากอบรม/ทดสอบ/ประเมิน	๔.๓๔
๓.๒ ตัวกฎหมายที่ออกมายังมีเงื่อนไขที่ไม่สนับสนุนผู้ประกอบการเท่าที่ควร	๔.๑๖
๓.๓ เงินกู้ยืม วงเงินน้อย เอกสารเยอะ ระยะเวลาคืนเงินชำระเร็ว เงื่อนไขจำกัด	๔.๒๔
๓.๔ ความยุ่งยากในการดำเนินการด้านเอกสารต่างๆ ในการกู้ยืม/การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๔.๑๙
๓.๕ ผู้ประกอบการที่ประสงค์ขอใช้บริการ ติดเครดิตบูโร	๓.๘๙

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดแข็งของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ไม่มี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดอ่อนของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. เนื่องจากมีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่ที่ใหม่ไม่สามารถรับช่วงต่อจากงานเดิมได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงอยากให้มีการอบรมสัมมนาวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับงานและระบบอย่างสม่ำเสมอ ทั้งตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี และตำแหน่งนิติกร

๒. การวางแผนอัตรากำลังควรพิจารณาให้สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานภายใต้ปริมาณงานที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนคนทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ รวมถึง ต้องการให้พิจารณาเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ของลูกจ้างกองทุน หากไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพจะส่งผลให้เกิดอัตราการลาสูง รวมทั้ง เจ้าหน้าที่ต้องมีการดำเนินการรับสมัครและสอนงานใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรท่านเดิม ทำให้ขาดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโอกาสของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ไม่มี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ไม่มี

