



แผนปฏิบัติการ

ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. 2566 - 2570

และแผนปฏิบัติการประจำปี

(ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567)

คำนำ

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

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

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
พฤษภาคม ๒๕๖๖

บทสรุปผู้บริหาร

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

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
๓. บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายหลัก

๑. เป็นองค์กรหลักให้เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ผลผลิต

๑. ผลการให้กู้ยืมเงินเป็นไปตามเป้าหมายและผู้กู้ยืมนำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ขอกู้ยืม
๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด
๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลลัพธ์

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

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามาส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

อนึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ตามที่กรมบัญชีกลางได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน ทุณหมนเวียน ทั้งนี้ มีปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในหลายประเด็นด้วยกัน เช่น

การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้เข้าถึงตรงกลุ่มเป้าหมาย โดยการใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์ ที่หลากหลาย ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการรับรู้ในเรื่องของการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน เช่น การประชาสัมพันธ์ถึงความสำเร็จของผู้ประกอบกิจการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การเพิ่มวงเงินให้กู้ยืม ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนเองให้มากขึ้น ทั้งนี้ ควรมีการขยายเครือข่ายความร่วมมือในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานและศูนย์ทดสอบ รวมถึงการสนับสนุนช่องทางการเข้าถึงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อจูงใจการเข้าร่วมใช้บริการกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ที่จะเป็นแหล่งทุนขนาดใหญ่รองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกรูปแบบในอนาคต

การนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ที่ได้มาจากเงินสมทบที่จัดเก็บไปใช้รูปแบบต่าง ๆ สามารถนำมาใช้ ในส่วนสำคัญอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการขยายขอบเขตของการนำเงิน ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต อันเนื่องมาจากข้อจำกัดของการใช้ประโยชน์ในเงินกองทุน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ การบริหารจัดการ กองทุนควรจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่จะให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน โดยให้ความสำคัญกับ กลุ่มผู้ประกอบการที่จ่ายเงินสมทบเป็นลำดับแรกเนื่องจากเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ตามที่ กฎหมายกำหนด และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนควรพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศเข้ามาในระบบฐานข้อมูลกองทุนเพื่อให้เกิดเชื่อมโยงเครือข่าย ภายในระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถอำนวยความสะดวกทั้งผู้ใช้ภายในและผู้ใช้ภายนอกและผู้บริหารกองทุน รวมถึงการดำเนินการออกแบบ Digital Platform ที่สามารถใช้งานได้ทุก ๆ Platform ทุกภาคส่วน และสามารถ ตรวจสอบแสดงผลแบบ Real time ได้

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| คำนำ | ก |
| บทสรุปผู้บริหาร | ข |
| บทที่ ๑ บทนำ..... | ๑-๑ |
| ๑.๑ หลักการและเหตุผล..... | ๑-๑ |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์..... | ๑-๒ |
| ๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | ๑-๒ |
| ๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ..... | ๑-๓ |
| ๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ..... | ๑-๓ |
| บทที่ ๒ การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | ๒-๑ |
| ๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน..... | ๒-๒ |
| ๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา..... | ๒-๓๑ |
| บทที่ ๓ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)..... | ๓-๑ |
| ๓.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)..... | ๓-๑ |
| ๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis)..... | ๓-๒ |
| ๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix) ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน..... | ๓-๖ |
| ๓.๔ แผนปฏิบัติการประจำปี..... | ๓-๑๑ |
| 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 | ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี..... | ๒-๔๒ |
| ตารางที่ ๓-๑ | แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน..... | ๓-๓ |
| ตารางที่ ๓-๒ | แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน..... | ๓-๕ |
| ตารางที่ ๓-๓ | แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน..... | ๓-๗ |
| ตารางที่ ๓-๔ | กรอบระยะเวลาและงบประมาณของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)..... | ๓-๑๔ |
| ตารางที่ ๓-๕ | เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (เดิม) และพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) (ใหม่)..... | ๓-๔๖ |
| ตารางที่ ๓-๖ | สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)..... | ๓-๔๘ |
| ตารางที่ ก.๑ | สรุปผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗..... | ๓ |
| ตารางที่ ก.๒ | สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน..... | ๕ |
| ตารางที่ ข.๑ | ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ให้บริการ เงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน..... | ๙ |
| ตารางที่ ข.๒ | ผลประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ให้บริการเงินให้กู้ยืม และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน..... | ๙ |
| ตารางที่ ข.๓ | ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน..... | ๑๐ |
| ตารางที่ ค.๑ | ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอก ที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕..... | ๑๒ |
| ตารางที่ ค.๒ | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ในภาพรวม..... | ๑๒ |
| ตารางที่ ค.๓ | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในที่มีต่อระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat3)..... | ๑๒ |
| ตารางที่ ค.๔ | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายนอกที่มีต่อเว็บไซต์กองทุนฯ..... | ๑๓ |
| ตารางที่ ค.๕ | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบออกไปรษณีย์รับเงินอิเล็กทรอนิกส์..... | ๑๓ |

สารบัญภาพ

หน้า

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

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙) และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างที่อยู่ในระบบการจ้างงานและถูกปลดตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานให้สามารถพัฒนาทักษะและยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น 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 การเก็บรักษาเงินและการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและบริหารตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่า “ทุนหมุนเวียน” หมายความว่า กองทุน กองทุนหมุนเวียน เงินทุน เงินทุนหมุนเวียน ทุนหรือทุนหมุนเวียน ที่ตั้งขึ้น เพื่อกิจการที่อนุญาตให้นำรายรับ สมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรีกำกับติดตามการบริหารทุนหมุนเวียน เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผลทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียนกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนด ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๑๗ กำหนดให้จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปีและประมาณเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อบรรณัติอย่างน้อยหกสิบวัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่ง กระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแล การบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานและได้กำหนดการประเมินผลทุนหมุนเวียนตามมาตรา ๓๑ ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำในด้าน การเงิน การปฏิบัติการ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นเป็น “ทุนหมุนเวียน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งหมายถึงเป็นกองทุนซึ่ง จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

อนึ่งกรมบัญชีกลางกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการ ดังนี้

๑) ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียนได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศ และดิจิทัล กำหนดให้หน่วยงานมีการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน

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) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 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 และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 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

๑.๓.๑ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจ กระบวนการและมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ มีความสอดคล้องกับ

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

๑.๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ มีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีผลการดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนทั้งตามแผนและระยะเวลา

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 การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 แผนปฏิบัติการราชการระยะ 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 แผนปฏิบัติการราชการระยะ 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 สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว สามารถสรุปได้ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจอัตลักษณ์วัฒนธรรม 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 ออบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบกิจการเกษตรกรยุคใหม่ 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 แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติทั้งหมด ๔ ประเด็น ด้วยกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและ บริการแห่งอนาคต

ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ 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 ภายใต้แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่ม ศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการ สร้างสรรค์ ประโยชน์ จากโอกาสที่ เกิดขึ้น ได้ อย่างเหมาะสมและทันที่ วงที่ การกำหนด ทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุม ตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุน ให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

(๒) เป้าหมาย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนา 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 อย อย 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 แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนา จำนวน ๑๓

ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาฯ 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 สู่วิสัยทัศน์” โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี

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

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑) มิติตน 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) มิติตน 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 และแผนปฏิบัติการประจำปีทุกช่วงเนื่องจากมีการพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน 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) ของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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)

ประเด็นการพัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล

- เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ ระบบสารสนเทศกลางสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๒ การบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๒) จำนวนหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน

- เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๓ การบริการดิจิทัลด้านแรงงานมีคุณภาพ และเข้าถึงง่าย

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร

ตัวชี้วัดที่ K๔) จำนวนบริการอัจฉริยะที่กระทรวงฯ ให้บริการประชาชนและภาคธุรกิจ ที่เพิ่มขึ้น

หรือต่อยอดจากเดิม

ตัวชี้วัดที่ K๕) ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ 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 K๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัดที่ K๑๐) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๑) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต

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

กระทรวงแรงงานได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

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)

1. กำลังแรงงานของประเทศมีฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
2. ผลผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

สมรรถนะหลักขององค์กร

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ

1. อันดับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น ๑ - ๒ อันดับ
 2. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี
 3. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ ๒๐ จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ - ๕ จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 4. พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบการกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี
 5. 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

1. มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์
2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
3. แรงงานที่เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
4. การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือ
5. 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 สารสนเทศให้ทันสมัย 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. มีระบบวิเคราะห์และจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวก 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 ตรวจสอบและแก้ไขข้อมูล 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 (ตามแผนปฏิบัติราชการของกรม)

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) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหา อัตรากำลังประจำปี

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) บริหารโครงสร้างและอัตรากำลังเชิงรุก (การวางแผนอัตรากำลัง) (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 และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม (HRMS ๙)

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

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- เป้าหมาย

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

(๒) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (HRMG ๘)

(๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMG ๙)

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

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

- ตัวชี้วัด

K๑๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๑๒) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติการของกรม)

K๑๓) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย

K๑๕) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๑๖) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM)

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRMS ๑๑)

(๒) ส่งเสริม กำกับ ติดตามการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามแผนพัฒนารายบุคคล (HRMS ๑๒)

(๓) พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMS ๑๓)

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

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

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

- เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย (HRMG ๑๒)

- ตัวชี้วัด

K๑๗) ร้อยละการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

K๑๘) ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างและพัฒนากองทุนป้องกันการกระทำผิดวินัย

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง (HRMS ๑๖)

(๒) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง (HRMS ๑๗)

๑๒) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย โดยส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน 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) โดยที่คณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานจะจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ(มาตรา ๓๙ (๕)) ซึ่งจะมี ศูนย์ ประเมิน ความรู้ ความ สามารถ ที่เป็น หน่วยงาน ของ รัฐ และ ที่เป็น “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 เงิน หรือ ทรัพย์สิน ที่มีผู้บริจาคให้กองทุน ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน และเงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนในกรณี อื่น (มาตรา ๒๗) *เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการ ในประเภท ขนาด และท้องที่ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด จะต้องส่งเงินสมทบเข้า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในที่สุดทำก่อนปีที่มีการส่ง เงินสมทบ เว้นแต่จะได้อำนาจดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผ่านการรับรอง ความรู้ความสามารถตามจำนวนที่กำหนดในปีใดก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น (มาตรา ๒๙)

(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 ผู้ที่จ้างงานผู้ที่ไม่ได้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถทำงานในสถานประกอบกิจการในสาขาอาชีพ 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 ต้องไม่ใช่ผู้ประกอบกิจการที่ขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำส่งรายงานทางการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อกระทรวงการคลังภายใน 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 ประเภท ได้แก่ | |
| | | 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/จำนวนกลุ่มที่ขอรับการสนับสนุน |
| | | <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 <ul style="list-style-type: none"> (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) เพื่อให้นำเสนอคณะกรรมการ 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 |
|--|
| <p>ด้านที่ ๑ การเงิน</p> <p>ผลการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๖</p> <p>๑. ค่าใช้จ่ายบริหารงาน งบลงทุน รายการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ควรเร่งดำเนินการตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>๒. ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน รายการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ควรเฉลี่ยเป้าหมายไตรมาสที่ ๑ ลงในไตรมาสที่ ๒</p> <p>๓. เป้าหมายการใช้จ่ายเงินควรตั้งให้เป็นไปตามมติ ค.ร.ม.</p> |
| <p>ด้านที่ ๒ ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑. การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕</p> <p>ผลดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ ซึ่งผลประเมินได้คะแนนต่ำกว่าเป้าหมายมาก จึงควรเตรียมความพร้อมและกำหนดแผนการใช้จ่ายตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้มีผลคะแนนเพิ่มขึ้น</p> <p>๒. การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖</p> <p>๒.๑ ควรประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การให้กู้ และอำนวยความสะดวกให้แก่สถานประกอบการ</p> <p>๒.๒ ควรปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒.๓ ให้ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลเป้าหมายผลดำเนินงานของแต่ละไตรมาสและทั้งปีให้เป็นยอดสะสม</p> |

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 ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

| แผนระดับที่ ๑ | แผนระดับที่ ๒ | | แผนระดับที่ ๓ | | | | |
|---|---|---|--|---|--|--|--|
| ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) | แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) | แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | 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) | แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน 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>แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้าง ทักษะกำลังแรงงานและ สถานประกอบการให้ สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดกลบเลี้ยงผล ทางเทคโนโลยี</p> <p>แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาส การมีงานทำให้กำลัง แรงงานทุกกลุ่ม</p> <p>แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการ องค์กรและบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพสูงด้วยหลัก ธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้า กับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศ และการเชื่อมโยงข้อมูล ด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล</p> | <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศ และบูรณาการข้อมูลด้าน แรงงานเป็นดิจิทัล</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัล ด้านแรงงาน</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและ กระบวนการทำงานด้าน แรงงานสู่องค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูงและทันสมัย</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับโครงสร้างพื้น ฐานรองรับการเชื่อมโยง บริการดิจิทัลด้านแรงงาน และประสิทธิภาพด้านการ รักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์</p> | <p>ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบ กิจการ มีส่วนร่วมพัฒนา แรงงานของตนให้มี มาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การ เปลี่ยนแปลงในบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมใน อนาคต</p> <p>ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ ผู้ประกอบการ ดำเนินการ ตามกฎหมายให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ</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 | แผนปฏิบัติภารกิจ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนา ระบบบริหาร จัดการภาครัฐ</p> | <p>ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและ บริการแห่งอนาคต</p> <p>ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว</p> <p>ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่</p> <p>ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาคุณภาพ ตลอดช่วงชีวิต</p> | <p>หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคน สมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต</p> | <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวง แรงงานให้เป็นมืออาชีพ</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวง แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวง แรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะ สำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน</p> | <p>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพเครือข่าย การพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กร ธรรมาภิบาล พัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูง อย่างต่อเนื่อง</p> | <p>แผนปฏิบัติราชการ ๑ ปรับนโยบายและหลัก ปฏิบัติเพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านดิจิทัลเพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๓ ยกระดับการให้บริการ เพื่อรองรับการเป็นองค์กร ดิจิทัล</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการเป็นองค์กร ดิจิทัล</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๕ ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเป็นองค์กรดิจิทัล ประสิทธิภาพสูงและมั่นคง ปลอดภัย</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๖ ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล</p> | <p>ประเด็นการริเริ่มยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มี ความเหมาะสมสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจ ในอนาคต</p> <p>ประเด็นการริเริ่มยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร การจัด สวัสดิการ และเสริมสร้าง ความรักความผูกพันในองค์กร</p> <p>ประเด็นการริเริ่มยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร</p> <p>ประเด็นการริเริ่มยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากระบวนการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ</p> <p>ประเด็นการริเริ่มยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร ทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p> <p>ประเด็นการริเริ่มยุทธศาสตร์ที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบและ การป้องกันการกระทำผิดวินัย</p> | <p>ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตน ให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่ การเปลี่ยนแปลงในบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมในอนาคต</p> <p>ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบ กิจการ ดำเนินการตามกฎหมาย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ</p> |

| |
|---|
| 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) |
| กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) |
| แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน |
| แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) |
| แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน |
| แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) |
| แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) |
| แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี | แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม |
| แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลง | แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล |
| ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล | ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน |
| ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานด้านแรงงานสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย | ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน และประสิทธิภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ |
| ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและบุคลากรด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกระทรวงแรงงาน |
| แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน | แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง |
| แผนปฏิบัติการ ๑ ปรับแนวนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๓ ยกระดับการให้บริการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๕ ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัลประสิทธิภาพสูงและมั่นคงปลอดภัย | แผนปฏิบัติการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๖ ขยายผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล |
| ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาบุคลากรสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างสัมพันธภาพความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล | ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กร ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย |
| ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต | ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ |
| ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | |

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

บทที่ ๓

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำผลจากการระดมความคิดเห็นดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประมวลผลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจกำหนดทิศทาง นโยบายและแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) มีรายละเอียดดังนี้

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

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
๓. บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายหลัก

๑. เป็นองค์กรหลักให้เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ผลผลิต

๑. ผลการให้กู้ยืมเงินเป็นไปตามเป้าหมายและผู้กู้ยืมนำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ขอกู้ยืม
๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด

๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ผลลัพธ์

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

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามาร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งใช้ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวได้นำข้อมูลจากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผน รวมทั้งแบบสำรวจความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของทุนหมุนเวียนมาวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อม ประกอบกับ ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกฎหมาย เป็นต้น มาวิเคราะห์ร่วมด้วย พร้อมประมวลผลจากข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำมากำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๓ - ๑ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|--|---|
| <p>๑. กองทุนมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและดอกเบี้ยของกองทุนฯ มีอัตราที่ได้เปรียบในการกู้ยืมเงินเมื่อเทียบกับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ในตลาดเงิน รวมทั้งกองทุนยังมีการขยายระยะเวลาชำระหนี้ (จาก ๑๒ เดือน เป็น ๑๘ เดือน) (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของจำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีผลได้ถึงร้อยละ ๑๐๐ (การให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ) ขณะที่การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้ร้อยละ ๙๘.๗๕ สะท้อนประสิทธิภาพของกระบวนการและเครื่องมือในการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องในการส่งเสริมเงินทุนสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน อีกทั้งในปัจจุบันอัตรานโยบายของประเทศไทยขึ้นมาอยู่ในระดับร้อยละ ๑.๗๕ และมีแนวโน้มดอกเบี้ยขาขึ้น ยิ่งจะส่งเสริมความได้เปรียบของกองทุนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับสถานประกอบการ (ธนาคารแห่งประเทศไทย/ผลการประชุมคณะกรรมการนโยบายการเงิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖))</p> <p>๒. กองทุนมีกระบวนการในการติดตามการชำระหนี้ที่มีประสิทธิภาพสูง โดยมีแนวปฏิบัติและการบริหารจัดการในการติดตามหนี้ที่เป็นรูปธรรมเป็นฐานในการดำเนินงาน (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของการรับชำระหนี้จากลูกหนี้” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีผลได้ถึงร้อยละ ๙๙.๕๙ ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพของกระบวนการและเครื่องมือในการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการติดตามการชำระหนี้)</p> <p>๓. กองทุนมีเครือข่ายบุคลากรครอบคลุมทุกพื้นที่ ๗๗ จังหวัด ทำให้สามารถบริการและสื่อสารเชิงนโยบาย</p> | <p>๑. วัตถุประสงค์ของการให้เงินกู้ยืมอาจยังไม่ครอบคลุมความต้องการของสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่กำลังอยู่ในช่วงฟื้นฟูกิจการจากวิกฤตโควิด-๑๙ (จากการตรวจสอบความถี่ในการทบทวนกฎระเบียบของกองทุนฯ พบว่า ปัจจุบัน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเริ่มใช้ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๗ อาจสะท้อนให้เห็นจุดอ่อนในการดำเนินงานที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนฯ รวมถึงความเสี่ยงที่เงื่อนไขของการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนบางหลักเกณฑ์อาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>๒. การประชาสัมพันธ์อาจยังเข้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายตามที่กองทุนคาดหวัง เนื่องจากการขาดกลยุทธ์ทางการตลาดเชิงรุกบางประการ เช่น การลงพื้นที่เข้าถึงและสื่อสารกับกลุ่มสถานประกอบการเป้าหมายของกองทุนโดยตรง เป็นต้น (การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนยังไม่ได้เป้าหมายระดับ ๕ ที่ร้อยละ ๙๙.๕๐ โดยกองทุนฯ ดำเนินงานได้ร้อยละ ๙๘.๗๕ ซึ่งแม้จะดำเนินงานได้อย่างโดดเด่น แต่ก็ยังเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่ยังสามารถพัฒนาอย่างท้าทายได้เช่นกัน ด้วยการเจาะกลุ่มสถานประกอบการในพื้นที่มากขึ้น เพื่อส่งเสริมความเข้าใจถึงสิทธิและประโยชน์จากการกู้ยืมเงินหรือ ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนฯ ที่มีต่อการเติบโตของธุรกิจ หรือ การลดหย่อนภาษี เป็นต้น)</p> |

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|--|---|
| <p>ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ (จากการตรวจสอบโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ)</p> <p>๔. กองทุนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ (กองทุนมีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (e-funding) ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-billing) และระบบรายงานผลการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (cat3) ซึ่งช่วยส่งเสริมการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการบริการและดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p> <p>๕. กองทุนสามารถส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายฯ กับสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท. ๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีผลได้ถึงร้อยละ ๙๔.๒๐ เกินกว่าเป้าหมายร้อยละ ๙๑ อีกทั้งจากการตรวจสอบการดำเนินงานโครงการในแผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๕ พบว่า กองทุนฯ มีการจัดอบรมโครงการสัมมนาการดำเนินงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการจัดอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนฯ)</p> | <p>๓. ขาดแนวทางการบริหารหนี้ของกองทุนในภาวะวิกฤต เช่น การเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ หรือ วิกฤติที่กระทบต่อศักยภาพการกู้ยืมและชำระหนี้กองทุนของกลุ่มเป้าหมาย (จากการศึกษาแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของกองทุนปีงบประมาณ ๒๕๖๖ พบว่ายังไม่มีแผนสำรองในการบริหารหนี้ของกองทุนในภาวะวิกฤต หรือ ยังไม่มีการถอดบทเรียนของการบริหารจัดการหนี้ในภาวะวิกฤตในมิติต่างๆ ที่เป็น Best Practice หรือ Good Practice)</p> <p>๔. บุคลากรไม่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพียงพอต่อการรองรับการดำเนินงานในอนาคตของกองทุนฯ (จากการประเมินเชิงประจักษ์จากโครงสร้างองค์กรของกองทุนฯ พบว่า กองทุนฯ ไม่มีส่วนงานด้านกฎหมายโดยเฉพาะในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงอาจส่งปัญหาต่ออัตราค่าจ้างและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตำแหน่งนิติกรทั้งส่วนกลางและภูมิภาค)</p> <p>๕. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของกองทุน อาจส่งผลให้เกิดปัญหาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรดังกล่าวและนำไปสู่อัตราการลาออก (Turnover rate) ในระดับสูงในอนาคต (กรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างกองทุนมีจำนวน ๑๒๐ อัตรา เทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างของข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน ๓๘ อัตรา โดยปัจจุบันมีอัตราการลาออกอยู่ที่ร้อยละ ๓๓.๓๓)</p> <p>๖. กองทุนขาดนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทำให้การพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร รวมทั้งสะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ยังต้องพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการให้บริการและทำงานด้านสารสนเทศและดิจิทัลรองรับการดำเนินงานของกองทุนในอนาคต (จากการตรวจสอบโครงสร้างการดำเนินงานของกองทุนในปัจจุบันพบว่า ยังขาดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่ประจำกองทุน ขณะที่กองทุนกำลังพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนอย่างต่อเนื่อง)</p> |

ด้านที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๓ - ๒ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| โอกาส | อุปสรรค |
|---|---|
| <p>๑. ปัจจุบันประเทศไทยเกิดสภาวะขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้สถานประกอบการกิจการต้องมีการพัฒนาทักษะแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานรองรับการฟื้นตัวของสถานประกอบการ เพื่อบริหารจัดการต้นทุนของสถานประกอบการ (จากกรณีศึกษาของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทยที่มีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๗ ของ GDP ในไตรมาสที่ ๑/๒๕๖๖ พบว่า สถานการณ์ขาดแคลนแรงงานอาจรุนแรงขึ้น เพราะ อัตราการเปิดให้บริการของสถานประกอบการท่องเที่ยวฯ เท่ากับร้อยละ ๙๓ มากกว่าอัตราของจำนวนแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการท่องเที่ยวฯ ยังมีค่าอยู่ที่ร้อยละ ๘๖ โดยช่องว่าง (Gap) ที่ขาดแคลนมีอยู่ร้อยละ ๗ ซึ่งสูงกว่าไตรมาส ๔/๒๕๖๕ (สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๒๕๖๖))</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในปัจจุบันที่มีต้นทุนต่ำลงในการเข้าถึงและสื่อสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในปัจจุบันหลังช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ จะเป็นโอกาสกับกองทุนในการเพิ่มประสิทธิภาพทั้งการดำเนินงาน การบริการ การบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ รองรับนโยบายหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล (จากข้อมูลของ “ttb analytics” ชี ๓ ปัจจัยท้าทายเศรษฐกิจไทยต้องเร่งรับมือในปี ๒๕๖๖ (๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕)”) พบว่าพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปทั้ง การทำงานแบบ Work Form Home การซื้อสินค้าและบริการและการชำระเงินผ่านระบบออนไลน์มากขึ้นยังมีนัยสำคัญในช่วงการเกิดวิกฤติของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด ๒๐๑๙ รวมถึงการเกิดกระแสความสนใจของ Metaverse ได้เป็นตัวเร่งพฤติกรรม และธุรกรรมทางเศรษฐกิจบนโลกออนไลน์ ซึ่งการพัฒนาที่ก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มีผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคทั่วโลกเปลี่ยนไป)</p> | <p>๑. สภาวะเศรษฐกิจของประเทศยังไม่เติบโตได้ดีเท่าที่คาดการณ์ไว้ อาจส่งผลให้สถานประกอบการกิจการขาดสภาพคล่อง จนต้องเร่งฟื้นฟูกิจการเชิงธุรกิจ และอาจมองว่าการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานยังไม่ใช้ประเด็นสำคัญในปัจจุบัน (อัตราการเติบโตของ GDP ของประเทศไทยในไตรมาสที่ ๔/๒๕๖๕ พบว่า ต่ำกว่าค่าคาดการณ์ โดยเติบโตเพียงร้อยละ ๑.๔ เนื่องจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คาดการณ์ว่าอัตราการเติบโตของ GDP ประเทศไทย ปี ๒๕๖๕ เฉลี่ยทั้งปีอยู่ที่ประมาณร้อยละ ๓.๒ ส่งผลให้การเติบโตของ GDP ประเทศไทยปี ๒๕๖๕ ภาพรวมเติบโตเพียงร้อยละ ๒.๖ จากที่คาดการณ์ไว้ที่ร้อยละ ๓.๒ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๖))</p> <p>๒. ภาวะวิกฤตด้านต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อการลดทอนศักยภาพในการประกอบการ หรือ ความอยู่รอดของสถานประกอบการกิจการของไทย จนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานลง เช่น ภัยธรรมชาติ ความขัดแย้งทางการเมืองของประเทศไทยและโลก การชุมนุมประท้วง การเปลี่ยนแปลงของนโยบายแรงงาน ประเทศไทย โรคระบาดอุบัติใหม่ เป็นต้น (จากข้อมูลของ Global Risk Report (๒๐๒๓) กรณีประเทศไทยความเสี่ยงที่สำคัญที่จะนำไปสู่วิกฤต ๓ อันดับแรก ได้แก่ อันดับ ๑ วิกฤตหนี้สิน อันดับ ๒ วิกฤตค่าครองชีพ และ อันดับ ๓ ความเสียหายของสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากมนุษย์)</p> |

| โอกาส | อุปสรรค |
|--|---------|
| <p>๓. นโยบายภาครัฐของไทยมุ่งเน้นส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐปรับตัวไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในมิติการดำเนินงาน การบริหาร และการบริการ (จากการศึกษาแผน DGA ของประเทศไทย พบว่ามียุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับหน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและบูรณาการแพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลดิจิทัลภาครัฐและการใช้ข้อมูล สำหรับแผนพัฒนาดิจิทัลมียุทธศาสตร์ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลยุทธศาสตร์การสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (อ้างอิงจากแผนพัฒนามาตรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ (DGA) ๒) แผนพัฒนาดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ (ระยะ ๒๐ ปี))</p> <p>๔. แนวโน้มของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มมาจากฐานการขับเคลื่อนด้วยแรงงานที่มีทักษะสูงในการยกระดับเศรษฐกิจที่มีนวัตกรรมสูงเช่นกัน แต่สถานประกอบการกิจการอาจพัฒนาไม่ได้เพราะติดปัญหาด้านเงินทุน จึงเป็นโอกาสในการส่งเสริมเงินทุนในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของกองทุน (Digitalization and sustainable Economic Development ของ Asian Development Bank Institute อ้างอิงจากการศึกษาของทีปกร จิริฐิติกุลชัย (๒๕๖๔))</p> | |

๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix) ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

กลยุทธ์เชิงรุก (SO) เป็นการใชจุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาส เพื่อหาผลประโยชน์สูงสุดจากโอกาสที่เกิดขึ้น เพราะการใชจุดแข็งที่มีร่วมกับโอกาส จะช่วยทำให้ความสามารถในการแข่งขันดีขึ้นอีก

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามาเป็นการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีเพื่อแก้ไขจุดอ่อนหรือกลบจุดอ่อนขององค์กร

กลยุทธ์เชิงรับ (ST) เป็นการใช้จ่ายแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค เป็นการใช้จ่ายแข็งมาป้องกันอุปสรรคด้วยการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือกำลังเกิดขึ้นอยู่ในตอนนี้

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) เป็นการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งรับและเน้นป้องกันเพียงอย่างเดียว เนื่องจากเจอปัญหาที่บังจายภายใน-ภายนอก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจาก SWOT ดังกล่าวข้างต้นสามารถปรับมาเป็น TOWS เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์ได้ ดังนี้

ตารางที่ ๓-๓ แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กลยุทธ์เชิงรุก (SO) | กลยุทธ์เชิงรับ (ST) |
|---|--|
| <p>๑. ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของกองทุนที่นำไปสู่การขยายกลุ่มผู้รับบริการกู้เงิน/ยืมเงินที่สอดคล้องและปรับเปลี่ยนทันสถานการณ์ด้านแรงงานที่เปลี่ยนไป เช่น การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือกลุ่มแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือที่ขาดแคลน กลุ่มธุรกิจ SMEs และกลุ่มธุรกิจในเศรษฐกิจฐานราก หรือ การพัฒนาปรับปรุงแพ็คเกจ หรือ โปรแกรมชั้นของผลิตภัณฑ์และบริการเงินกู้/เงินยืมของกองทุนฯ การพัฒนาโมเดลทางการตลาด หรือ โมเดลทางธุรกิจที่เอื้อต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นต้น</p> <p>๒. ส่งเสริมการดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อเข้าถึง/ค้นหา/ขยายกลุ่มเป้าหมายใหม่ของกองทุนฯ ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ กลุ่มอุตสาหกรรมท่องเที่ยว กลุ่มอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรม หรือ เขตการพัฒนาพิเศษตามระเบียบเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมข้ามชาติ เป็นต้น</p> <p>๓. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพเชิงทรัพยากร ทั้งทุนมนุษย์ ทุนทางกายภาพ (วัสดุ อุปกรณ์) หรือทุนความรู้เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของกองทุน</p> <p>๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในสิทธิประโยชน์ของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการในช่องทางที่หลากหลายทั้ง On-line (เช่น การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Warehouse) การอบรม/เสวนาออนไลน์ ฯลฯ) และ On-site (เช่น การลงพื้นที่ ฯลฯ) การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่บนสังคมออนไลน์ที่เข้าถึงง่ายและเข้าใจง่าย หรือสื่อ</p> | <p>๑. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนฯ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในการสร้างเครือข่ายและขยายกลุ่มตลาดเป้าหมายของกองทุน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานประจำที่มีประสิทธิภาพ ● พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการส่งเสริมการตลาด การเป็นนักประชาสัมพันธ์เชิงรุกและทันต่อเทคโนโลยี การเจรจาต่อรอง การสร้างแรงจูงใจ การเป็น Lobbyist ● พัฒนานักประชาสัมพันธ์ (PR) ที่มีศักยภาพทางการตลาดสูงที่ความเป็นไปได้ในการทำตลาดให้กับกองทุนในระดับพื้นที่ได้ (Area Base PR) ● การเป็นที่ปรึกษาที่ส่งเสริมงานด้านการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานรอบด้าน ● การทำโปรเจค (Project) เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพ ● การบริหารจัดการติดตามชำระหนี้ในกรณีเกิดภาวะวิกฤติ <p>๒. จัดทำคลังหลักสูตรพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่เป็น Good/ Best Practice ที่ครบวงจรการพัฒนาทั้งเนื้อหา วิธีการ มาตรฐาน การวัดผล การรายงานผล ฯลฯ เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่สถานประกอบกิจการพร้อมจะนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Shopping) และตอบสนองแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานของกองทุนฯ</p> <p>๓. ทบทวนอัตราค่าจ้าง/โครงสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่รับผิดชอบพันธกิจการบังคับใช้กฎหมาย</p> |

| <p>อื่นๆ เช่น ระบบข้อมูลถามตอบ (FAQ) เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบกิจการในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์และการบริการของกองทุนฯ</p> <p>๕. ส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database) ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน เช่น การพัฒนาระบบ Dashboard เพื่อตรวจสอบ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานระบบฐานข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำทิศทาง/นโยบาย/มาตรการ/กลยุทธ์ของกองทุนฯ เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมบูรณาการระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลของกองทุน การบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร</p> <p>๖. พัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรด้วยฐานของหลักธรรมาภิบาล</p> | <p>ให้เหมาะสมและก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของกองทุนที่ เชื่อมโยงกับระบบประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนตามแผนปฏิบัติการและกระบวนการต่างๆ ของกองทุน</p> <p>๕. จัดการความรู้ด้านทักษะดิจิทัล เช่น การจัดทำคลังความรู้ออนไลน์ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ วิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรกองทุน ให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพงานที่รับผิดชอบได้เป็นเป้าหมายหลัก เช่น การพัฒนาทักษะด้าน Data Driven การจัดทำฐานข้อมูลในงาน การจัดทำ Data Set ในงาน เป็นต้น</p> <p>๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำภารกิจวิเคราะห์และสังเคราะห์กระบวนการปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดที่พัฒนาผลิตภาพ (Productivity) ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำ lean production/การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการ การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล การพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การลดขั้นตอนการลดความเสี่ยงในการสูญเสียเวลาทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> |
|---|---|
| <p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</p> | <p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT)</p> |
| <p>๑. พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานของกองทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้บริการและส่งเสริมความศรัทธาในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทุนในประเด็นพัฒนาที่สำคัญ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การปรับปรุงกระบวนการให้กู้ เช่น ลดขั้นตอนการยื่นเอกสาร การเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์และจัดลำดับสินเชื่อ เป็นต้น ● การเพิ่มช่องทางการรับบริการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ● การพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการติดตามชำระหนี้ในกรณีเกิดภาวะวิกฤติของกองทุนฯ | <p>๑. จัดทำการศึกษาวิจัยผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงานของสถานประกอบการที่กู้ยืมเงิน รวมทั้งส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) เทคนิคการประเมินผลิตภาพแรงงาน เพื่อเอื้อให้สถานประกอบการมีความพร้อมในการประเมินและการรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งรูปแบบ On-line (เช่น การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Warehouse) การอบรม/เสวนาออนไลน์ ฯลฯ) และ On-site (เช่น การลงพื้นที่ ฯลฯ) หรือ สื่ออื่น ๆ เช่น ระบบข้อมูลถามตอบ (FAQ) เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบกิจการในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์และการบริการของกองทุนฯ</p> |

● ปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการติดตามชำระหนี้โดยการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในตามข้อเสนอแนะของ สตง.

● การพัฒนากระบวนการของกองทุนในรูปแบบอื่นๆ เช่น การลดขั้นตอน การลดเอกสาร ลดระยะเวลาในการบริการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ทั้งงานประจำและงานเชิงรุกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทุน รวมถึงการบริการและการติดต่อประสานงาน เป็นต้น

๒. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ หรือหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการเป้าหมาย หรือ รองรับกลุ่มผู้รับบริการในโอกาสของกองทุนฯ หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนที่ทันสถานการณ์และส่งเสริมประสิทธิภาพของกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุน

๓. ส่งเสริมการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบการในการติดต่อเชื่อมโยงและบูรณาการการดำเนินงานกับกองทุนฯ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น

● การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สถานประกอบการสามารถบันทึกและรายงานข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Electronics)

● การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สถานประกอบการสามารถนำเข้า (Upload) เอกสารที่กองทุนฯ ต้องการ เพื่อลดเอกสาร (Paperless) ลดข้อผิดพลาดของข้อมูลที่รายงานและลดระยะเวลาของสถานประกอบการในการประสานงานผ่านระบบออนไลน์ (Electronics)

● พัฒนาต่อยอดระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและนวัตกรรมการบริหารจัดการ

๒. ศึกษา/ สํารวจ/ จัดทำฐานข้อมูลความต้องการของผู้ประกอบกิจการในการรับบริการของกองทุนฯ เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพการบริการ รวมถึงการขยายกลุ่มเป้าหมายและการสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

๓. ศึกษา/ สํารวจ/ จัดทำฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บข้อมูลที่ส่งเสริมการปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ เช่น สาเหตุของการผิดนัดชำระหนี้ ปัจจัยที่จูงใจให้ผู้ประกอบกิจการกู้ยืมเงินของกองทุน เป็นต้น

๔. จัดทำแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง การวิจัยเชิงองค์ความรู้ การวิจัยแบบ R๒R หรือ R&D รวมไปถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการอื่น ๆ ในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน

การบริการและส่งเสริมการปฏิบัติงานของกองทุนฯ เช่น ระบบการติดตามการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ

๔. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุขทางกาย ใจ และสร้างความสะดวกในชีวิต การปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว (Quality of Work-life) เช่น

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมในการเสริมแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากร เช่น กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ

- ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสวัสดิการสำหรับบุคลากรนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดตามความจำเป็น

- ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรที่มีความสุขที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงินของบุคลากร รวมถึงความสัมพันธ์อันดีและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร

๕. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใต้อุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและมีระดับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ/หรือ

การพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ

๖. พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน (Workplace) ที่เหมาะสม พร้อมต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสะดวกในชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว

๗. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนที่ครบวงจร โดยมีมาตรการ ดังนี้

- ทบทวน คาดการณ์และตรวจสอบแผนอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาวทุกปีงบประมาณ

- ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพให้มีความสอดคล้องกับภาระงานของกองทุนเพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง รวมถึง การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าให้พนักงานที่เป็นลูกจ้างของกองทุนฯ

- ทบทวนการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของกองทุน เช่น การทบทวนในภาพรวมการกำหนด

| | |
|--|--|
| <p>มาตรการจูงใจแก่หน่วยงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานเชิงรุกได้ตามเป้าหมายของตัวชี้วัดขององค์กร หรือการเจาะตลาดเงินกู้ยืมในพื้นที่ เป็นต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) ที่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ในปัจจุบันและทิศทางในอนาคต ● ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคลากร (IDP) ● ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ ตามแผนการพัฒนารายบุคคลระยะยาว (Training and Development Roadmap) | |
|--|--|

๓.๔ แผนปฏิบัติการประจำปี

การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมใน ๓ แผนประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต มีจำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

๑) โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการทำให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

๑) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีจำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

๑) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

- ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ** มีจำนวน ๒๘ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่
- เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ**
- กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน**
- ๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี
 - ๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๓) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕
 - ๔) โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๕) โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๖) กิจกรรมส่งเสริมผลิตภัณฑ์สำหรับผู้ให้บริการเงินให้กู้ยืมเงินและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๗) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๘) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
 - ๙) โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน**
- ๑) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์
 - ๒) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 - ๓) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน**
- กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน**
- ๑) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๒) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๓) โครงการจัดจ้างทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๔) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๕) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๖) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)
 - ๗) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๘) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น**
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น**
- ๑) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๒) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

- ๓) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล
 - ๔) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ
 - ๖) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))
 - ๗) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
 - ๘) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์
- ทั้งนี้ รายละเอียดของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถแสดงได้ตามตารางที่ ๓ - ๔

ตารางที่ ๓ - ๔ กรอบระยะเวลาและงบประมาณของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---|--|---|--|---|---|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | | |
| ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม | ๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ ๒ เพื่อชี้แจงการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๓. เพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (สท.๒) และวิธีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒. สร้างความรู้ความเข้าใจ และการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามตรา ๒๖/๔ (๒) | ๑. จัดทำแนวทางการดำเนินโครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ ๒. จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินโครงการสัมมนาและแบบประเมินผล ๓. จัดสรรเป้าหมายและวงเงินงบประมาณ ๔. ติดตามการดำเนินงาน ๕. รวบรวมและสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ | ผลผลิต กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการกองทุนได้ทราบสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุน | ๑. ผู้เข้าสัมมนาร้อยละ ๘๐ เทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ๒. ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้าสัมมนาผ่านตามเกณฑ์การประเมินผลหลังการสัมมนา ๓. ร้อยละ ๑๐ ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน | บก. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---|--|--|---|--|--|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | | | | | | | | | | | |
| ๑. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้บริการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย | ๑. จัดทำแบบสำรวจการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงินผ่านระบบออนไลน์ ๓. ขอความร่วมมือผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ ๔. รวบรวมผลการสำรวจเพื่อสรุปผล นำมาจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. เสนอหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้บริหารเห็นชอบ | ผลผลิต หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปรับปรุง ผลลัพธ์ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินที่ได้ปรับปรุงตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย | บก. | ✓ | - | - | - | - |
| ๒. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ปรับปรุงหลักเกณฑ์ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของ | ๑. ผู้มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. จัดประชุมหารือเพื่อพิจารณาร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ผลผลิต หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | บก. | - | ✓ | - | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|--------------------------------------|---|---|---|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุน | ๒. ปรับปรุงหลักเกณฑ์ การให้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ครบ ๕ ระดับตามขั้นตอน การดำเนินงาน | ๒. เสนอร่างหลักเกณฑ์การ ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้คณะกรรมการจัดทำ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการใช้จ่ายเงินเพื่อ ช่วยเหลือหรืออุดหนุน จากกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๓. ส่งร่างหลักเกณฑ์การใช้ จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรือ อุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานให้กลุ่มกฎหมาย พิจารณา ๔. เสนอร่างหลักเกณฑ์การ ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา ๕. เสนอร่างหลักเกณฑ์การ ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ ปลัดกระทรวงแรงงาน | ผลลัพธ์ การขอรับเงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนเกิดแรงจูงใจ ในการขอรับเงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนมากขึ้น | | | | | | | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---|---|--|--|---|---|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ๓. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความคล่องตัวมากขึ้น | ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบด้านการบริการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนสามารถดำเนินการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | ๑. ระดมความคิดเห็นกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๒. สรุปข้อมูลการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้บริหารเห็นชอบ ๔. เผยแพร่กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ | ผลผลิต กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จ ผลลัพธ์ กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีประสิทธิภาพ | ๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด | บก. | - | ✓ | - | - | - |
| ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน | | | | | | | | | | | |
| ๑. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย | ผู้ประกอบกิจการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบกิจการผู้เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจเข้าถึงและใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์ ๒. ขออนุมัติจัดจ้าง ๓. ดำเนินการจ้าง ๔. เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่างๆ | ผลผลิต สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานหลากหลายประเภท ผลลัพธ์ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่จัดทำไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานรับสื่อนำไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย | บก. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---|--|---|---|---|---|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ๒. กิจกรรมสำรวจ ความพึงพอใจต่อสื่อ ประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน* | เพื่อสำรวจความพึงพอใจ ของผู้รับบริการเงินกู้ยืม และเงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนที่มีต่อสื่อ ประชาสัมพันธ์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน | กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผล สำรวจความพึงพอใจที่ได้จาก ผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อ สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ | ๑. จัดทำแบบสำรวจ ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อ สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ ๒. แบบสำรวจได้รับความ เห็นชอบจาก ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในไตรมาสที่ ๒ ๓. แจงเวียนให้สนพ./สพร. ดำเนินการสำรวจ ความพึงพอใจฯ ๔. สรุปผลความพึงพอใจ และนำเสนอผู้อำนวยการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อพิจารณาให้ ข้อเสนอแนะ | ผลผลิต กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับรู้ถึง ความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุน ผลลัพธ์ สื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับ การประเมินผลสัมฤทธิ์และมี แนวทางในการพัฒนา/ ปรับปรุง/ทบทวนการจัดทำสื่อ ในปีงบประมาณถัดไป | ๑. การดำเนินการสำรวจ ความพึงพอใจฯ แล้วเสร็จ ตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. ผลสำรวจความพึงพอใจฯ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญในการ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ ประเด็น | บก. | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---|--|--|--|---|--|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร | | | | | | | | | | | |
| กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี | เพื่อกำกับดูแลผู้ประกอบกิจการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี | ผู้ประกอบกิจการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด | ๑. มีหนังสือถึง สพร. และ สนพ. แจ้งให้ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี ๒. มีหนังสือถึง สพร. และ สนพ. แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบกิจการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัดทราบและเตรียมความพร้อมดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปีพร้อมแจ้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำล่าสุดที่ใช้เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบประจำปี ๓. กำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการบันทึกผลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน(สท.๒) ประจำปี ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน | ผลผลิต ผู้ประกอบกิจการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด ผลลัพธ์ ผู้ประกอบกิจการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (ตามเกณฑ์ชี้วัดด้านการปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน) | ผู้ประกอบกิจการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนด | สร. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---|--|---|---|--|--|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | | ๔. มีหนังสือถึง สพร. และ สนพ. ให้เร่งรัด ติดตาม ผู้ประกอบการที่อยู่ใน ข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานที่ยังไม่ยื่นแบบ แสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ให้ยื่นแบบ ให้เสร็จสิ้น ๕. ตรวจสอบผลการยื่นแบบ แสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ทางระบบ รายงานผลการพัฒนาฝีมือ แรงงาน และรายงานผล ให้ผู้บริหารทราบ | | | | | | | | |
| ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน | | | | | | | | | | | |
| ๑. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวน แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี | ๑. เพื่อดำเนินการทบทวน แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน แผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี | แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือ แรงงาน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี มีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แผนปฏิบัติการที่สำคัญ มีองค์ประกอบหลักที่ดีและ ครบถ้วน | ๑. แต่งตั้งคณะทำงานทบทวน แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน และ แผนปฏิบัติการประจำปี ๒. ขออนุมัติโครงการอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ | ผลผลิต แผนปฏิบัติการกองทุนที่มี คุณภาพสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการระยะยาวและ มีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน ผลลัพธ์ แผนปฏิบัติการกองทุนผ่าน ความเห็นชอบจากคณะ กรรมการบริหารกองทุน และ มีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหาร และหน่วยงานภายในกองทุน รับทราบ | ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน ปฏิบัติการกองทุนประจำปีมี ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ดี ครบถ้วน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปี ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ และมีการเผยแพร่ให้แก่ ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือน สิงหาคม | น.ผ. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|---|----------|---|--------------------|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | <p>๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม เชิงปฏิบัติการ มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำ แผนปฏิบัติการมีส่วนร่วม ระดมความคิดเห็นในการ ทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติ การบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี</p> | | <p>แรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน แผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี</p> <p>๓. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานแผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน แผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>๔. ยกร่างแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน)</p> <p>๕. ขอความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลด้าน</p> | | | | | | | | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี |
|--|--|---|--|---|--|--------------|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ |
| | | | กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ต่อ คณะอนุกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ให้ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | | | | | | | | |
| ๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานประจำปี | ๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหารความเสี่ยง และระบบการควบคุม ภายในกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๒. เพื่อจัดทำแผนบริหาร ความเสี่ยงกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานประจำปี โดยการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมี แผนบริหารความเสี่ยงกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ที่มาจาก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. ขออนุมัติและจัดอบรม เชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผน บริหารความเสี่ยงประจำปี ๓. ขอความเห็นชอบคู่มือ และแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีจากคณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน ๔. เผยแพร่คู่มือและแผน บริหารความเสี่ยงประจำปี ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง | ผลผลิต ๑. บุคลากรกองทุนได้รับการ อบรมและมีความรู้ความเข้าใจด้าน การบริหารความเสี่ยงและควบคุม ภายใน ผลสัมฤทธิ์ ๑. มีแนวทางในการบริหารจัดการ ความเสี่ยงโดยกำหนดผ่าน แผนบริหารความเสี่ยง ๒. แผนบริหารความเสี่ยงกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ผ่าน ความเห็นชอบจากคณะ | ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับ การอบรมตามเป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหารความเสี่ยงและ ระบบการควบคุมภายในกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ๓. คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยง ของกองทุนมีองค์ประกอบ ครบถ้วน โดยผ่านความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร กองทุน รวมทั้งเผยแพร่แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ภายในไตรมาสที่ ๒ | นผ. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี |
|---|---|--|--|--|--|--------------|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ |
| | | | | กรรมการบริหารทุนหมุนเวียน และได้สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ | | | | | | | |
| ๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ | ๑. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๕๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๓. เพื่อจัดทำแผน การบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี | แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการ ที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดี และครบถ้วน | ๑. ขออนุมัติโครงการ ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำร่างรายละเอียด ขอบเขตของงาน) ๓. จัดทำและนำเสนอร่าง รายละเอียดขอบเขตของงาน ต่ออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา และคณะกรรมการตรวจรับ พัสดุในงานจ้าง ๕. ดำเนินการสรรหาและจัด จ้างที่ปรึกษา ๖. บริหารสัญญาจ้าง ๗. นำเสนอแผนต่อคณะ กรรมการบริหารทุนหมุนเวียน เพื่อขอความเห็นชอบ ๘. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผนปฏิบัติการให้ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | ผลผลิต แผนปฏิบัติการกองทุน ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการระยะยาวและ มีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน ผลลัพธ์ แผนฯ ผ่านความเห็นชอบจากคณะ กรรมการบริหารกองทุน และมีการ สื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและ หน่วยงานภายในกองทุน รับทราบ | ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน ปฏิบัติการกองทุนประจำปี มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติ การระยะยาวและมีองค์ประกอบ ที่ดีครบถ้วน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปี ได้รับความเห็นชอบ และ มีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง | นผ. | - | - | - | - | ✓ |
| ๔. โครงการทบทวนและจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | เพื่อให้มีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการกำหนดผ่านคู่มือ ที่ช่วยส่งเสริมให้ การบริหารจัดการ งานกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานมีประสิทธิภาพ | มีการทบทวนและจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ | ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. คณะทำงานร่วมกัน พิจารณาคัดเลือก กระบวนการหรือคู่มือ ที่จะพัฒนา ๓. ศึกษาแนวทางการจัดทำ รายละเอียด ขั้นตอน วิธีการ ดำเนินงาน และจัดทำร่าง คู่มือการปฏิบัติงาน | ผลผลิต คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจ กองทุนได้รับการพัฒนาและ เผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ กองทุนมีแนวทาง การปฏิบัติงานที่ มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานโดย กำหนดผ่านคู่มือ การปฏิบัติงาน | คู่มือที่ได้รับการพัฒนาและ เผยแพร่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ | นผ. | ✓ | - | ✓ | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี | |
|---|--|---|--|--|---|-------------------|----|----|----|----|----|--|
| | | | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | | ๔. เสนอขอความเห็นชอบ ร่างคู่มือการปฏิบัติงานต่อ คณะกรรมการบริหารกองทุน ๕. จัดทำรูปเล่มและเผยแพร่ คู่มือผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ | | | | | | | | | |
| ๕. โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อประเมินว่า การปฏิบัติภารกิจ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้ก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อประชาชนและภาครัฐ มากหรือน้อยกว่าค่าใช้จ่าย และผลเสียที่เกิดขึ้นเพียงใด ๒. เป็นข้อมูลสำหรับส่วน ราชการใช้ในการทบทวน และจัดลำดับความสำคัญใน การเลือกปฏิบัติภารกิจ หรือ เป็นข้อมูลสำหรับรัฐบาล เพื่อพิจารณาขยับเล็การกิจ รวมทั้งการปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติให้มีประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น | เพื่อประเมินความคุ้มค่าทาง เศรษฐกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อนำไปสู่การดำรงอยู่ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ จะส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภาพ ของแรงงานไทย | ๑. วางขอบเขตของการศึกษา ที่ทีมประเมินศึกษาข้อมูล เกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ได้รับ การพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือ (ผ่านการทดสอบ มาตรฐาน ฝีมือแรงงาน) ที่มีการเก็บ รวบรวมข้อมูลไว้ (รายปี) เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่สามารถ นำมาเป็นผลตอบแทนที่ เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือ (เช่น การเปลี่ยนแปลงของรายได้ ของแรงงานต่อคน และ/หรือ จำนวน ผลผลิตเฉลี่ยที่ทำต่อ วัน) เพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูล เชิงปริมาณเบื้องต้น ๒. ปรึกษาหารือ ทำการ สัมภาษณ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างแผนที่ผลลัพธ์ ๓. เก็บรวบรวมสำหรับผลลัพธ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ วิเคราะห์หาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากการทำงานของแรงงาน โดยทีมประเมินเข้าเก็บข้อมูล ในพื้นที่(สถานประกอบกิจการ) และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง | ผลผลิต ๑. รายงานการติดตาม ประเมินผล ความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของ กองทุน ๒. ผลการประเมิน ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ๑. เป็นการประเมินความสำเร็จ ของกองทุนเพื่อมุ่งสู่ระดับของ กองทุนที่มีการพัฒนา ๒. ได้ความสำคัญและความ จำเป็นของการคงอยู่ ของกองทุนในอนาคต | รายงานการติดตามประเมินผล ความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของ กองทุน | นพ. และ บก. | - | - | - | ✓ | - | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|--------------|----------|--|--------------------|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | | <p>๔. วิเคราะห์หาผลตอบแทน จากการทำงานของแรงงานต่อ คนและการจำแนกผลประโยชน์ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของ แรงงานฝีมือ</p> <p>๕. สรุปผลการวิเคราะห์ใน รูปแบบของ ROI : สรุปข้อมูล การคำนวณผลตอบแทนของ แรงงานฝีมือในภาพรวม และ ความคุ้มค่าให้กับผู้ให้การ สนับสนุนโครงการ</p> <p>๖. ข้อเสนอแนะ จากข้อมูลใน การประเมินผลตอบแทนที่ เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือมี ข้อสรุปในด้านหลักการ ดำเนินงานองค์กรผู้ให้ทุนใน การพัฒนาแบบ/วิชาการให้ เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนา ฝีมือแรงงานต่อไป</p> | | | | | | | | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี |
|--|---|--|---|---|---|--------------|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ |
| ๖. กิจกรรมส่งเสริมผลิตภัณฑ์บริการให้กู้ยืมเงินและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | เพื่อให้กองทุนฯ มีการดำเนินการส่งเสริมผลิตภัณฑ์สำหรับให้กู้ยืมเงินและให้ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ครบวงจร (ready-to-buy) ทั้งเนื้อหา หลักสูตร แนวทางการดำเนินการ ประเมินผล ติดตามผล ฯลฯ ที่พร้อมใช้งาน จึงใจให้ผู้ประกอบกิจการมาขอรับบริการ | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลิตภัณฑ์บริการให้กู้ยืมเงินและให้ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ครบวงจร (ready-to-buy) ที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ | ๑. จัดทำผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายสำหรับการให้กู้ยืมเงินและให้ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ครบวงจร พร้อมให้ผู้บริการนำไปประยุกต์ใช้ ๒. รายงานผลและขอความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในไตรมาสที่ ๒ ๓. แจกเวียนผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายให้แก่สนพ./สพร. เพื่อนำไปให้ผู้ขอรับบริการกู้ยืมเงินและขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนพิจารณานำไปประยุกต์ | ผลผลิต กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายที่พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ ผลลัพธ์ ผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายที่พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ขอรับบริการฯ | ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายฯ ตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. กองทุนมีผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายฯ ที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ขอรับบริการฯ | บก. | - | - | ✓ | - | - |
| ๗. กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | ๑. เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่ได้รับการปรับปรุงที่มีความครบถ้วนของข้อมูลและตอบโจทย์การนำไปใช้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ | กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ | ๑. ทบทวนฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่มีอยู่เดิม ๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการเป็น HRIS (Human Resources Information System) โดยเพิ่มเติมข้อมูลที่เป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เช่น อายุการทำงาน และอื่นๆ ๓. นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับ การปรับปรุงให้ผู้อำนวยความสะดวกส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ | ผลผลิต กองทุนมีฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุง ผลลัพธ์ ฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนและตอบโจทย์การนำไปใช้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ | ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ตามแผนงานหรือระยะเวลา | บพ. | - | ✓ | - | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี |
|--|---|---|---|---|--|--------------|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ |
| ๘. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)* | ๑. เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเอง ๒. เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามสายอาชีพเป็นไปตามที่กองทุนฯ กำหนด | บุคลากรของกองทุนมีแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลตามประเด็นการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมและมีการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามสายอาชีพเป็นไปตามที่กองทุนกำหนด | ๑. กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนารายบุคคล ๒. จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล ๓. แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๔. แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานประเมินผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน | ผลผลิต บุคลากรของกองทุนฯ มีแผนพัฒนารายบุคคล ผลลัพธ์ บุคลากรกองทุนฯ มีการนำความรู้/ทักษะที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน | ๑. ประเด็นการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ประเด็นต่อการพัฒนา ๒. บุคลากรของกองทุนฯ ที่มีการนำความรู้/ทักษะที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด | บพ. | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๙. โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | เพื่อให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะอนุกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการทบทวนระเบียบว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนา | กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๒. ดำเนินการสัมมนา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะอนุกรรมการพิจารณาการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะอนุกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. ชลบุรี ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร | ผลผลิต กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สนองประโยชน์ตรงตามความต้องการ | ๑. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมการสัมมนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เทียบกับเป้าหมายโครงการ ๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น | บก. | ✓ | - | - | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี |
|--|---|---|--|---|---|--------------|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ |
| | ฝีมือแรงงาน รวมทั้งกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ | | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๙ ฉะเชิงเทรา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมจำนวน ๔๐ คน กิจกรรมประกอบด้วย (๑) การบรรยายหัวข้อ “หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” (๒) การแบ่งกลุ่มร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (๓) การเยี่ยมชมสถานประกอบการเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบการ ๕.๓ รายงานผลการดำเนินโครงการ | ของกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | | | |
| ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน | | | | | | | | | | | |
| ๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ | ๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับอบรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต | ๑. เจ้าหน้าที่และบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. นำเสนอเรื่องของการพัฒนาจิตแนวใหม่ | ผลผลิต ๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต | ๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ | บพ. | ✓ | - | - | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|--|--|--|---|--|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ที่ตีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์ | ๒. เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการและขั้นตอนในการนำจิตตปัญญาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๓. เพื่อฝึกสติ และสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ๔. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกและพัฒนาจิตให้เป็นวิถีการทำงานและระบบ | ๒. เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญาประยุกต์ใช้ในองค์กร ฝึกสติและสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ๓. เป้าหมายท้าทาย เจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ | ความสัมพันธ์ของการพัฒนาสติกับการทำงานของสมอง การพัฒนาสติ ๓ ระดับ ในองค์กรด้วยหลัก “คน-ทีม-องค์กร” ๒. ฝึกปฏิบัติพัฒนาสติในการทำงาน (Practice) ซึ่ให้เห็นการพัฒนาจิตกับทีม (Teamwork & Team Learning) เช่น ๑) Mindfulness - การฝึกสติ บทเรียนที่ได้จาก Session นี้คือ “การรู้ตัวว่าเราคิดอะไรเป็นสิ่งที่ควรฝึกละเลย” เป็นการฝึกเพื่อให้เรารู้ตัวก่อนที่เราจะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่กระทบจิตใจเรามีภูมิคุ้มกัน ควบคุมอารมณ์ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ๒) Self Awareness – ความตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกให้เรารู้ความเป็นตัวเองการจับความคิดตัวเองให้ได้ ๓) Self Management – การจัดการความคิดของตัวเองเราเอง ๔) Empathy -การรับฟังบนพื้นฐานของความเข้าใจ | กระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ผลลัพธ์ การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานดีขึ้น | และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญา มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | | | | | | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|--------------|----------|--|--------------------|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | | <p>เปิดกว้างในการรับฟังเสียง ความรู้สึกของผู้อื่น “ทีมที่ดี ที่สุด คือ การมีพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) ที่เราสามารถ พูด หรือแสดงออกได้ด้วย ความรู้สึกจริงๆ”</p> <p>๕) Motivation - แรงแบบดาล ใจในทุกวันที่เรามีชีวิต</p> <p>๖) Leadership - ความเชื่อมั่นในตัวเราที่เป็น แรงผลักดันให้คนอื่น ๆ</p> <p>๓. มีการนำกระบวนการของ Dialogue และการอภิปราย อย่างสร้างสรรค์ด้วยสติ สนทนามาใช้จนสามารถ ประยุกต์พัฒนาจิตให้เป็นวิถีใน องค์กร (MIO)</p> <p>๔. ประเมินผลกิจกรรม</p> <p>๕. สรุปและรายงานผล</p> | | | | | | | | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|--|--|---|---|--|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ๒. กิจกรรมจัดทำแนวทาง สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา* | เพื่อสำรวจ และจัดทำ แนวทางการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การประเมินผล และปรับปรุงแนวทาง การสร้างความสัมพันธ์ 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 โดยได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บริหาร กองทุนฯ ๓. แจกเวียนแนวทาง พัฒนาการสร้างสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ บุคลากรดำเนินการ ๔. ประเมินความสัมพันธ์ ภายในองค์กรหลังดำเนิน กิจกรรม ๕. สรุปผลการดำเนิน กิจกรรมและรายงานต่อ ผู้บริหารกองทุนเพื่อให้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | ผลผลิต ๑. มีผลสำรวจแนวทางการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ๒. มีผลจากการปฏิบัติตาม แนวทางเพื่อใช้ในการปรับปรุง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลลัพธ์ ผลการประเมินแนวทาง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ดีขึ้น | ๑. หน่วยงานที่นำแนวทาง ทางการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาไปปรับปรุง มีจำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒. ระดับความพึงพอใจ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่า ระดับ ๓ | บพ. | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|---|--|---|--|---|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ๓. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน * | ๑. เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อจัดหา/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญทั้งทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากร | กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีคลังความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. สำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดหาแหล่งเรียนรู้/สร้างคลังความรู้เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ตามความต้องการพัฒนาของบุคลากรของกองทุนฯ ๓. เผยแพร่คลังความรู้ให้แก่บุคลากรกองทุนฯ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ กองทุนฯ | ผลผลิต กองทุนมีคลังความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนฯ ผลลัพธ์ บุคลากรกองทุนฯ สามารถศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านคลังความรู้ที่จัดทำได้ | ๑. องค์กรความรู้ที่จัดทำ/จัดทำจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง ๒. กองทุนฯ มีคลังความรู้ตอบโจทย์ความต้องการพัฒนาของบุคลากรกองทุน | บพ. | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|--|---|---|---|---|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน | | | | | | | | | | | |
| ๑. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ ที่จำเป็นตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน ๒. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและบริการต่างของกองทุนให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย โดยนำเสนอผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดทำแล้วเสร็จและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง | ๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ ๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ ๓. ขออนุมัติโครงการ ๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงาน ๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน ๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการ ๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) ๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐. อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์ ๑๑. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒. ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์ | ผลผลิต เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำสำเร็จ ผลลัพธ์ เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด | นผ. | ✓ | - | - | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี |
|---|--|---|--|--|---|--------------|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ |
| ๒. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | เพื่อให้กองทุนมีระบบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีตอบสนองผู้ใช้บริการภายใน โดยจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ผลผลิต จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ สามารถใช้จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา | นผ. | ✓ | - | - | - | - |
| ๓. โครงการจัดจ้างทำระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ บริหารจัดการระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บ | มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CO) เพื่อขอความเห็นชอบ ๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดทำระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ ๓. ขออนุมัติโครงการ ๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้าง ๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน ๗. ขออนุมัติจัดจ้าง | ผลผลิต ๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการใช้งานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา | นผ. | - | ✓ | ✓ | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี |
|---|---|--|---|--|--|--------------|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ |
| | ข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยสามารถประมวลผลและเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง | | ๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) ๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐. ทดสอบใช้ระบบ ๑๑. อบรมการใช้ระบบ ๑๒. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบ เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | | | | |
| ๔. กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | เพื่อสำรวจความต้องการ ความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรคของการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบ | สำรวจผลการใช้งาน ความต้องการความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรคของระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. จัดทำแบบสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง ๓ ระบบ ๒. ดำเนินการสำรวจ ๓. รวบรวมผลสำรวจความต้องการและสรุปผล ๔. รายงานผลการสำรวจความต้องการต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ผลผลิต ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ระบบ ผลลัพธ์ รายงานผลสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ | ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแผนงานหรือระยะเวลา | นผ. | - | - | ✓ | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี | |
|--|---|--|--|--|---|--------------|----|----|----|----|----|--|
| | | | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | | | | | | | |
| ๕. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อบำรุงรักษาการทำงานของระบบสารสนเทศให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องตลอดเวลา ๒. เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและปัญหาระบบงานสารสนเทศเหมาะสม สอดคล้อง และรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. เพื่อรักษาความปลอดภัยและป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประสงค์ราย | ระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง | ๑. ขออนุมัติโครงการ ๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้าง ๔. จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน ๕. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน ๖. ขออนุมัติจัดจ้าง ๗. ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและบริหารสัญญาจ้าง ๘. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง | ๑. ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด | นผ. | - | - | - | ✓ | - | |
| ๖. กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)* | เพื่อศึกษาศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study) | กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study) ๒. ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ผลผลิต กองทุนมีรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ กองทุนสามารถนำรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา | ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา | บก. | - | - | ✓ | - | - | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---|---|--|---|---|---|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | | <p>๓. จัดทำรายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ</p> <p>๔. นำเสนอรายงานดังกล่าวให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ข้อเสนอแนะถึงความคุ้มค่า ข้อดีและข้อเสียของผลจากการศึกษาความเป็นไปได้</p> | <p>ฝีมือแรงงานเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> | | | | | | | |
| ๗. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | เพื่อให้กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจและสนับสนุนการให้บริการของกองทุนฯ | ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นในภารกิจต่างๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | <p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑.๑ วิเคราะห์และสรุปประเด็นถาม-ตอบที่มีความถี่สูงเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ</p> <p>๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับคำถามสำคัญใน FAQ</p> <p>๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำตอบที่จะบรรจุใน FAQ</p> <p>๒. จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> | <p>ผลผลิต</p> <p>กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจของกองทุน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>ผู้รับบริการของกองทุนเข้าถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว</p> | <p>๑. ระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการ จำนวน ๑ งาน</p> <p>๒. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> | นผ. | - | ✓ | - | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|--|---|--|---|---|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | | ๔. ติดตามและประเมินผล การใช้งานระบบ FAQ ของ กลุ่มเป้าหมาย | | | | | | | | |
| ๘. กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้ งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน* | ๑. เพื่อให้ทราบข้อมูล จำนวนและสภาพครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ เพื่อการปฏิบัติงานด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อจัดทำแผน ความเพียงพอของ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์กองทุนฯ ๓. เพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อ ขอรับจัดสรรครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ กองทุนฯ จากคณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน | ๑. มีข้อมูลจำนวน และสภาพ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดทำแผนและข้อเสนอการ ขอรับจัดสรรเงินงบประมาณ ค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์กองทุนฯ จาก คณะกรรมการบริหารทุน หมุนเวียน | ๑. สำรวจความพร้อมใช้งาน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อ สำรวจความพร้อมใช้งาน และพิจารณาจัดสรรครุภัณฑ์ ให้เหมาะสมกับความจำเป็น ของหน่วยงาน ๑.๒ รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ของ สพร./สนพ. เพื่อจัดทำ รายงานส่งให้กับหน่วยงาน ๑.๓ จัดทำแบบสำรวจ ความพร้อมในการใช้งาน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของสพร./สนพ. ๑.๔ จัดส่งข้อมูลพื้นฐานและ แบบสำรวจความพร้อมใน การใช้งานครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ให้กับ สพร./สนพ. ๑.๕ ติดตามผลการตอบ แบบสำรวจความพร้อมใน การใช้งานครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์กับ สพร./สนพ. ๑.๖ ประมวลผลข้อมูลที่ได้ จากแบบสำรวจความพร้อม ในการใช้งานครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. ๒. จัดทำแผนความเพียงพอ ของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนฯ | ผลผลิต ๑. ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์กองทุนฯ ๒. ข้อเสนอเพื่อขอรับเงินจัดสรรในปี งบประมาณ ๒๕๖๘ ผลลัพธ์ สามารถจัดสรรครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ ได้เป็นไปตามแผนการจัดสรร | ระดับความสำเร็จของกิจกรรม ตามแผนงานหรือระยะเวลา ของข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรร เงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์จาก คณะกรรมการบริหารทุน หมุนเวียน | นผ. | - | ✓ | - | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|--|--|---|---|--|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | | ๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับ จัดสรรเงินงบประมาณค่า ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน ๓.๑ จัดทำ/ข้อเสนอ เชิงนโยบายในการจัดซื้อ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เสนอ ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ จัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ในปีงบประมาณถัดไป | | | | | | | | |
| ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพสูงขึ้น | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น | | | | | | | | | | | |
| ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อให้ ผอ. สพร./สนพ. มีความรู้ความเข้าใจในวาท การดำเนินงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน และสามารถ นำไปเป็นแนวทางเพื่อกำหนด นโยบายในการขับเคลื่อน ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานระดับพื้นที่ ๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ประจำปี งบประมาณ ๓. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ | ๑. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน และ ผู้ประสานงาน รวมจำนวน ๒๕๐ คน ๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานกองทุน | ๑. ติดต่อประสานงาน สถานที่จัดสัมมนาและ วิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขอ อนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผล การดำเนินงานโครงการ | ผลผลิต ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงาน ด้านกองทุน ตามเป้าหมาย ที่ได้รับมอบหมาย | ๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้า สัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงาน ที่ส่งบุคลากรเข้าอบรมสามารถ ดำเนินงานตามตัวชี้วัดกองทุน สำเร็จตามเป้าหมาย | บก. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี |
|--|---|--|--|---|---|--------------|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ |
| | การดำเนินงานตามเกณฑ์ ชี้วัดการประเมินผล การดำเนินงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี และการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ | พัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่าง ถูกต้องตรงกัน | | | | | | | | | |
| ๒. โครงการ นักประชาสัมพันธ์ มีอาชีพทางการกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล | ๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานมี ทักษะความรู้เกี่ยวกับ การเป็นนักประชาสัมพันธ์ ๒. เพื่อให้สามารถ ประชาสัมพันธ์ การให้บริการเงินกู้และเงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย | เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงาน กองส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงาน ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ประสานงาน จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๕๐ คน รวมจำนวน ๑๐๐ คน มีความรู้ความเข้าใจ ด้านการประชาสัมพันธ์ และสามารถพัฒนาทักษะของ การเป็นนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน | ๑. ติดต่อประสานงาน สถานที่จัดอบรมและ วิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผล การดำเนินงานโครงการ | ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะนัก ประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ๑. ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะ เพิ่มขึ้น ๒. ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานนำความรู้ และทักษะไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารภารกิจกองทุน | ๑. ร้อยละ ๘๕ ของผู้ปฏิบัติงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าอบรมตามเป้าหมาย ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ปฏิบัติงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้และทักษะการเป็นนัก ประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม นำความรู้และทักษะไปใช้ในการ การปฏิบัติงาน | บก. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๓. กิจกรรมพัฒนาทักษะ บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล | ๑. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ และบุคลากรเพื่อการ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล ดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ คุณลักษณะ ๒. เพื่อให้มีความรู้และ ความเข้าใจในหลักการ | ๑. ข้าราชการและบุคลากรของ กองทุน มีความรู้และ ความเข้าใจด้านดิจิทัลประกอบ ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ และสามารถ นำไปประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติงานของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานได้ ๒. เป้าหมายท้าทาย เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนา | ๑. แจกเวียนและกำหนด หลักเกณฑ์การเข้าอบรม เจ้าหน้าที่ บุคลากรของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม ทักษะด้าน ดิจิทัล เช่น ๑) Digital Literacy ๒) ความเข้าใจและการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมี ประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology) | ผลผลิต บุคลากรมีความรู้และ ความเข้าใจในหลักการ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล ที่จำเป็นประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ผลลัพธ์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการดำเนินงาน | ๑. จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากร ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าอบรมหลักสูตร ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลไม่ น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | บพ. | ✓ | - | - | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|---|---|--|---|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | <p>ที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากร ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ</p> | <p>ฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่า ๕ หลักสูตร</p> | <p>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)</p> | <p>ของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> | | | | | | | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี | |
|---|--|---|---|--|---|--------------|----|----|----|----|----|--|
| | | | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | | ๒. ศึกษาอบรม ๓. ประเมินผลการอบรม ๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน | | | | | | | | | |
| ๔. 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. ดำเนินการสัมมนาโดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ | ผลผลิต ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น | ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย ๒. ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา ร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น | บก. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ | ๑. เพื่อชี้แจงกระบวนการติดตามสถานประกอบการที่อยู่นายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมายสำหรับติดตามสถานประกอบการที่ดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ไม่ครบทุกปี หรือยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ | ๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้สังเกตการณ์และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนรวมประมาณ ๑๕๐ คน ๒. ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการประเมินเงินสมทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑. ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ในการดำเนินโครงการ ๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีบรรยายและอภิปราย ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ | ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการประเมินเงินสมทบ ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินเงินสมทบเพิ่มขึ้น | ๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น | สร. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|--|----------|---------|--------------------|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | <p>รายงาน (สท. ๒) ประจำปีแล้ว แต่ชำระไม่ครบถ้วน ๒. เพื่อชี้แจงวิธีการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี และคำนวณเงินเพิ่มตามกฎหมาย รวมถึงแนวทางการตรวจสอบเอกสารแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พร้อมเอกสารแนบต่างๆ</p> <p>๓. เพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติในการตรวจสอบข้อมูล และบันทึกข้อมูลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ผ่านระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๔. เพื่อชี้แจงกฎหมายระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ระยะเวลาในการดำเนินการตามกฎหมาย และบทกำหนดโทษ กรณีฝ่าฝืน ละเลย สำหรับการประชาสัมพันธ์ ให้สถานประกอบการในพื้นที่ได้รับทราบข้อมูล และปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง</p> | | | | | | | | | | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|---|---|---|---|--|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ๖. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA)) | ๑. เพื่อพัฒนาและยกระดับ คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานให้สูงขึ้น ๒. เพื่อปลูกและปลูก จิตสำนึกในการต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ในการปฏิบัติงานฯ ของบุคลากร ๓. เพื่อให้หน่วยงานได้รับ ทราบแนวทาง ในการปรับปรุงหรือพัฒนา ในเรื่องคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการทำงาน ๔. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การ ดำเนินงาน เรื่องการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในทุกระดับ ๕. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุก ระดับมีความรู้และ ตระหนักถึงการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน ในการปฏิบัติงาน | ๑. เจ้าหน้าที่และบุคลากรของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. พัฒนาและยกระดับคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานให้สูงขึ้น ๓. หน่วยงานได้รับทราบแนวทาง ในการปรับปรุงหรือพัฒนา ในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส ในการทำงาน ๔. เป้าหมายท้าทาย ระดับ คະណະผลກการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานสูงขึ้น | ๑. ตั้งคณะทำงาน ๒. ศึกษา รวบรวม จัดทำ ข้อมูล ๓. ประชุมคณะทำงาน ๔. เผยแพร่ข้อมูล เพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ๕. สรุปผลรายงาน การดำเนินงาน | ผลผลิต บุคลากรทุกระดับมีความรู้และ ตระหนักถึงการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนในการ ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียรับรู้ และเข้าใจในระบบคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กร และมีส่วนร่วม ในการดำรงธรรมาภิบาลของ หน่วยงาน | บุคลากรมีระดับคะแนนความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรมและความ โปร่งใสมากกว่าร้อยละ ๘๐ | บพ. | ✓ | - | - | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|--|--|--|---|--|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ๗. กิจกรรมประชุมชี้แจง การทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)* | ๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง ๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย | เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนทั้งในสำนักงานและส่วนภูมิภาค | ๑. ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ๒. จัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม | ผลผลิต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ผลลัพธ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ เพิ่มขึ้น | ๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับเป้าหมาย ๒. ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ลดลง | งบ. | - | ✓ | - | - | - |
| ๘. กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์* | ๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง ๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย | เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง | ๑. ขออนุมัติจัดประชุมการชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ ๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ ๓. รายงานผลการจัดกิจกรรมต่อผู้บริหารกองทุน | ผลผลิต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง ผลลัพธ์ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น | ๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับเป้าหมาย ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น | นผ. | - | ✓ | - | - | - |

หมายเหตุ * หมายถึง โครงการใหม่

ตารางที่ ๓ - ๕ เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (เดิม) และพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

| พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เดิม) | พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) (ใหม่) |
|--|---|
| ๑. วิสัยทัศน์ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0 | ๑. วิสัยทัศน์ (เหมือนเดิม) |
| ๒. พันธกิจ ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ๓. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ | ๒. พันธกิจ (เหมือนเดิม) |
| ๓. ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต | ๓. ประเด็นหลักที่ ๑ (เหมือนเดิม) |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | เป้าประสงค์ที่ ๑ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ที่ ๑ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ที่ ๒ (เหมือนเดิม) |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | เป้าประสงค์ที่ ๒ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ (เหมือนเดิม) |
| ๔. ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร | ๔. ประเด็นหลักที่ ๒ (เหมือนเดิม) เป้าประสงค์ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ (เหมือนเดิม) |
| ๕. ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ | ๕. ประเด็นหลักที่ ๓ (เหมือนเดิม) |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน | เป้าประสงค์ที่ ๑ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ที่ ๑ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ที่ ๒ (เหมือนเดิม) |

| พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เดิม) | พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) (ใหม่) |
|--|--|
| <p>เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน</p> | <p>เป้าประสงค์ที่ ๒ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)</p> |
| <p>เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้เพิ่มขึ้น</p> | <p>เป้าประสงค์ที่ ๓ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)</p> |

ตารางที่ ๓ - ๖ สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

| โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณปี | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต | | | | | |
| ๑) โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม | √ ๕,๑๖๐,๐๐๐ | √ ๔,๘๑๐,๑๐๐ | √ ๕,๑๖๐,๐๐๐ | √ ๕,๑๖๐,๐๐๐ | √ ๕,๑๖๐,๐๐๐ |
| ๒) กิจกรรม การปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | √ | - | - | - | - |
| ๓) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | - | √ | - | - | - |
| ๔) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | - | √ | - | - | - |
| ๕) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน | √ ๒,๘๘๐,๐๐๐ | √ ๒,๙๙๕,๐๐๐ | √ ๒,๘๘๐,๐๐๐ | √ ๒,๘๘๐,๐๐๐ | √ ๒,๘๘๐,๐๐๐ |
| ๖) กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | - | √ | √ | √ | √ |
| ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | | | | | |
| ๗) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี | √ | √ | √ | √ | √ |
| ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| ๘) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี | √ ๒๑๑,๓๐๐ | √ ๒๑๒,๐๐๐ | √ ๒๑๑,๓๐๐ | √ ๒๑๑,๓๐๐ | - |
| ๙) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | √ ๑๕๙,๘๘๐ | √ ๑๕๙,๗๖๐ | √ ๑๕๙,๘๘๐ | √ ๑๕๙,๘๘๐ | √ ๑๕๙,๘๘๐ |
| ๑๐) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ | - | - | - | - | √ ๒,๐๐๐,๐๐๐ |
| ๑๑) โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | √ | - | √ | - | - |
| ๑๒) โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | - | - | - | √ ๑,๕๐๐,๐๐๐ | - |

| โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณปี | | | | |
|---|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| ๑๓) กิจกรรมส่งเสริมผลิตภัณฑ์บริการให้กู้ยืมเงินและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | - | - | √ | - | - |
| ๑๔) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | - | √ | - | - | - |
| ๑๕) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)* | - | √ | √ | √ | √ |
| ๑๖) โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | √ ๑๗๔,๐๐๐ | - | - | - | - |
| ๑๗) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์ | √ | - | - | - | - |
| ๑๘) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา* | - | √ | √ | √ | √ |
| ๑๙) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | - | √ | √ | √ | √ |
| ๒๐) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | √ ๕๐๐,๐๐๐ | - | - | - | - |
| ๒๑) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | √ ๒๔,๗๐๐ | - | - | - | - |
| ๒๒) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | - | √ ๔,๕๐๐,๐๐๐ | √ | - | - |
| ๒๓) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | - | - | √ | - | - |
| ๒๔) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | - | - | - | √ ๑,๑๒๕,๐๐๐ | - |
| ๒๕) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)* | - | - | √ ๓,๔๒๐ | - | - |
| ๒๖) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | - | √ ๔,๕๖๐ | - | - | - |
| ๒๗) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | - | √ | - | - | - |
| ๒๘) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | √ ๙๔๐,๘๐๐ | √ ๙๔๐,๘๐๐ | √ ๙๔๐,๘๐๐ | √ ๙๔๐,๘๐๐ | √ ๙๔๐,๘๐๐ |

| โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณปี | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| ๒๙) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล | √ ๗๒๙,๒๐๐ | √ ๗๒๙,๒๐๐ | √ ๗๒๙,๒๐๐ | √ ๗๒๙,๒๐๐ | √ ๗๒๙,๒๐๐ |
| ๓๐) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล | √ | - | - | - | - |
| ๓๑) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | √ ๘๗๑,๖๐๐ | √ ๙๘๕,๓๐๐ | √ ๘๗๑,๖๐๐ | √ ๘๗๑,๖๐๐ | √ ๘๗๑,๖๐๐ |
| ๓๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ | √ ๖๒๘,๑๕๐ | √ ๕๙๙,๘๐๐ | √ ๕๙๙,๘๐๐ | √ ๕๙๙,๘๐๐ | √ ๕๙๙,๘๐๐ |
| ๓๓) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA)) | √ | - | - | - | - |
| ๓๔) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)* | - | √ ๗,๖๐๐ | - | - | - |
| ๓๕) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์* | - | √ ๑,๕๒๐ | - | - | - |
| รวมทั้งสิ้น | ๑๒,๒๗๙,๖๓๐ | ๑๕,๙๔๕,๖๔๐ | ๑๑,๕๕๖,๐๐๐ | ๑๔,๑๗๗,๕๘๐ | ๑๓,๓๔๑,๒๘๐ |
| | ๖๗,๓๐๐,๑๓๐ | | | | |

หมายเหตุ * หมายถึง โครงการใหม่

รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๔ รายการ ดังต่อไปนี้

๑) โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

๖) กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

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

๙) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๑๑) โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๒) โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๓) กิจกรรมส่งเสริมผลิตภัณฑ์สำหรับผู้ขอรับบริการเงินให้กู้ยืมเงินและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

๑๖) โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๗) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์

๑๘) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๑๙) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๐) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๑) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๒) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๓) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๔) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๕) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)

๒๖) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๗) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๒๘) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๙) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล
- ๓๐) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล
- ๓๑) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ
- ๓๓) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))
 - ๓๔) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
 - ๓๕) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

**โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปี ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของคนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต
เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

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

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ กำหนดวิสัยทัศน์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยมีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพ และมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ เตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ซึ่งการบริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ โดยอาศัยกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน

ดังนั้น การสร้างความรู้ความเข้าใจ และการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์แก่ผู้ประกอบการผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ที่ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารให้กลุ่มดังกล่าวทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเรื่องการให้เงินกู้ยืม การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน รวมถึงการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือและสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มดังกล่าวเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๒ เพื่อชี้แจงการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๓.๓ เพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี (สท.๒) และวิธีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจ และการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่ผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒)

๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำแนวทางการดำเนินโครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ ดังนี้

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

หมายเหตุ กรณีที่สำรวจกลุ่มเป้าหมายแล้วพบว่า มีจำนวนมากกว่าหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ให้มีหนังสือไปยังกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอปรับเป้าหมายและวงเงินที่ใช้ดำเนินงาน

๒) จัดเตรียมหัวข้อการบรรยาย ประสานงานด้านวิทยากร ด้านสถานที่ ด้านเอกสารและวัสดุ และด้านสื่อประกอบการสัมมนา

● หัวข้อการบรรยาย : ระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

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

(๒) การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เงินให้กู้ยืม และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน) : ๓ ชั่วโมง

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

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

๔) ดำเนินการสัมมนาภายในเวลาที่กำหนด

๕) สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้บริหารทราบภายใน ๙๐ วัน นับจากวันที่ดำเนินโครงการเสร็จสิ้น โดยแนบเอกสารประกอบการรายงาน ดังนี้

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

๕.๒ จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินโครงการสัมมนาและแบบประเมินผล

๕.๓ จัดสรรเป้าหมายและวงเงินงบประมาณ

๕.๔ ติดตามการดำเนินงาน

๕.๕ รวบรวมและสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือน ตุลาคม - กรกฎาคม

๗. งบประมาณ

จำนวน ๔,๘๑๐,๑๐๐ บาท (สี่ล้านแปดแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทราบสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ จำนวนผู้เข้าสัมมนาคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร

๑๑.๒ ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้าสัมมนาผ่านตามเกณฑ์การประเมินผลหลังการสัมมนา

๑๑.๓ ร้อยละ ๑๐ ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | | |
|--|--|-------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|--------------|--------------|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน | | |
| ๑. จัดทำแนวทางการดำเนินโครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม | ๑. จำนวนเป้าหมายผู้เข้าสัมมนาที่ได้รับจัดสรร ๒. ผู้เข้าสัมมนาคำนวณตามเกณฑ์การประเมินผลหลังการสัมมนา ๓. กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนที่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน | ๑. ร้อยละ ๘๐ | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | | บก. | สพร. สนพ. | |
| ๒. จัดทำแบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินโครงการสัมมนาและแบบประเมินผล | | ๒. ร้อยละ ๓๐ | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | | | บก. | สพร. สนพ. |
| ๓. จัดสรรเป้าหมายและวงเงินงบประมาณ | | ๓. ร้อยละ ๑๐ | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | | | บก. | สพร. สนพ. |
| ๔. ติดตามการดำเนินงาน | | | ๒๐ | | | | | | | | → | | | | | | | บก. | สพร. สนพ. |
| ๕. รวบรวมและสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ | | | ๒๐ | | | | | | | | | | | → | | | | บก. | สพร. สนพ. |

กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๒. หลักการและเหตุผล

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

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

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อให้การดำเนินการให้กู้ยืมเงินบรรลุเป้าหมาย และใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ลูกจ้างจะได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้บริการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำแบบสำรวจการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงิน ผ่านระบบออนไลน์

๕.๓ ขอความร่วมมือผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์

๕.๔ รวบรวมผลการสำรวจ เพื่อสรุปผล นำมาจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ เสนอหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้บริหารเห็นชอบ

๖. ระยะเวลา

เดือนมกราคม - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปรับปรุง

๑๐. ผลลัพธ์

หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑.๒ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินที่ได้ปรับปรุงตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | | |
|---|---|---|---------|----------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|--------------|----------|-----|-----|--|
| | | | | ต.ค. 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. เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอความเห็นชอบร่างแก้ไขหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๒๕ | | | | → | | | | | | | | | | | | บก. | |
| ๒. เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอความเห็นชอบขยายระยะเวลาการชำระหนี้ และลดอัตราดอกเบี้ย กรณีที่ผู้กู้ยืมเงินผิดนัดชำระหนี้ | ๒. หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินที่ได้ปรับปรุงตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย | ๒. หลักเกณฑ์ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย | ๒๕ | | | | | | | | → | | | | | | บก. | นผ. | | |
| ๓. เสนอกรมบัญชีกลางพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการลดดอกเบี้ยผิดนัดให้ผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๒๕ | | | | | | | | | | → | | | | กม. | บก. | | |
| ๔. เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน ลงนามระเบียบฯ และประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๒๕ | | | | | | | | | | → | | | | กม. | บก. | | |

กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๒. หลักการและเหตุผล

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

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

ผลการดำเนินงานการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมาความต้องการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบการ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถลดลง หลักเกณฑ์ประกาศกำหนดบางข้อไม่มีผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเลยประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันสถานะเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของประเทศไทยในภาพรวม สถานประกอบการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ ไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ เช่น การดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๘ วรรคสองไม่ครบตามร้อยละที่กฎหมายกำหนดการชะลอการส่งลูกจ้างไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานส่งผลต่อการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เนื่องจากต้องมีการฟื้นฟูกิจการหลังเกิดสถานการณ์ Covid-19

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ครบ ๕ ระดับตามขั้นตอนการดำเนินงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดประชุมหารือเพื่อพิจารณาร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้คณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ ส่งร่างหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กลุ่มกฎหมายพิจารณา

๕.๔ เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา

๕.๕ เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ปลัดกระทรวงลงนาม

๖. ระยะเวลา

เดือนธันวาคม ๒๕๖๖ - สิงหาคม ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเกิดแรงจูงใจในการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | | | |
|--|---|-------------------|---------|----------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | | | ต.ค. ๖๖ | พ.ย. ๖๖ | ธ.ค. ๖๖ | ม.ค. ๖๗ | ก.พ. ๖๗ | มี.ค. ๖๗ | เม.ย. ๖๗ | พ.ค. ๖๗ | มิ.ย. ๖๗ | ก.ค. ๖๗ | ส.ค. ๖๗ | ก.ย. ๖๗ | หลัก | รอง | | | | |
| ๑. จัดประชุมพิจารณายกร่างหลักเกณฑ์ฯ | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ระดับ ๕ | ๕๐ | | | | | | | | | | | | | | | บก. | | | |
| ๒. เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้คณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์ฯ พิจารณา | | | ๒๐ | | | | | | | | | | | | | | | | บก. | | |
| ๓. สร้างร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้กลุ่มกฎหมายพิจารณา | | | ๑๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | บก. | กม. |
| ๔. เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้คณะกรรมการส่งเสริมฯ พิจารณา | | | ๑๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | บก. | นพ. |
| ๕. เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้ปลัดลงนาม | | | ๑๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | บก. | |

กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๒. หลักการและเหตุผล

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

การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบการ และวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน นำผลการสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้ผู้ประกอบการได้รับความสะดวก รวดเร็ว และแรงจูงใจให้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น เพื่อให้การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความคล่องตัวมากขึ้น

๔. เป้าหมาย

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบด้านการบริการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนสามารถดำเนินการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ระดมความคิดเห็นกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕.๒ สรุปข้อมูลการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้บริหารเห็นชอบ

๕.๔ เผยแพร่กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ

๖. ระยะเวลา

เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จ

๑๐. ผลลัพธ์

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีประสิทธิภาพ

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑๑.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | | |
|---|--|--|---------|----------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|--------------|----------|----|----|--|
| | | | | ต.ค. ๖๖ | พ.ย. ๖๖ | ธ.ค. ๖๖ | ม.ค. ๖๗ | ก.พ. ๖๗ | มี.ค. ๖๗ | เม.ย. ๖๗ | พ.ค. ๖๗ | มิ.ย. ๖๗ | ก.ค. ๖๗ | ส.ค. ๖๗ | ก.ย. ๖๗ | หลัก | สนับสนุน | | | |
| ๑. ระดมความคิดเห็นกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุน | ๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | ๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. ระดับความพึงพอใจมากที่สุด | ๔๐ | | → | | | | | | | | | | | | บก. | | | |
| ๒. สรุปรายชื่อการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๒๐ | | | → | | | | | | | | | | | | บก | | |
| ๓. เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้บริหารเห็นชอบ | | | ๒๐ | | | → | | | | | | | | | | | | | บก | |
| ๔. เผยแพร่กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ | | | ๒๐ | | | | | | | | → | | | | | | | | บก | |

กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การประชาสัมพันธ์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารให้ผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ และเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์จูงใจให้ผู้ประกอบ ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น และเกิดการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวัตถุประสงค์ ของการจัดตั้งต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

๔. เป้าหมาย

ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการ ผู้เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจเข้าถึงและใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์
- ๕.๒ ขออนุมัติจัดจ้าง
- ๕.๓ ดำเนินการจ้าง
- ๕.๔ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่างๆ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๒,๙๙๕,๐๐๐ บาท (สองล้านเก้าแสนเก้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานหลากหลายประเภท

๑๐. ผลลัพธ์

เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่จัดทำ ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท

๑๑.๒ ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานรับสื่อเพื่อนำไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | |
|--|---|--|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน |
| ๑. วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์ | ๑. จำนวนสื่อ | ๑. ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท | ๑๕ | → | | | | | | | | | | | | บก. | |
| ๒. ขออนุมัติและดำเนินการจัดทำสื่อ ดังนี้ ๒.๑ สปอตวิทยุพร้อมออกอากาศ ๒.๒ ป้ายโรลลอป ๒.๓ แผ่นพับประชาสัมพันธ์การให้เงินกู้ยืมกองทุนฯ ๒.๔ สปอตประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์ ๒.๕ เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒.๖ ผลิตภัณฑ์และเผยแพร่สู่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์ | ๒. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่จัดทำ ๒. หน่วยงานที่ได้รับสื่อไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย | ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่ได้รับสื่อ | ๔๕ | → | | | | | | | | | | | | บก. | กค. |
| ๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ | | | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | บก. | สพร.สนพ. |
| ๔. ติดตามและรายงานผลการนำสื่อไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ | | | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | บก. | สพร.สนพ. |

กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินกิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารให้ผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้อง ได้รับรู้และเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำโครงการดังกล่าวเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน และสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของการประชาสัมพันธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงจัดทำกิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพของช่องทางในการประชาสัมพันธ์ของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานและรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ เพื่อจัดทำแนวทาง ในการพัฒนา/ปรับปรุง/ทบทวนการจัดทำสื่อในปีงบประมาณถัดไป

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลสำรวจความพึงพอใจที่ได้จากผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ

๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อ สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ

๕.๒ แบบสำรวจได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายในไตรมาสที่ ๒

๕.๓ แจ้งเวียนให้สนพ./สพร. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจฯ

๕.๔ สรุปผลความพึงพอใจและนำเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับรู้ถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ

๑๐. ผลลัพธ์

สื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์และมีแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุง/ทบทวนการจัดทำสื่อในปีงบประมาณถัดไป

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจฯ แล้วเสร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ผลสำรวจความพึงพอใจฯ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าจำนวน ๒ ประเด็น

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักของโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | |
|---|---|--|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|-----------|--|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน | |
| ๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ | ๑. ความพึงพอใจ ของผู้รับบริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ข้อเสนอแนะที่สำคัญในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ | ๑. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมีค่าไม่น้อยกว่า ๔ ๒. มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ประเด็น | ๒๕ | → | | | | | | | | | | | | | บก. | |
| ๒. แบบสำรวจได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายในไตรมาสที่ ๒ | | | ๒๕ | | | → | | | | | | | | | | | บก. | |
| ๓. แจกเวียนให้ สน. / สพร. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจฯ | | | ๒๕ | | | | | | → | | | | | | | บก. | สพร./สนพ. | |
| ๔. สรุปผลความพึงพอใจและนำเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ | | | ๒๕ | | | | | | | | | | → | | | บก. | | |

กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาหรือบุคคลที่ราชการส่งมาฝึกผู้ประกอบการอาจดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างเองหรือจ้างจัดฝึกอบรม รวมทั้งการส่งลูกจ้างไปเข้ารับการฝึกอบรมกับสถานฝึกอบรมอื่น ซึ่งตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ขนาด และห้องที่ผู้ประกอบการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๔๘ กำหนดให้ผู้ประกอบการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่นในทุกห้องที่ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามอัตราที่กำหนดไว้ เว้นแต่ ผู้ประกอบการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์และนาเกลือ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ผู้ประกอบการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ผู้ประกอบการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มูลนิธิ องค์กรการกุศล และองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ

ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ผู้ประกอบการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น

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

กรณีสถานประกอบการตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น กรณีที่ผู้ประกอบการมีสาขาหรือมีลูกจ้างทำงานในท้องที่อื่นด้วย ให้นำรวมจำนวนลูกจ้างของสาขาทุกแห่งเข้าด้วยกัน และให้สำนักงานใหญ่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบรวมกัน

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อกำกับดูแลผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๔. เป้าหมาย

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด

๕. ขั้นตอน

๕.๑ มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งให้ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี

๕.๒ มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัดทราบและเตรียมความพร้อมดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พร้อมแจ้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำล่าสุดที่ใช้เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบประจำปี

๕.๓ กำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการบันทึกผลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

๕.๕ ตรวจสอบผลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ทางระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด

๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (ตามตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)

๑๑. ตัวชี้วัด

ผู้ประกอบกิจการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนดได้ร้อยละ ๙๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี**

| กิจกรรมหลักโครงการ | 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. มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งให้ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี | ผู้ประกอบการ กิจการยื่นแบบ แสดงการส่งเงิน สมทบกองทุน พัฒนาฝีมือ | ผู้ประกอบการ กิจการยื่นแบบ แสดงการส่งเงิน สมทบกองทุน พัฒนาฝีมือ | ๑๐ | → | | | | | | | | | | | | สร. | สปร. สนพ. | | |
| ๒ หนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัดทราบและเตรียมความพร้อมดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พร้อมแจ้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำล่าสุดที่ใช้เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบประจำปี | แรงงาน ประจำปีเป็นไป ตามที่ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด | แรงงาน ประจำปี ได้ ตามที่ เป้าหมายที่ กำหนด ได้ร้อยละ ๙๐ | ๑๐ | → | | | | | | | | | | | สร. | สปร. สนพ. | | | |
| ๓. กำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการบันทึกผลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน(สท.๒) ประจำปี ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๕๐ | | | | → | | | | | | | | | | | สปร. สนพ. | สร. |

| กิจกรรมหลักโครงการ | 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 |
| ๔. หนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เร่งรัด ติดตาม ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ยื่นแบบแสดงการส่งเงิน สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ให้ยื่นแบบให้เสร็จสิ้น | | | ๒๐ | | | | | → | | | | | | | | สพร. สนพ. | สร. |
| ๕. ตรวจสอบผลการยื่นแบบแสดงการส่งเงิน สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ทางระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือ แรงงาน และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ | | | ๑๐ | | | | → | | | | | | | | | สร. | สพร. สนพ. |

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

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. หลักการและเหตุผล

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

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้นจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อทบทวนการกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายตามกลยุทธ์ บรรลุจุดมุ่งหมายตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ตอบสนองกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนประจำปี ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน

๓. วัตถุประสงค์

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

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

๔. เป้าหมาย

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

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี

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

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

๕.๓.๑ การบรรยายกรอบแนวทางการทบทวนแผนปฏิบัติการ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ และการจัดทำแผนปฏิบัติการตามหลักวิชาการ

๕.๓.๒ การระดมความคิดเห็นเพื่อการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี

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

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

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

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๒๑๒,๐๐๐ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นสองพันบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน

๑๐. ผลลัพธ์

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานรับทราบ

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และมีองค์ประกอบที่ครบถ้วน

๑๑.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน และมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | |
|---|---|---|---------|----------------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|---------|----------|---------|---------|---------|--------------|----------|------------------|
| | | | | ต.ค. ๖๖ | พ.ย. ๖๖ | ธ.ค. ๖๖ | ม.ค. ๖๗ | ก.พ. ๖๗ | มี.ค. ๖๗ | เม.ย. ๖๗ | พ.ค. ๖๗ | มิ.ย. ๖๗ | ก.ค. ๖๗ | ส.ค. ๖๗ | ก.ย. ๖๗ | หลัก | สนับสนุน | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี | ๑.แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับ | ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน | ๑๐ | → | | | | | | | | | | | | | นผ. | |
| ๒. ขออนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี | ๒.แผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน | ๒.แผนปฏิบัติการเห็นชอบและ | ๑๐ | | | → | | | | | | | | | | | นผ. | |
| ๓. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี | ๓.แผนปฏิบัติการประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง | ๓.แผนปฏิบัติการประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม | ๓๐ | | | | | → | | | | | | | | | นผ. | ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย |
| ๔. ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) | ๔.แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๔.แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๓๐ | | | | | | | → | | | | | | | นผ. | ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย |

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัด ความสำเร็จ | เป้าหมาย ตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | | |
|--------------------|-------------------------|-----------------------|---------|----------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|--------------|------|----------|-----|--|
| | | | | ต.ค. ๖๖ | พ.ย. ๖๖ | ธ.ค. ๖๖ | ม.ค. ๖๗ | ก.พ. ๖๗ | มี.ค. ๖๗ | เม.ย. ๖๗ | พ.ค. ๖๗ | มิ.ย. ๖๗ | ก.ค. ๖๗ | ส.ค. ๖๗ | ก.ย. ๖๗ | หลัก | สนับสนุน | | |
| | | | | ๑๐ | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | | นผ. | |

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. หลักการและเหตุผล

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

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินการ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจสามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีที่มาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๕.๑ ขออนุมัติและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี กิจกรรมประกอบด้วย

๕.๑.๑ การบรรยายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ

๕.๑.๒ แบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นและดำเนินการวิเคราะห์จัดทำข้อมูลตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง

๕.๑.๓ ประเมินผลโครงการ

๕.๒ จัดทำคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๕.๓ ขอความเห็นชอบคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๕.๔ เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - มีนาคม

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๕๙,๗๖๐ บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นเก้าพันเจ็ดร้อยหกสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

๙.๑ บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมและมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

๙.๒ แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่มาจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๑๐. ผลลัพธ์

๑๐.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยกำหนดผ่านแผนบริหารความเสี่ยง

๑๐.๒ แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน และได้สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการอบรมตามเป้าหมาย

๑๑.๒ ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๑๑.๓ คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ มีองค์ประกอบครบถ้วน โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน รวมทั้งเผยแพร่แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ภายในไตรมาสที่ ๒

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | | |
|--|---|----------------------------------|---------------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|-----|------------------|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน | | |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในประจำปี | ๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามเป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ๓. คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ มีองค์ประกอบครบถ้วน | ๑. ร้อยละ ๑๐๐ | ๑๐ | → | | | | | | | | | | | | | นผ. | | |
| ๒. ขออนุมัติและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้อง | | ๒. ร้อยละ ๙๐ | ๒๕ | | → | | | | | | | | | | | | | นผ. | ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย |
| ๓. จัดทำคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี | | ๓. คู่มือและแผนฯ ผ่านความเห็นชอบ | ๓. ร้อยละ ๑๐๐ | ๔๕ | | | | | → | | | | | | | | | นผ. | ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย |
| ๔. เสนอขอความเห็นชอบคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนประจำปีต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน | | ๓. ร้อยละ ๑๐๐ | ๑๐ | | | | | | | → | | | | | | | | นผ. | บก. |
| ๕. เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปี | | ๓. ร้อยละ ๑๐๐ | ๑๐ | | | | | | | → | | | | | | | | นผ. | |

โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. หลักการและเหตุผล

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน และสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนรับทราบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในปีบัญชี ๒๕๗๐ จึงจัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย ตามกลยุทธ์ บรรลุจุดมุ่งหมายตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ตอบสนองกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนประจำปี

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓.๒ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓.๓ เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๔. เป้าหมาย

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๕.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของการทำงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๕.๓ จัดทำและนำเสนอร่างรายละเอียดขอบเขตของการทำงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ต่ออธิบดี เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษา โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๕.๕ ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๕.๖ บริหารสัญญาจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๕.๗ นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๘ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๗๐ - กันยายน ๒๕๗๑

๗. งบประมาณ

จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สองล้านบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน

๑๐. ผลลัพธ์

แผนฯ ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบ

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๔.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว
และมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน

๑๔.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | | |
|--|---|--------------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|--|-----|------------------|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน | | | |
| ๑. ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ | ๑. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง | ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการ | ๕ | → | | | | | | | | | | | | | นผ. | | | |
| ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของการดำเนินงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ | | | ๕ | | → | | | | | | | | | | | | | | นผ. | |
| ๓. จัดทำและนำเสนอร่างรายละเอียดขอบเขตของการดำเนินงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ต่ออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ | | | ๒๐ | | → | | | | | | | | | | | | | | นผ. | |
| ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษา โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ | | | ๕ | | | | → | | | | | | | | | | | | นผ. | |
| ๕. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ | | | ๑๐ | | | | | → | | | | | | | | | | | นผ. | กองบริหารการคลัง |
| ๖. บริหารสัญญาจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ | | | ๓๕ | | | | | | → | | | | | | | | | | นผ. | |

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | | |
|--|---------------------|-------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|-----|-----|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน | | |
| ๗. นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ต่อ คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ | | | ๑๕ | | | | | | | | | | | | | | | นผ. | บก. |
| ๘. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ให้ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | | | ๕ | | | | | | | | | | | | | | | นผ. | |

โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในด้านการประเมินเงินสมทบ การส่งเสริมสิทธิประโยชน์ในการให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการบริการจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่ายังมีเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จึงทำให้การปฏิบัติงานยังพบว่ายังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันเนื่องจากการใช้ดุลพินิจ เกิดข้อผิดพลาดไม่เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนผ่านคู่มือการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยลดปัญหาดังกล่าว เนื่องจากกระบวนงานที่ซับซ้อนและรายละเอียดต่างๆ ของกระบวนการที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับหลายคนที่เริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกระบวนการ สามารถใช้อ้างอิงไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังใช้เป็นหลักฐานแสดงวิธีการทำงานที่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ พัฒนาการทำงานให้เป็นมืออาชีพ และใช้ประกอบการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากรได้ รวมทั้งแสดงหรือเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอก หรือผู้ใช้บริการให้เข้าใจและใช้ประโยชน์จากกระบวนการที่มีอยู่เพื่อขอรับบริการบริการที่ตรงกับความต้องการ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติงานด้านต่างๆ จัดทำเป็นคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของกองทุนใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน กำกับดูแลและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการกำหนดผ่านคู่มือที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพ

๔. เป้าหมาย

มีการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๕.๒ คณะทำงานร่วมกันพิจารณาคัดเลือกกระบวนงานหรือคู่มือที่จะพัฒนา

๕.๓ ศึกษาแนวทางการจัดทำ รายละเอียด ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน และจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงาน

๕.๔ เสนอขอความเห็นชอบร่างคู่มือการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุน

๕.๕ จัดทำรูปเล่มและเผยแพร่คู่มือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนได้รับการพัฒนาและเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานโดยกำหนดผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

คู่มือที่ได้รับการพัฒนาและเผยแพร่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงาน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | | | | |
|--|---|-------------------------|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|-----|-----|-----|--|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน | | | | |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน | จำนวนคู่มือที่ได้รับการพัฒนาและเผยแพร่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน | ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ | ๕ | → | | | | | | | | | | | | | | นผ. | | | |
| ๒. พิจารณาคัดเลือกกระบวนการหรือคู่มือที่จะพัฒนา | | | ๑๕ | | → | | | | | | | | | | | | | | นผ. | | |
| ๓. ศึกษาแนวทางการจัดทำ รายละเอียด ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน และจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงาน | | | ๕๐ | | | → | | | | | | | | | | | | | นผ. | | |
| ๔. เสนอขอความเห็นชอบร่างคู่มือการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุน | | | ๑๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | นผ. | |
| ๕. จัดทำรูปเล่มและเผยแพร่คู่มือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ | | | ๒๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | นผ. | |

โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๒๒ ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานประมาณร่วมกัน จัดให้มีการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรี สำหรับเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าภารกิจใดสมควรจะได้ดำเนินการต่อไปหรือยุบเลิกและเพื่อประโยชน์ ในการจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป ทั้งนี้ตามระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อประเมินว่าการปฏิบัติภารกิจ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และภาครัฐ มากหรือน้อยกว่าค่าใช้จ่ายและผลเสียที่เกิดขึ้นเพียงใด

๓.๒ เป็นข้อมูลสำหรับส่วนราชการใช้ในการทบทวนและจัดลำดับความสำคัญในการเลือกปฏิบัติภารกิจ หรือเป็นข้อมูลสำหรับรัฐบาลเพื่อพิจารณา ยุบเลิกภารกิจ รวมทั้งการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๓.๓ เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป

๔. เป้าหมาย

เพื่อประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปสู่การดำรงอยู่ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภาพของแรงงานไทย

๕. ขั้นตอน

๕.๑ วางขอบเขตของการศึกษาที่ผู้ประเมินศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนา เป็นแรงงานฝีมือ (ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ (รายปี) เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่สามารถนำมาเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือ (เช่น การเปลี่ยนแปลงของรายได้ของแรงงานต่อคน และ/หรือ จำนวน ผลผลิตเฉลี่ยที่ทำต่อวัน) เพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณเบื้องต้น

๕.๒ ปรึกษาหารือ ทำการสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสร้างแผนที่ผลลัพธ์

๕.๓ เก็บรวบรวมสำหรับผลลัพธ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากการทำงานของแรงงานโดยที่ประเมินเข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่ (สถานประกอบกิจการ) และศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ วิเคราะห์หาผลตอบแทนจากการทำงานของแรงงานต่อคนและการจำแนกผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น จากการทำงานของแรงงานฝีมือ

๕.๕ สรุปผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของ ROI : สรุปข้อมูลการคำนวณผลตอบแทนของแรงงานฝีมือ
ในภาพรวม และความคุ้มค่าให้กับผู้ให้การสนับสนุนโครงการ

๕.๖ ข้อเสนอแนะ จากข้อมูลในการประเมินผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือมีข้อสรุปในด้านหลักการ
ดำเนินงานองค์กรผู้ให้ทุนในการพัฒนารูปแบบ/วิชาการให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน ๒๕๖๙

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
และกลุ่มงานบริการกองทุน

๙. ผลผลิต

๙.๑ รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน

๙.๒ ผลการประเมิน ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

๑๐.๑ เป็นการประเมินความสำเร็จของกองทุนเพื่อมุ่งสู่ระดับของกองทุนที่มีการพัฒนา

๑๐.๒ ได้ความสำคัญและความจำเป็นของการคงอยู่ของกองทุนในอนาคต

๑๑. ตัวชี้วัด

รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| 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. วางขอบเขตของการศึกษาที่มีผู้ประเมินศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือ (ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ (รายปี) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือ (เช่น การเปลี่ยนแปลงของรายได้ของแรงงานต่อคน และ/หรือจำนวน ผลผลิตเฉลี่ยที่ทำต่อวัน) เพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณเบื้องต้น | รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน | ๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๑๐ | → | | | | | | | | | | | | | นผ. | บก. | |
| ๒. ปรึกษาหารือ ทำการสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสร้างแผนที่ผลลัพธ์ | | | ๒๐ | | → | | | | | | | | | | | | | นผ. | บก. |
| ๓. เก็บรวบรวมสำหรับผลลัพธ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานโดยทีมประเมินเข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่ (สถานประกอบกิจการ) และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง | | | ๒๐ | | | | | | | | → | | | | | | | นผ. | บก. |
| ๔. วิเคราะห์หาผลตอบแทนจากการทำงานของแรงงานต่อคนและการจำแนกผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานฝีมือ | | | ๓๐ | | | | | | | | | → | | | | | | นผ. | บก. |
| ๕. สรุปผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของ ROI : สรุปข้อมูลการคำนวณผลตอบแทนของแรงงานฝีมือในภาพรวม และความคุ้มค่าให้กับผู้ให้การสนับสนุนโครงการ | | | ๑๐ | | | | | | | | | | → | | | | | นผ. | บก. |
| ๖. ข้อเสนอแนะ จากข้อมูลในการประเมินผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือมีข้อสรุปในด้านหลักการดำเนินงานองค์กรผู้ให้ทุนในการพัฒนารูปแบบ/วิชาการให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป | | | ๑๐ | | | | | | | | | | | | → | | | นผ. | บก. |

กิจกรรมส่งเสริมผลิตภัณฑ์บริการให้กู้ยืมเงินและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงดำเนินการจัดทำกิจกรรมส่งเสริมผลิตภัณฑ์ บริการให้กู้ยืมเงิน และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อให้กองทุนมีผลิตภัณฑ์ที่ส่งเสริมการให้บริการ เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ครบวงจร (ready-to-wear) ทั้งเนื้อหา หลักสูตร แนวทางการดำเนินการ การประเมินผล ติดตามผล ฯลฯ ที่พร้อมใช้งานเพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบกิจการมาขอรับบริการ และพร้อมนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันทีเมื่อมาขอรับบริการกู้ยืมเงินและขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน รวมทั้งเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจของผู้ขอรับบริการกู้ยืมเงินและขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เห็นถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการกู้ยืมเงิน และขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนฯ

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนฯ มีการดำเนินการส่งเสริมผลิตภัณฑ์สำหรับให้กู้ยืมเงินและให้ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ครบวงจร (ready-to-buy) ทั้งเนื้อหา หลักสูตร แนวทางการดำเนินการ การประเมินผล ติดตามผล ฯลฯ ที่พร้อมใช้งาน จูงใจให้ผู้ประกอบกิจการมาขอรับบริการ

๔. เป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลิตภัณฑ์บริการให้กู้ยืมเงินและให้ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ครบวงจร (ready-to-buy) ที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายสำหรับการให้กู้ยืมเงินและให้ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ครบวงจรพร้อมให้ผู้รับบริการนำไปประยุกต์ใช้

๕.๒ รายงานผลและขอความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในไตรมาสที่ ๒

๕.๓ แจกเวียนผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายให้แก่สนพ./สพร. เพื่อนำไปให้ผู้ขอรับบริการกู้ยืมเงินและขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนพิจารณานำไปประยุกต์ใช้

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

กรมพัฒนาการช่างพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายที่พร้อมนำไปประยุกต์ใช้

๑๐. ผลลัพธ์

ผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายที่พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ขอรับบริการฯ

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายฯ ตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ กองทุนมีผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายฯ ที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ขอรับบริการฯ

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมผลิตภัณฑ์บริการให้กู้ยืมเงินและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักของโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | |
|---|--|--|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|-----------|--|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน | |
| | | | | ๖๗ | ๖๗ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | | | |
| ๑. จัดทำผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายสำหรับการให้กู้ยืมเงินและให้ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ครบวงจรพร้อมให้ผู้รับบริการนำไปประยุกต์ใช้ | ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขาย | ๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๕๐ | → | | | | | | | | | | | | | บก. | |
| ๒. รายงานผลและขอความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานภายในไตรมาสที่ ๒ | ๒. กองทุนมีผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายที่ตอบสนองความต้องการของผู้ขอรับบริการ | ๒. ผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายตรงตามความต้องการของผู้ขอรับบริการ | ๒๕ | | | | → | | | | | | | | | | บก. | |
| ๓. แจกเวียนผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการขายให้แก่สนพ./สพร. เพื่อนำไปให้ผู้ขอรับบริการกู้ยืมเงินและขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนพิจารณานำไปประยุกต์ | | | ๒๕ | | | | | | | → | | | | | | บก. | สพร./สนพ. | |

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) โดยเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เช่น อายุการทำงาน และอื่นๆ
- ๕.๓ นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุงให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

กองทุนมีฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุง

๑๐. ผลลัพธ์

ฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนและต่อโยงเหตุการณ์นำไปใช้งาน
ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักของโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | |
|---|---------------------|-------------------|---------|---|--|-----------------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|--------------|------|----------|-----|
| | | | | ต.ค. ๖๖ | พ.ย. ๖๖ | ธ.ค. ๖๖ | ม.ค. ๖๗ | ก.พ. ๖๗ | มี.ค. ๖๗ | เม.ย. ๖๗ | พ.ค. ๖๗ | มิ.ย. ๖๗ | ก.ค. ๖๗ | ส.ค. ๖๗ | ก.ย. ๖๗ | หลัก | สนับสนุน | |
| | | | | ๑. ทบทวนฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่มีอยู่เดิม | ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ | ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๒๕ | → | | | | | | | | | | |
| ๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการเป็น HRIS (Human Resources Information System) โดยเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เช่น อายุการทำงาน และอื่นๆ | ๕๐ | | | | | | → | | | | | | | | | | บพ. | |
| ๓. นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับ การปรับปรุงให้ผู้อำนวยการกอง ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทราบ | ๒๕ | | | | | | | | | | | | → | | | | | 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) ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกๆ องค์กร เนื่องจากเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร โดยการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสายอาชีพของตนเอง ทำให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมตามสมรรถนะที่กำหนดเพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรรายบุคคล และมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

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

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเอง
- ๓.๒ เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามสายอาชีพเป็นไปตามที่กองทุนฯ กำหนด

๔. เป้าหมาย

บุคลากรของกองทุนฯ มีแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลตามประเด็นการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม และมีการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามสายอาชีพเป็นไปตามที่กองทุนฯ กำหนด

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนารายบุคคล
- ๕.๒ จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล
- ๕.๓ แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- ๕.๔ แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานประเมินผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล
- ๕.๕ จัดทำสรุปผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

บุคลากรของกองทุนฯ มีแผนพัฒนารายบุคคล

๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนฯ มีการนำความรู้/ทักษะที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ประเด็นการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ประเด็นต่อรอบการพัฒนา

๑๑.๒ บุคลากรของกองทุนฯ ที่มีการนำความรู้/ทักษะที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

| กิจกรรมหลักของโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | | | |
|---|---|---|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|-----------|-----------|--|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน | | | |
| ๑. กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนารายบุคคล | ๑. ประเด็นการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล | ๑. จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ประเด็นต่อรอบการพัฒนา | ๓๐ | → | | | | | | | | | | | | | บท. | | | |
| ๒. จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล | ๒ บุคลากรของกองทุนฯ ที่มีการนำความรู้/ทักษะที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน | ๒. จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด | ๓๐ | | | → | | | | | | | | | | | บท. | | | |
| ๓. แจ้งเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล | | | ๑๐ | | | | → | | | → | | | | → | | | บท. | สพร./สนพ. | | |
| ๔. แจ้งเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานประเมินผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล | | | ๑๐ | | | | | → | | | | | | → | | | | บท. | สพร./สนพ. | |
| ๕. จัดทำสรุปผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน | | | ๒๐ | | | | | | | → | | | | | | → | | | บท. | |

โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. หลักการและเหตุผล :

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในเรื่อง การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจากผลการดำเนินงานในการให้เงินกู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนที่ผ่านมาพบว่าผู้ประกอบการเสนอความต้องการที่จะขอกู้ยืมเงินไปใช้ในเหตุจำเป็นนอกเหนือจากการฝึกอบรม และการให้เงินอุดหนุนบางหลักเกณฑ์ยังมีผู้ประสงค์ขอรับน้อยราย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการทบทวนระเบียบว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการทบทวนระเบียบว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่

๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

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

(๑) การบรรยายหัวข้อ “หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน”

(๒) การแบ่งกลุ่มร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) การเยี่ยมชมสถานประกอบกิจการเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบกิจการ

๕.๓ รายงานผลการดำเนินโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือนกรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๗๔,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นสี่พันบาทถ้วน) เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สนองประโยชน์ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมการสัมมนา มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เทียบกับเป้าหมายโครงการ

๑๑.๒ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | 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. จัดทำโครงการและ ขออนุมัติโครงการ | ๑. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาเทียบกับ เป้าหมายโครงการ | ๑. ร้อยละ ๘๐ ของ เป้าหมายโครงการ | ๑๐ | | | | | | | | | | | | | | | บก. | |
| ๒. ดำเนินการสัมมนา | ๒. แนวทางในการพัฒนา หลักเกณฑ์การให้กู้ยืม เงินกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน และการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน | ๒. จำนวนไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น | ๖๐ | | | | | | | | | | | | | | | บก. | สปร. สนพ. |
| ๓. จัดทำรายงานผล การดำเนินโครงการ | ๓. จัดทำรายงานผล การดำเนินโครงการ | | ๓๐ | | | | | | | | | | | | | | | บก. | |

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 ต่างก็ต้องการโอกาสในการพัฒนาจิตของตนเองในรูปแบบที่สอดคล้อง กับวิถีชีวิตและมีคำอธิบายที่เข้าใจได้อย่างชัดเจนในเชิงเหตุผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาจิตที่ให้ความสำคัญ กับเรื่องของสติในฐานะที่เป็นสภาวะจิตที่มีคุณภาพในการทำงานไปสู่ปัญญาภายใน และสามารถนำมาใช้เป็นวิธี องค์กรทั้งในการทำงานอย่างมีสติของแต่ละคน การทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยการสื่อสาร และการพัฒนาภารกิจ ขององค์กรผ่านการประชุมแบบกัลยาณมิตรสนทนา (dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (creative discussion) ด้วยสติสนทนา อันจะทำให้เกิดความสุขในองค์กรและนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานด้วย

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต
- ๓.๒ เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร
- ๓.๓ เพื่อฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร
- ๓.๔ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกและพัฒนาจิตให้เป็นวิธีการทำงานและระบบขององค์กร

๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ เจ้าหน้าที่และบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒ เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร ฝึกสติและสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน 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 “การรู้ตัวว่าเราคิดอะไรเป็นสิ่งที่ควรฝึกอยู่เสมอ” เป็นการฝึกเพื่อให้เรารู้ตัวก่อนที่เราจะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่กระทบจิตใจเรา มีภูมิคุ้มกันควบคุมอารมณ์ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น

๒) Self Awareness – ความตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกให้เรารู้รู้ความเป็นตัวเอง 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 และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ด้วยสติสนทนามาใช้จนสามารถประยุกต์พัฒนาจิตให้เป็นวิถีในองค์กร (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 ทีม และองค์กร

๑๐. ผลลัพธ์

การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดีขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตปัญญา มาประยุกต์ใช้ในองค์กร

๑๑.๒ เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย

| กิจกรรมหลักของโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | 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. นำเสนอชี้แจงการดำเนินงานกิจกรรม | ๑. ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด | ๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการ | ๒๐ | | | | | | | | | → | | | | | | บพ. | |
| ๒. ฝึกปฏิบัติ | และวิธีการพัฒนาจิต | พัฒนาจิต | ๒๐ | | | | | | | | | → | → | → | → | | | บพ. | |
| ๓. อภิปรายแลกเปลี่ยน | กระบวนการ และ | พัฒนาจิต กระบวนการ | ๒๐ | | | | | | | | | → | → | → | → | | | บพ. | |
| ๔. ประเมินผลกิจกรรม | ขั้นตอนในการนำ | และขั้นตอนในการนำ | ๒๐ | | | | | | | | | → | → | | | | | บพ. | |
| ๕. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน | จิตตปัญญา ประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. ร้อยละเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนเข้า ร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วน หนึ่งของการทำงาน ทั้ง ในระดับบุคคล ทีม และ องค์กร | จิตตปัญญา ประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. เจ้าหน้าที่ บุคลากร ของกองทุนเข้าร่วม กิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็น ส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ | 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 กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการสร้างสุขภาวะองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รวมทั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและอัตราการลาออก (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 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในรอบ ๑ ปี

๕. ขั้นตอน

๕.๑ สำรวจและประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรก่อนดำเนินกิจกรรม

๕.๒ จัดทำแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกองทุนฯ

๕.๓ แจ้งเวียนแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 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

๑๑.๒ ระดับความพึงพอใจระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าระดับ ๓

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

| กิจกรรมหลักของโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | | | |
|--|--|---|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--------------|------|----------|------|-----------|-----------|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน | | | |
| ๑. สํารวจและประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรก่อนดำเนินกิจกรรม | ๑. หน่วยงานที่นำแนวทางทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ๒. ระดับความพึงพอใจระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | ๑. จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผลการประเมินแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | | | บ.ท. | สพร./สนพ. | |
| ๒. จัดทำแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกองทุนฯ | | | ๔๐ | | | | → | | | | | | | | | | | | บ.ท. | |
| ๓. แจ้งเวียนแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรดำเนินการ | | | ๑๐ | | | | | | | → | | | | | | | | | บ.ท. | สพร./สนพ. |
| ๔. ประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรหลังดำเนินกิจกรรม | | | ๑๐ | | | | | | | | | → | | | | | | | บ.ท. | สพร./สนพ. |
| ๕. สรุปผลการดำเนินกิจกรรมและรายงานต่อผู้บริหารกองทุนเพื่อให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | | | ๒๐ | | | | | | | | | | | → | | | | | บ.ท. | |

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) ถือเป็นต้นทุนที่สำคัญสำหรับองค์กรต่างๆ เนื่องจากสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantages) หากบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นเป็นเรื่องจำเป็นและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต ไม่หยุดพัฒนาตนเอง

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมจัดทำคลังความรู้ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากรขึ้น เพื่อเป็นการจัดหา/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญให้แก่บุคลากรสามารถศึกษา/ทบทวนความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ความรู้และทักษะของบุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ รวมทั้ง เป็นการสร้างค่านิยมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิตแก่บุคลากร

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อจัดหา/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญทั้งทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากร

๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีคลังความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ สำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดหาแหล่งเรียนรู้/สร้างคลังความรู้เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ตามความต้องการพัฒนาของบุคลากรของกองทุนฯ

๕.๓ เผยแพร่คลังความรู้ให้แก่บุคลากรกองทุนฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์กองทุนฯ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม – กันยายน

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

กองทุนมีคลังความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนฯ

๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนฯ สามารถศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านคลังความรู้ที่จัดทำได้

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ องค์กรความรู้ที่จัดทำ/จัดหา จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง

๑๑.๒ กองทุนฯ มีคลังความรู้ตอบโจทย์ความต้องการพัฒนาของบุคลากรกองทุน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

๒. หลักการและเหตุผล

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

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

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

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน

๓.๒ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและบริการต่างของกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย โดยนำเสนอผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดทำแล้วเสร็จและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๓ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๕.๙ ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๐ อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์

๕.๑๑ แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๒ ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำสำเร็จ

๑๐. ผลลัพธ์

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | |
|--|---|---|---------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|-----|-----|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน | | |
| ๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ | ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด | ๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งาน | ๕ | → | | | | | | | | | | | | นพ. | ศท. | | |
| ๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ | | | ๕ | | → | | | | | | | | | | | | | ศท. | สพ. |
| ๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๕ | | | | → | | | | | | | | | | | นพ. | - |
| ๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๕ | | | | → | | | | | | | | | | | นพ. | กค. |
| ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๒๐ | | | | | → | | | | | | | | | | นพ. | - |
| ๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์ | | | ๕ | | | | | | | | → | | | | | | | นพ. | กค. |
| ๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์ | | | ๕ | | | | | | | | | → | | | | | | นพ. | กค. |
| ๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) | | | ๕ | | | | | | | | | | → | | | | | นพ. | |

| กิจกรรมหลักโครงการ | 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 | | | | |
| ๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้งานเว็บไซต์ | | | ๓๐ | | | | | | | | | | | | | | | นผ. | ศท. | | |
| ๑๐. อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์ | | | ๕ | | | | | | | | | | | | | | | | นผ. | ศท. | |
| ๑๑. แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์ | | | ๕ | | | | | | | | | | | | | | | | | นผ. | กลุ่มงาน/ ฝ่าย/สพร และสนพ |
| ๑๒. ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์ | | | ๕ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน

การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

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

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัลรวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจงานด้านการเงินและบัญชีเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การโอน การถอน การนำส่งเงิน การบันทึกรายการและจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงินและรายละเอียดประกอบงบ ซึ่งยังขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ-จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถามข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการ อีกทั้งเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในของกองทุนอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีแผนจะดำเนินโครงการดังกล่าวในปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนมีระบบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีตอบสนองผู้ใช้บริการภายใน โดยจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

จำนวน ๒๔,๗๐๐ บาท (สองหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

สามารถใช้จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำรายละเอียดจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักของโครงการ | ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ | เป้าหมาย ตัวชี้วัด | 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. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ระดับ ๕ | ๓๐ | → | | | | | | | | | | | | | นผ. | งบ. | |
| ๒. จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๕๐ | | → | | | | | | | | | | | | | นผ. | งบ. |
| ๓. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๒๐ | | | | | | | | | | | | → | | | นผ. | งบ. |

โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็น การสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจงานด้านการเงินและบัญชีเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การบันทึกรายการและจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงินและรายละเอียดย่อยประกอบ ซึ่งยังขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ-จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถามข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการ อีกทั้งเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในของกองทุนฯ อำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือ โดยดำเนินการจัดทำ ๒ ระบบ ดังนี้

๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ บริหารจัดการระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยสามารถประมวลผลและเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง

๔. เป้าหมาย

มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

- ๔.๑ ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒ ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดทำระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๓ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๕.๙ ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๐ ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๑ อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๒ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

จำนวน ๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท (สี่ล้านห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

๙.๑ ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๒ ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑๑. ตัวชี้วัด





ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนการดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

| กิจกรรมหลักของโครงการ | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | |
|--|---|-----------------------|---------|-------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-------------------------------------|----------|------------|-----|
| | | | | ต.ค. ๖๖ | พ.ย. ๖๖ | ธ.ค. ๖๖ | ม.ค. ๖๗ | ก.พ. ๖๗ | มี.ค. ๖๗ | เม.ย. ๖๗ | พ.ค. ๖๗ | มิ.ย. ๖๗ | ก.ค. ๖๗ | ส.ค. ๖๗ | ก.ย. ๖๗ | หลัก | สนับสนุน | | |
| ๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ | ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๕ | → | | | | | | | | | | | | | ศพ. | สพ. | |
| ๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ | | | ๕ | | → | | | | | | | | | | | | | ศพ. | สพ. |
| ๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๕ | | | → | | | | | | | | | | | | สพ. | - |
| ๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๕ | | | → | | | | | | | | | | | | สพ. | - |
| ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๑๐ | | | | → | | | | | | | | | | | สพ. ศพ. | - |
| ๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๓๐ | | | | | | | | | → | | | | | | สพ. | - |
| ๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๒๐ | | | | | | | | | | | → | | | | สพ. | กค. |
| ๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) | | | ๒๐ | | | | | | | | | | | | → | ๕๕๐,๐๐๐ งวดที่ ๑ (๑๐%) ๔๕ วัน | สพ. | ศพ. | |

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

| ขั้นตอนดำเนินการ | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | |
|---|---|-----------------------|---------|--|------------|------------|------------|------------|-------------|---|---|-------------|------------|------------|---|--------------|----------|-----|-----|
| | | | | ต.ค. ๖๗ | พ.ย. ๖๗ | ธ.ค. ๖๗ | ม.ค. ๖๘ | ก.พ. ๖๘ | มี.ค. ๖๘ | เม.ย. ๖๘ | พ.ค. ๖๘ | มิ.ย. ๖๘ | ก.ค. ๖๘ | ส.ค. ๖๘ | ก.ย. ๖๘ | หลัก | สนับสนุน | | |
| ๑. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๔๐ |  ๒,๒๕๐,๐๐๐ งวดที่ ๒ (๕๐%) ๒๔๐ วัน | | | | | | | | | | | | | | สพ. | ศท. |
| ๒. ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๒๐ | | | | | | |  ๓๐๐,๐๐๐ งวดที่ ๓ (๒๐%) ๒๗๐ วัน | | | | | | | สพ. | ศท. | |
| ๓. อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๓๐ | | | | | | | |  ๓๐๐,๐๐๐ งวดที่ ๔ (๒๐%) ๓๐๐ วัน | | | | | | สพ. | ศท. | |
| ๔. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๑๐ | | | | | | | | | | | |  | สพ. | - | | |

กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

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

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียนและตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๒.๑ ระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) เริ่มใช้งานเมื่อปี ๒๕๖๐ เป็นต้นมา

๒.๒ ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานเมื่อปี ๒๕๖๕ เป็นต้นมา

๒.๓ ระบบการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานเมื่อปี ๒๕๖๖ เป็นต้นมา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อติดตามผลการใช้งาน สำนวญความต้องการ ความพึงพอใจ และปัญหาอุปสรรคของการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๓ ระบบ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้าง

บำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้งานอยู่รองรับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนในด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถใช้ระบบงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจความต้องการ ความพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรคของการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) ระบบอภิบาลเสริมจรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการกักยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

สำรวจผลการใช้งาน ความต้องการ ความพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรคของระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ จัดทำแบบสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๓ ระบบ
- ๕.๒ ดำเนินการสำรวจ
- ๕.๓ รวบรวมผลสำรวจความต้องการและสรุปผล
- ๕.๔ รายงานผลการสำรวจความต้องการต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ระบบ

๑๐. ผลลัพธ์

รายงานผลสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักของโครงการ | ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ | เป้าหมาย ตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | |
|---|--|-----------------------|---------|----------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|--------------|------|----------|-------------------------------------|
| | | | | ต.ค. ๖๗ | พ.ย. ๖๗ | ธ.ค. ๖๗ | ม.ค. ๖๘ | ก.พ. ๖๘ | มี.ค. ๖๘ | เม.ย. ๖๘ | พ.ค. ๖๘ | มิ.ย. ๖๘ | ก.ค. ๖๘ | ส.ค. ๖๘ | ก.ย. ๖๘ | หลัก | สนับสนุน | |
| ๑. จัดทำแบบสำรวจผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง ๓ ระบบ | ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ระดับ ๕ | ๓๐ | → | | | | | | | | | | | | | นพ. | |
| ๒. ดำเนินการสำรวจ | | | ๓๐ | | | | | | | → | | | | | | | นพ. | ทุกกลุ่มงาน ฝ่าย/สพร. และสนพ. |
| ๓. รวบรวมผลสำรวจความต้องการและสรุปผล | | | ๒๐ | | | | | | | | | | → | | | | นพ. | ทุกกลุ่มงาน ฝ่าย/สพร. และสนพ. |
| ๔. รายงานผลการสำรวจความต้องการต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๒๐ | | | | | | | | | | | | → | | นพ. | |

โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้ออนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๘ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียนและตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑. ระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๐

๒. ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๕

๓. ระบบการกักเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้งานอยู่รองรับการปฏิบัติงานและบริการประชาชนตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ระบบสามารถใช้งานได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีความจำเป็นในการจ้างบำรุงรักษาการทำงานระบบงานสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อบำรุงรักษาการทำงานของระบบสารสนเทศให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องตลอดเวลา

๓.๒ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและปัญหาของระบบงานสารสนเทศเหมาะสม สอดคล้อง และรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ เพื่อรักษาความปลอดภัยและป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประสงค์ร้าย

๔. เป้าหมาย

ระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๙ ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง

๕.๑๐ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๑๒๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนสองหมื่นห้าพันบาทถ้วน) จากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ

๑๐. ผลลัพธ์

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑.๒ ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

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

**กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศ
ติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)**

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

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) การจัดทำมีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัลรวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการให้บริการผู้ประกอบการกู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการลูกหนี้จากการกู้ยืมเงินดังกล่าวมีประสิทธิภาพ มีฐานข้อมูลที่มีการจัดเก็บลูกหนี้กองทุนฯ ที่เป็นระบบ และรองรับภารกิจด้านการกู้ยืมเงินในอนาคต กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study) ขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)

๔. เป้าหมาย

กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)

๕.๒ ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ จัดทำรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

๕.๔ นำเสนอรายงานดังกล่าวให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ข้อเสนอแนะถึงความคุ้มค่า ข้อดีและข้อเสียของผลจากการศึกษาความเป็นไปได้ดังกล่าว

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

จำนวน ๓,๔๒๐ บาท (สามพันสี่ร้อยยี่สิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

กองทุนมีรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนสามารถนำรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)

| 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 | | | |
| | | | | ๖๗ | ๖๗ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | | | | | |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study) | ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | | บก. | | | |
| ๒. ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๔๐ | | → | | | | | | | | | | | | | บก. | | |
| ๓. จัดทำรายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทราบ | | | ๒๐ | | | | | | | → | | | | | | | | | บก. | |
| ๔. นำเสนอรายงานดังกล่าวให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะถึงความคุ้มค่า ข้อดีและข้อเสียของผลจากการศึกษาความเป็นไปได้อย่างกล่าว | | | ๒๐ | | | | | | | | | | | → | | | | | บก. | |

กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

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 ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้พัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ตอบสนองต่อผู้ใช้บริการทั้งภายในและภายนอก รวมทั้ง เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ของกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ดังนั้น เพื่อเป็นการใช้ช่องทางดังกล่าวให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเผยแพร่ และสร้างการรับรู้ถึงภารกิจกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักเพิ่มขึ้น จึงได้จัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนฯ ผ่านช่องทางดังกล่าว รวมทั้ง เป็นการสนับสนุนให้ผู้รับบริการเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการให้บริการตามภารกิจกองทุนฯ เพื่อทำความเข้าใจเบื้องต้นประกอบการตัดสินใจก่อนมาขอรับบริการผ่านประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย และเป็นการลดภาระเจ้าหน้าที่ในการให้ข้อมูลในประเด็นที่ติดต่อเข้ามาสอบถามบ่อยครั้ง

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจและสนับสนุนการให้บริการของกองทุนฯ

๔. เป้าหมาย

ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๑.๑ วิเคราะห์และสรุปประเด็น ถามตอบที่มีความถี่สูงเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ

๔.๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับคำถามสำคัญใน FAQ

๔.๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำตอบที่จะบรรจุใน FAQ

๔.๒ จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๓ นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๔ ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

จำนวน ๔,๕๖๐ บาท (สี่พันห้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจของกองทุน

๑๐. ผลลัพธ์

ผู้รับบริการของกองทุนเข้าถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการ จำนวน ๑ งาน

๑๑.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักของโครงการ | 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 | ๖๗ | | |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการ | ๑. จำนวน ๑ งาน | ๑๕ | → | | | | | | | | | | | | | นผ. | ทุกกลุ่มงาน |
| ๒. จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๒. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ | ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๕๐ | | | | → | | | | | | | | | | นผ. | ทุกกลุ่มงาน |
| ๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | ๑๕ | | | | | | | | → | | | | | | นผ. | |
| ๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย | | | ๒๐ | | | | | | | | | | → | | | | นผ. | สพร./สนพ. |

กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

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 และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำกิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อเป็นการตรวจสอบสภาพความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ ว่ามีสภาพที่พร้อมใช้งานที่ดีจำนวนเท่าไร และมีอายุการใช้งานมาแล้วกี่ปี ประกอบการจัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ และเพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ทราบข้อมูลจำนวนและสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อจัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ

๓.๓ เพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๔. เป้าหมาย

๔.๑ มีข้อมูลจำนวน และสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ จัดทำแผนและข้อเสนอการขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ สืบหาความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อสืบหาความพร้อมใช้งาน และพิจารณาจัดสรรครุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของหน่วยงาน

๕.๑.๒ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เพื่อจัดทำรายงานส่งให้กับหน่วยงาน

๕.๑.๓ จัดทำแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ.

๕.๑.๔ จัดส่งข้อมูลพื้นฐานและแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้กับ สพร./สนพ.

๕.๑.๕ ติดตามผลการตอบแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์กับ สพร./สนพ.

๕.๑.๖ ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ.

๕.๒. จัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ

๕.๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๕.๓.๑ จัดทำ/ข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ในงบประมาณถัดไป

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - สิงหาคม ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

๑. ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ
๒. ข้อเสนอเพื่อขอรับเงินจัดสรรในงบประมาณ ๒๕๖๘

๑๐. ผลลัพธ์

สามารถจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯได้เป็นไปตามแผนการจัดสรร

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของกิจกรรมตามแผนงานหรือระยะเวลาของข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| 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 | ๖๗ | | |
| ๑. สำรวจความพร้อมใช้งาน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ระดับความสำเร็จของ ข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรร เงินงบประมาณค่า ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์จากคณะ กรรมการบริหารทุน หมุนเวียน | ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๔๐ | → | | | | | | | | | | | | | นผ. | สนพ/สพร. |
| ๒. จัดทำแผนความเพียงพอของ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ กองทุนฯ | | ๓๐ | | | | → | | | | | | | | | | | นผ. | |
| ๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรร เงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน | | ๓๐ | | | | | | | | → | | | | | | | นผ. | |

โครงการสัมมนา เรื่อง 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 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๒.๒.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒.๓ การเร่งรัดติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีลูกหนี้ค้างเหลือยังไม่ปิดบัญชีจำนวน ๔,๗๐๑ ราย เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่นมาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ทราบว่ามีลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี

(๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์และบังคับคดีทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง

(๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์อายุครบ ๑๐ ปี

(๔) หน่วยงานเจ้าของลูกหนี้ที่ส่งลูกหนี้ของตนไปฟ้องคดีและหน่วยงานที่รับลูกหนี้มาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ให้ตรวจสอบรายชื่อลูกหนี้ว่าตรงกันหรือไม่ กรณีรายชื่อลูกหนี้ไม่ตรงกันให้ทั้งสองหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง เนื่องจากรายชื่อลูกหนี้ของหน่วยงานที่ส่งฟ้องคดีกับหน่วยงานที่รับฟ้องคดีต้องตรงกัน

๒.๒.๔ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวจะต้องดำเนินการในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ กongsส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กongsส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่

๓.๒ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๓ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค กongsส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 ของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าอบรมสามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย | ๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนา | ๑๐ | → | | | | | | | | | | | | | บก. | | |
| ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ | | | ๑๐ | → | | | | | | | | | | | | | | บก. | |
| ๓. ดำเนินการสัมมนา | | ๓๐ | | | → | | | | | | | | | | | | | บก. | สพร.สนพ. |
| ๔. ประเมินผลโครงการ | | ๓๕ | | | | | | | | | | | | | | | | บก. | สพร.สนพ. |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ | | ๑๕ | | | | | | | | | | | | | | | | บก. | |

โครงการนักระชาสัมพันธ์มีอาชีพการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

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

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการและวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่าการประชาสัมพันธ์น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอกู้ยืมเงินและการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้องกับการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับผู้ประกอบกิจการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการเพิ่มทักษะนักระชาสัมพันธ์ การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักระชาสัมพันธ์ กลยุทธ์การขายและการตลาด เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จูงใจให้ผู้ประกอบกิจการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และขับเคลื่อนการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักระชาสัมพันธ์

๓.๒ เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

๔. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ประสานงาน จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๕๐ คน รวมจำนวน

๑๐๐ คน มีความรู้ความเข้าใจด้านการประชาสัมพันธ์ และสามารถพัฒนาทักษะของการเป็นนักประชาสัมพันธ์
ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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 กลุ่มงานบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

- ๑๐.๑ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น
- ๑๐.๒ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้และทักษะการประชาสัมพันธ์
ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารภารกิจกองทุน

๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ ร้อยละ ๘๕ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมตามเป้าหมาย
- ๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะการเป็นนัก
ประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๑.๓ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรมนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | เป้าหมายตัวชี้วัด | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | |
|--|---|-------------------|-------------------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|-----|---------------|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน | | |
| ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร | ๑. ผู้ปฏิบัติงานเข้าอบรมตามเป้าหมาย ๒. บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน | ๑. ร้อยละ ๑๐๐ | ๑๐ | → | | | | | | | | | | | | | บก. | | |
| ๒. ขออนุมัติโครงการ | | ๒. ร้อยละ ๘๐ | ๑๐ | | | → | | | | | | | | | | | | บก. | |
| ๓. ดำเนินการอบรม | | | ๓๐ | | | | → | | | | | | | | | | | บก. | สพ. สพร. สนพ. |
| ๔. ประเมินผลโครงการ | | | ๓๐ | | | | | | | | → | | | | | | | บก. | |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ | | | ๓. ร้อยละ ๘๐ | ๒๐ | | | | | | | | | | | | | → | บก. | |

กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการ
นำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่าง
เหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จัดทำขึ้นโดย
มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อ การสร้าง และ พัฒนา บุคลากร ให้มี กรอบ ความ คิด และ ทักษะ
ที่จำเป็นที่จะสนับสนุน การดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็น
รัฐบาลดิจิทัลตามแนวทาง ที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐
เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยน
เป็นรัฐบาลดิจิทัล หรือการเป็นภาคราชการที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ รัฐบาลแบบเปิดและ
เชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง และรัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
มีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะรวมถึงสมรรถนะเป็น
องค์ประกอบเสริมเพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ต่อไป

***หมายเหตุ รายละเอียดสามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและสำนักงานก.พ
ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนา
ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มติ
คณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล
ดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๓.๒ เพื่อให้ความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับ
ข้าราชการและบุคลากรประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัลประกอบ ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

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. แจ้งเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรม | จำนวนเจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล | จำนวนเจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๒๕ | → | | | | | | | | | | | บท. | | | |
| ๒. ศึกษาอบรม | | | ๒๕ | → | | | | | | | | | | | บท. | | | |
| ๓. ประเมินผลการอบรม | | | ๒๕ | | | | | | | | | | | | | → | บท. | |
| ๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน | | | ๒๕ | | | | | | | | | | | | | → | บท. | |

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การติดตามหนี้ ส่งฟ้องคดีสืบทรัพย์บังคับคดี ลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้ยืมเงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ การให้เงินกู้ยืมเงินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรม เนื่องจากต้องดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว ซึ่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจงานกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ กระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๑๒๐ อัตรา และกรมเห็นชอบให้ดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ ส่วนกลาง กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๓๑ อัตราและส่วนภูมิภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๐ แห่ง รวมจำนวน ๘๙ อัตรา

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

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

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงเห็นควรจัดสัมมนาลูกจ้างกองทุนทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในทิศทางเดียวกัน

๓.๓ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

๓.๔ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน ๑๔๐ คน

๔.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | | |
|--|--|---|---------|-------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--------------|----------|-----|----------|
| | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | หลัก | สนับสนุน | | |
| ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร | ๑. จำนวนบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย ๒. ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น | ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร ๒. ร้อยละ ๙๐ ของลูกจ้างกองทุนที่ผู้เข้าร่วมสัมมนา | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | | บก. | | |
| ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ | | | ๒๐ | | | → | | | | | | | | | | | | บก. | |
| ๓. ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม | | | ๒๐ | | | | → | | | | | | | | | | | บก. | สพร.สนพ. |
| ๔. ประเมินผลโครงการ | | | ๒๐ | | | | | | | | | → | | | | | | บก. | |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ | | | ๒๐ | | | | | | | | | | → | | | | | บก. | |

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นภาษีอากร รวมทั้งให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่างๆ สำหรับกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานซึ่งออกตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เว้นแต่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 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 สำหรับการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการในพื้นที่ที่ได้รับทราบข้อมูล และปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

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 (ห้าแสนเก้าหมื่นเก้าพันแปดร้อยห้าสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานส่งเสริมการรับรองสิทธิประโยชน์

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 และจัดหา สถานที่ในการดำเนินโครงการ | ๑. จำนวนผู้เข้ารับ การอบรมครบตาม เป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น | ๑. ร้อยละ ๑๐๐ | ๑๐ | | | → | | | | | | | | | | | สร. | | |
| ๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ | | ๒. ร้อยละ ๘๐ | ๓๐ | | | | → | | | | | | | | | | | สร. | |
| ๓. ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยายและอภิปราย | | ๓๐ | | | | | | | → | | | | | | | | | สร. | สปร. สนพ. |
| ๔. ประเมินผลโครงการ | | ๑๐ | | | | | | | | | → | | | | | | | สร. | |
| ๕. สรุปรายงานผล การดำเนินโครงการ | | ๒๐ | | | | | | | | | | | → | | | | | สร. | |

กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน
Integrity and Transparency Assessment (ITA)

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
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) เป็นการกำกับติดตามการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบ 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

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร

๑๑.๒ เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

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. ตั้งคณะทำงาน | ร้อยละของบุคลากรมีระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส | บุคลากรมีระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสมากกว่าร้อยละ ๘๐ | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | | | บพ. | | |
| ๒. ศึกษา รวบรวม จัดทำข้อมูล | | | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | | | | บพ. | |
| ๓. ประชุมคณะทำงาน | | | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | | | | บพ. | |
| ๔. เผยแพร่ข้อมูลเพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) | | | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | | | | บพ. | |
| ๕. สรุปผลรายงานการดำเนินงาน | | | ๒๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง
- ๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย

๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๕.๒ จัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (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 | ๖๗ | |
| ๑. ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) | ๑. จำนวนผู้เข้าประชุมเทียบกับเป้าหมาย ๒. ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ลดลง | ๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุม ๒. ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ มีการปฏิบัติงานผิดพลาดลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อน | ๒๕ | → | | | | | → | | | | | | | งป. | |
| | | | ๕๐ | | | → | | | | | → | | | | | งป. | สพร./สนพ. |
| ๒. จัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม | | | ๒๕ | | | | | → | | | | | | → | | งป. | |

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 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

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

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เป็นการเพิ่มช่องทางการให้บริการ ทันสมัย รวดเร็ว และสามารถใช้บริการให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ ณ ส่วนภูมิภาคได้มีการทดลองใช้ระบบดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง จึงต้องมีการทบทวนองค์ความรู้ ในการปฏิบัติงานดังกล่าวให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของ กองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหาใน การปฏิบัติงานที่พบ

๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความเข้าใจ ในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๕.๒ จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้ เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๕.๓ รายงานผลการจัดกิจกรรมต่อผู้บริหารกองทุน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - เมษายน ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๕๒๐ บาท (หนึ่งพันห้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนของกองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๑๐. ผลลัพธ์

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับเป้าหมาย

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์**

| 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 | ๖๗ | | |
| ๑. ขออนุมัติจัดประชุมการชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ | ๑. จำนวนผู้เข้าประชุมเทียบกับเป้าหมาย ๒. จำนวนของผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น | ๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุม | ๒๕ | → | | | | | | | | | | | | | นผ. | |
| ๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ | | ๒. ร้อยละ ๘๐ | ๕๐ | | | | → | | | | | | | | | | นผ. | สพร./สนพ. |
| ๓. รายงานผลการจัดกิจกรรมต่อผู้บริหารกองทุน | | | ๒๕ | | | | | | | → | | | | | | | นผ. | |

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากร
ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ก.๑ สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการ
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

| รายการ | ผลการทบทวน (ร้อยละ) | |
|---|---------------------|-----------------|
| | คงเดิม | เสนอปรับเปลี่ยน |
| วิสัยทัศน์ | | |
| ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ | ๑๐๐ | - |
| พันธกิจ | | |
| ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาคุณภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก | ๑๐๐ | - |
| ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ | ๑๐๐ | - |
| ๓. บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ | ๑๐๐ | - |
| วัตถุประสงค์ | | |
| ๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน | ๑๐๐ | - |
| ๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑๐๐ | - |
| เป้าหมายหลัก | | |
| ๑. เป็นองค์กรหลักให้เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ | ๑๐๐ | - |
| ๒. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้ | ๑๐๐ | - |
| ผลผลิต | | |
| ๑. ผลการให้กู้ยืมเงินเป็นไปตามเป้าหมายและผู้กู้ยืมนำเงินไปใช้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ | ๑๐๐ | - |
| ๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด | ๑๐๐ | - |
| ๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | ๑๐๐ | - |
| ผลลัพธ์ | | |
| ๑. เงินให้กู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งผลให้ลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงาน ผู้ประกอบกิจการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน | ๑๐๐ | - |
| ๒. หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงจูงใจในการร่วมดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑๐๐ | - |
| ๓. ผลการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับ “ผ่าน” และผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่น้อยกว่า “ดีมาก” | ๑๐๐ | - |

| รายการ | ผลการทบทวน (ร้อยละ) | |
|--|---------------------|--------------|
| | คงเดิม | เสนอปรับใหม่ |
| ประเด็นหลัก/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ | | |
| ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต | ๑๐๐ | - |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน | ๑๐๐ | - |
| กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน | ๑๐๐ | - |
| กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | ๑๐๐ | - |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย | ๑๐๐ | - |
| กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน | ๑๐๐ | - |
| ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | ๑๐๐ | - |
| เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย | ๑๐๐ | - |
| กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร | ๑๐๐ | - |
| ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ | ๑๐๐ | - |
| เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ | ๑๐๐ | - |
| กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน | ๑๐๐ | - |
| กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน | ๑๐๐ | - |
| เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน | ๑๐๐ | - |
| กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน | ๑๐๐ | - |
| เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น | ๑๐๐ | - |
| กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น | ๑๐๐ | - |

ตารางที่ ก.๒ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| รายการ | ค่าเฉลี่ย |
|---|-----------|
| จุดแข็ง (Strengths) | |
| ๑. กองทุนมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | ๔.๔๕ |
| ๑.๑ มีงบประมาณสนับสนุนที่ดี ครอบคลุมทุกพื้นที่ และเป็นงบประมาณที่สามารถนำมาดำเนินงานโครงการได้จริง | ๔.๒๕ |
| ๑.๒ มีจำนวนเงินในกองทุนเป็นจำนวนมากพร้อมให้บริการ | ๔.๓๕ |
| ๑.๓ เป็นที่พึ่งพาของผู้ประกอบกิจการในการพัฒนาบุคลากรในยามที่ต้องลงทุนหมุนเวียนในการฝึกอบรม | ๔.๓๐ |
| ๑.๔ ผู้ประกอบกิจการได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเอง | ๔.๔๓ |
| ๒. กองทุนมียุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีที่ครบถ้วนและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๔.๒๗ |
| ๒.๑ ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๔.๓๐ |
| ๓. กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนยุทธศาสตร์ | ๔.๓๓ |
| ๓.๑ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จตามแผน | ๔.๔๒ |
| ๓.๒ มีระบบและระเบียบในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ | ๔.๓๕ |
| ๔. กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง | ๔.๒๙ |
| ๕. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา ชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบกิจการ | ๔.๓๘ |
| ๕.๑ บุคลากรพร้อมให้ข้อมูลต่างๆ เป็นอย่างดี | ๔.๓๕ |
| ๕.๒ บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ | ๔.๒๒ |
| ๕.๓ การให้บริการจากเจ้าหน้าที่ที่ดี สามารถตอบข้อสงสัยและอธิบายขั้นตอนได้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดการบริการล่าช้า | ๔.๓๒ |
| ๕.๔ มีเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง คอยให้ความช่วยเหลือปรึกษาข้อมูล | ๔.๒๔ |
| ๕.๕ มีการชี้แจงและให้ข้อมูลเพิ่มเติมแก่ผู้ประกอบกิจการสม่ำเสมอ | ๔.๓๓ |
| ๖. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์สามารถปฏิบัติการด้านการให้กู้ยืม การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด | ๔.๑๖ |
| ๖.๑ มีการวิเคราะห์หัวข้อหลักสูตรที่จะขอใช้ทุนกู้ยืมได้อย่างรอบคอบ | ๔.๒๒ |
| จุดอ่อน (Weaknesses) | |
| ๑. การบริหารงานยังต้องอิงระบบราชการเนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุงยากซับซ้อน | ๔.๑๙ |
| ๑.๑ การเข้าถึงส่วนใหญ่จะเป็นผู้ประกอบกิจการ สถานศึกษาค่อนข้างเข้าถึงยาก | ๔.๐๓ |
| ๑.๒ พระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) และข้อกฎหมายที่ขาดความชัดเจนและไม่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น การนำส่งและสามารถขอรับเงินได้เท่ากับจำนวนที่ส่ง | ๓.๙๓ |
| ๑.๓ ศูนย์การให้ข้อมูลภาครัฐ ติดต่อยาก เจ้าหน้าที่มีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงบ่อย การให้ข้อมูลขาดความชัดเจน | ๓.๙๐ |
| ๑.๔ ขาดแรงจูงใจในการกู้ยืมเงินกองทุนแก่ผู้ประกอบกิจการ | ๔.๐๗ |
| ๒. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร | ๓.๙๓ |
| ๒.๑ การจัดทำเอกสารมีความยุ่งยาก ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อลดกระบวนการทำงาน | ๔.๓๒ |
| ๓. มีขั้นตอนการดำเนินงานมากจนเกินไปไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของภาคเอกชนทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ | ๔.๒๖ |
| ๓.๑ มีขั้นตอนมากทำให้สับสนวุ่นกับบุคลากรกองทุน ที่ไม่เคยหรือเพิ่งเข้ามาทำงานในด้านนี้อาจจะมีความสับสน หรือยังไม่มีความรู้ในงานที่ทำมากพอ | ๔.๑๘ |

| รายการ | ค่าเฉลี่ย |
|---|-----------|
| ๓.๒ มีการใช้เอกสารมากเกินไป และมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก รวมไปถึงความไม่ชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ | ๔.๑๔ |
| ๓.๓ มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่ซับซ้อน ทำให้ผู้ประกอบการไม่ยอมมาใช้บริการหรือให้ความร่วมมือ | ๔.๑๕ |
| ๓.๔ ขาดการทำงานเชิงรุกในการสร้างการรับรู้ให้แก่ผู้ประกอบการ จากการรับบริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการนำงบประมาณไปบริหารเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด | ๓.๕๙ |
| ๔. ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการ ที่นอกเหนือจากการให้กู้ยืมหรือการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | ๓.๘๗ |
| ๔.๑ การส่งเสริมให้มืองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ | ๔.๐๙ |
| ๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ | ๓.๘๒ |
| ๕.๑ ขาดการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงภาคเอกชน/กลุ่มเป้าหมาย | ๓.๕๘ |
| ๕.๒ มีจำนวนบุคลากรน้อย บางครั้งอาจทำให้การบริการประชาชนล่าช้า ไม่ครอบคลุม | ๓.๙๕ |
| โอกาส (Opportunities) | |
| ๑. สภาพเศรษฐกิจที่เป็นขาหล่งผู้ประกอบการขาดสภาพคล่อง กองทุนสามารถสนับสนุนการให้กู้ยืมหรือการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น | ๔.๐๓ |
| ๑.๑ เพิ่มโอกาสในการสร้างความเข้มแข็งให้แรงงานมีทักษะมากขึ้น | ๔.๑๔ |
| ๒. ผลกระทบจากวิกฤตโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-๑๙) ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงานกลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น | ๔.๒๕ |
| ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามชายแดนระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น | ๔.๒๐ |
| ๓.๑ จากสถานการณ์วิกฤตโรคติดต่อ Covid-๑๙ และเศรษฐกิจที่ตกต่ำ กองทุนสามารถเข้ามาสนับสนุนช่วยเหลือผู้ประกอบการในการฟื้นฟูการบริหารจัดการ/การพัฒนาบุคลากร | ๔.๐๗ |
| ๔. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, BigData, Electric Car) และโลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัยสำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น | ๔.๒๖ |
| ๕. นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนธุรกิจ SMEs และ StartUp ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปเกิดความต้องการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงมากขึ้นจากเดิม | ๔.๑๔ |
| ๕.๑ โอกาสในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการช่วยให้เกิดการพัฒนาคนอย่างเป็นระบบ | ๔.๒๐ |
| อุปสรรค (Threats) | |
| ๑. สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เร่งขยายรายได้จึงละเลยต่อการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกู้ยืมจากกองทุนมีแนวโน้มลดลงและไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | ๔.๑๖ |
| ๑.๑ ผู้ประกอบการมีความกังวลในเรื่องของดอกเบี้ยและระยะเวลาในการจ่ายหนี้คืน | ๓.๙๘ |
| ๑.๒ การพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลากหลายรูปแบบควรปรับปรุงระเบียบ ลดขั้นตอนในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน | ๔.๒๖ |
| ๑.๓ เอกสารประกอบการหลักฐานการกู้ยืมมีเป็นจำนวนมาก | ๔.๒๗ |
| ๒. แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะของตนเอง อีกทั้งผู้ประกอบการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตน การใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง | ๔.๐๑ |
| ๒.๑ ความสนใจของผู้ประกอบการมีน้อย | ๔.๒๓ |
| ๓. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น | ๔.๑๓ |
| ๓.๑ เทคโนโลยียังนำมาใช้ไม่มากพอ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ตรงกับงานที่ทำมีน้อย | ๔.๐๐ |
| ๓.๒ การดำเนินงานไม่ทันต่อความต้องการ | ๓.๘๔ |

| รายการ | ค่าเฉลี่ย |
|---|-----------|
| ๔. กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นเกินไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ | ๔.๒๓ |
| ๔.๑ ไม่สามารถนำเงินไปใช้ได้ นอกจากอบรม/ทดสอบ/ประเมิน | ๔.๓๕ |
| ๔.๒ กฎหมายที่ออกมายังมีเงื่อนไขที่ไม่สนับสนุนผู้ประกอบการเท่าที่ควร | ๔.๑๒ |
| ๔.๓ เงินกู้ยืมมีจำนวนน้อย เอกสารมากเกินไประยะเวลาคืนเงินชำระเร็ว มีจำกัดด้านเงื่อนไข | ๔.๐๔ |
| ๔.๔ ความยุ่งยากในการดำเนินการด้านเอกสารต่างๆ ในการกู้ยืม/การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | ๔.๑๖ |
| ๔.๕ ผู้ประกอบการที่ประสงค์ขอใช้บริการ ติดเครดิตบูโร | ๓.๘๔ |
| ๕. สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการโดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่าและไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการกองทุนและใช้บริการน้อยลง | ๔.๒๓ |

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดแข็งของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. มีการวิเคราะห์หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินเพื่อการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับหลักสูตรที่จะขอกู้ยืม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดอ่อนของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ มีอายุการใช้งานค่อนข้างมากและล่าสมัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของอุปกรณ์ดังกล่าว

๒. เงื่อนไขในการนำเงินกู้ยืมไปใช้ค่อนข้างจำกัด และยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการโดยแท้จริง

๓. กองทุนฯ มีคู่แข่ง เช่น พาณิชยจังหวัดและอุตสาหกรรมจังหวัด ที่ดำเนินการปล่อยกู้ให้แก่สถานประกอบการที่มีข้อจำกัดน้อยกว่า

๔. ควรเพิ่มการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรในประเด็นเกี่ยวกับพ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ควรพิจารณาจำนวนบุคลากรตามสัดส่วนของสถานประกอบการและเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร เนื่องจากจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่สอดคล้องปริมาณงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโอกาสของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ควรมีงบประมาณจากกองทุนฯ สนับสนุนสานต่อโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการอย่างน้อย ๑ แห่ง/จังหวัดในทุก ๆ ปี อย่างต่อเนื่อง

๒. ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินกู้ยืมให้ครอบคลุมความต้องการของผู้ประกอบการมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ผู้ประกอบการมีแผนพัฒนาบุคลากรและงบประมาณอย่างจำกัดในแต่ละปี

๒. เพิ่มวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเพื่อให้ผู้ประกอบการเข้าถึงเงินกองทุนได้มากขึ้น เช่น การซื้อ/ซ่อมบำรุงเครื่องจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรม หรือกำหนดสัดส่วนที่สามารถนำไปใช้วัตถุประสงค์อื่น ๆ เช่น ฝึกอบรม ๗๐% อื่น ๆ ๓๐%

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ของผู้ขอรับบริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ตารางที่ ข.๑ ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ให้บริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

| ลำดับ | ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
|-------|--------------------------|------|------|------|
| ๑ | เงินกู้ | ๗๖ | ๔๕๙ | ๔๐ |
| ๒ | เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | ๙๓๕ | ๘๓๙ | ๕๖๒ |

ตารางที่ ข.๒ ผลประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ให้บริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

| ด้านการประเมิน | เงินกู้ (๒๕๖๓) | | | เงินกู้ (๒๕๖๔) | | | เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (๒๕๖๓) | | | เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (๒๕๖๔) | | |
|--|----------------|---------------------------------|------------|----------------|---------------------------------|------------|---------------------------------|---------------------------------|------------|---------------------------------|---------------------------------|------------|
| | เงินกู้ (๒๕๖๓) | เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (๒๕๖๓) | รวม (๒๕๖๓) | เงินกู้ (๒๕๖๔) | เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (๒๕๖๔) | รวม (๒๕๖๔) | เงินกู้ (๒๕๖๓) | เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (๒๕๖๓) | รวม (๒๕๖๓) | เงินกู้ (๒๕๖๔) | เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (๒๕๖๔) | รวม (๒๕๖๔) |
| ๑. ด้านการให้บริการ/การให้ข้อมูลของเจ้าหน้าที่ | ๔.๗๔ | ๔.๗๘ | ๔.๗๖ | ๔.๖๓ | ๔.๗๐ | ๔.๖๗ | ๔.๕๗ | ๔.๗๑ | ๔.๖๔ | ๔.๕๗ | ๔.๗๑ | ๔.๖๔ |
| ๑.๑ มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น พุดจาสุภาพในการให้บริการ | ๔.๘๓ | ๔.๘๑ | ๔.๘๒ | ๔.๖๑ | ๔.๗๐ | ๔.๖๖ | ๔.๕๘ | ๔.๗๑ | ๔.๖๕ | ๔.๕๘ | ๔.๗๑ | ๔.๖๕ |
| ๑.๒ การบริการครบถ้วนชัดเจนถูกต้อง | ๔.๖๘ | ๔.๗๕ | ๔.๗๒ | ๔.๖๓ | ๔.๖๙ | ๔.๖๖ | ๔.๔๘ | ๔.๖๘ | ๔.๕๘ | ๔.๖๘ | ๔.๖๘ | ๔.๕๘ |
| ๑.๓ มีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนถูกต้อง | ๔.๗๑ | ๔.๗๘ | ๔.๗๕ | ๔.๖๐ | ๔.๗๐ | ๔.๖๕ | ๔.๖๕ | ๔.๗๐ | ๔.๖๘ | ๔.๖๕ | ๔.๗๐ | ๔.๖๘ |
| ๑.๔ คำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก | ๔.๗๐ | ๔.๗๖ | ๔.๗๓ | ๔.๖๒ | ๔.๖๙ | ๔.๖๖ | ๔.๕๓ | ๔.๗๑ | ๔.๖๒ | ๔.๕๓ | ๔.๗๑ | ๔.๖๒ |
| ๑.๕ มีความซื่อสัตย์สุจริต (ไม่รับสินบน, ไม่หาประโยชน์ในทางมิชอบ) | ๔.๘๐ | ๔.๘๒ | ๔.๘๑ | ๔.๖๘ | ๔.๗๔ | ๔.๗๑ | ๔.๖๐ | ๔.๗๖ | ๔.๖๘ | ๔.๖๐ | ๔.๗๖ | ๔.๖๘ |
| ๒. ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการ | ๔.๗๔ | ๔.๗๑ | ๔.๗๓ | ๔.๕๕ | ๔.๖๔ | ๔.๖๐ | ๔.๔๕ | ๔.๖๒ | ๔.๕๔ | ๔.๔๕ | ๔.๖๒ | ๔.๕๔ |
| ๒.๑ ขั้นตอนการรับบริการมีความง่ายและไม่ซับซ้อน | ๔.๕๙ | ๔.๖๗ | ๔.๖๓ | ๔.๕๐ | ๔.๖๐ | ๔.๕๕ | ๔.๔๐ | ๔.๕๖ | ๔.๔๘ | ๔.๔๐ | ๔.๕๖ | ๔.๔๘ |
| ๒.๒ บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว | ๔.๗๘ | ๔.๗๐ | ๔.๗๔ | ๔.๖๐ | ๔.๖๖ | ๔.๖๓ | ๔.๕๓ | ๔.๖๒ | ๔.๕๘ | ๔.๕๓ | ๔.๖๒ | ๔.๕๘ |
| ๒.๓ มีความเสมอภาคในการให้บริการ | ๔.๘๖ | ๔.๗๖ | ๔.๘๑ | ๔.๕๖ | ๔.๖๖ | ๔.๖๑ | ๔.๔๓ | ๔.๖๙ | ๔.๕๖ | ๔.๔๓ | ๔.๖๙ | ๔.๕๖ |
| ๓. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก | ๓.๕๔ | ๔.๖๕ | ๔.๐๙ | ๔.๕๑ | ๔.๖๑ | ๔.๕๖ | ๔.๔๔ | ๔.๖๑ | ๔.๕๒ | ๔.๔๔ | ๔.๖๑ | ๔.๕๒ |
| ๓.๑ ความสะอาดของสถานที่ให้บริการ | ๔.๖๖ | ๔.๗๐ | ๔.๖๘ | ๔.๕๕ | ๔.๖๔ | ๔.๖๐ | ๔.๔๘ | ๔.๖๓ | ๔.๕๖ | ๔.๔๘ | ๔.๖๓ | ๔.๕๖ |
| ๓.๒ ป้ายบอกจุดบริการชัดเจน ง่ายต่อการเข้าถึง | ๓.๒๐ | ๔.๖๒ | ๓.๙๑ | ๔.๕๒ | ๔.๖๐ | ๔.๕๖ | ๔.๓๘ | ๔.๕๙ | ๔.๔๙ | ๔.๓๘ | ๔.๕๙ | ๔.๔๙ |
| ๓.๓ ความเพียงพอของอุปกรณ์/เครื่องมือ/เครื่องใช้ในการให้บริการ | ๓.๒๐ | ๔.๖๔ | ๓.๙๒ | ๔.๕๐ | ๔.๖๐ | ๔.๕๕ | ๔.๔๐ | ๔.๖๑ | ๔.๕๑ | ๔.๔๐ | ๔.๖๑ | ๔.๕๑ |
| ๓.๔ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวม เช่น ที่นั่งรอรับบริการ, โทรทัศน์, น้ำดื่ม, ห้องน้ำ | ๓.๐๘ | ๔.๖๓ | ๓.๘๖ | ๔.๔๗ | ๔.๕๘ | ๔.๕๓ | ๔.๔๘ | ๔.๕๙ | ๔.๕๔ | ๔.๔๘ | ๔.๕๙ | ๔.๕๔ |
| ๔. ด้านคุณภาพของการบริการ | ๔.๘๒ | ๔.๗๖ | ๔.๗๙ | ๔.๖๑ | ๔.๖๘ | ๔.๖๕ | ๔.๕๙ | ๔.๖๙ | ๔.๖๔ | ๔.๕๙ | ๔.๖๙ | ๔.๖๔ |
| ๔.๑ ได้รับการที่ตรงตามความต้องการครบถ้วน ถูกต้อง | ๔.๗๙ | ๔.๗๗ | ๔.๗๘ | ๔.๖๐ | ๔.๖๘ | ๔.๖๔ | ๔.๖๓ | ๔.๖๘ | ๔.๖๖ | ๔.๖๓ | ๔.๖๘ | ๔.๖๖ |
| ๔.๒ ได้รับการที่คุ้มค่าและมีประโยชน์ | ๔.๘๒ | ๔.๗๖ | ๔.๗๙ | ๔.๖๔ | ๔.๗๐ | ๔.๖๗ | ๔.๕๕ | ๔.๖๙ | ๔.๖๒ | ๔.๕๕ | ๔.๖๙ | ๔.๖๒ |
| ๔.๓ ความพึงพอใจต่อผลการบริการในภาพรวม | ๔.๘๔ | ๔.๗๖ | ๔.๘๐ | ๔.๕๘ | ๔.๖๗ | ๔.๖๓ | ๔.๕๘ | ๔.๖๙ | ๔.๖๔ | ๔.๕๘ | ๔.๖๙ | ๔.๖๔ |

| ด้านการประเมิน | เงินกู้ (๒๕๖๓) | เงินอุดหนุน (๒๕๖๓) | รวม (๒๕๖๓) | เงินกู้ (๒๕๖๔) | เงินอุดหนุน (๒๕๖๔) | รวม (๒๕๖๔) | เงินกู้ (๒๕๖๕) | เงินอุดหนุน (๒๕๖๕) | รวม (๒๕๖๕) |
|--|-------------------|-----------------------|---------------|-------------------|-----------------------|---------------|-------------------|-----------------------|---------------|
| ๕. ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๔.๖๖ | ๔.๖๕ | ๔.๖๕ | ๔.๕๑ | ๔.๖๐ | ๔.๕๕ | ๔.๖๓ | ๔.๖๕ | ๔.๖๔ |
| ๕.๑ ท่านได้รับทราบข้อมูลหรือการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และรายละเอียดบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากน้อยเพียงใด? | ๔.๖๒ | ๔.๖๖ | ๔.๖๔ | ๔.๔๙ | ๔.๕๙ | ๔.๕๔ | ๔.๖๓ | ๔.๖๔ | ๔.๖๔ |
| ๕.๒ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมากน้อยเพียงใด? | ๔.๖๘ | ๔.๖๖ | ๔.๖๗ | ๔.๕๒ | ๔.๖๑ | ๔.๕๗ | ๔.๖๓ | ๔.๖๕ | ๔.๖๔ |
| ๕.๓ เงินกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประโยชน์ต่อสถานประกอบการในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างมากน้อยเพียงใด | ๔.๖๑ | ๔.๖๖ | ๔.๖๔ | - | - | - | - | - | - |
| ๕.๔ ท่านมีความประสงค์จะใช้บริการเงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่พนักงานมากน้อยเพียงใด? | ๔.๗๑ | ๔.๖๑ | ๔.๖๖ | - | - | - | - | - | - |

ตารางที่ ข.๓ ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

| ลำดับ | ประเภทข้อเสนอแนะ | จำนวน (๒๕๖๓) | จำนวน (๒๕๖๔) | จำนวน (๒๕๖๕) |
|-------|----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| ๑ | ให้บริการดี | ๓ | ๖ | ๓ |
| ๒ | ขั้นตอน/กระบวนการให้บริการ | ๒ | ๑๖ | ๒๐ |
| ๓ | การให้บริการของเจ้าหน้าที่ | ๓ | ๒ | ๕ |
| ๔ | ประชาสัมพันธ์ | ๐ | ๔ | ๔ |
| ๕ | หลักเกณฑ์ | ๕ | ๔ | ๔ |
| ๖ | ไม่ระบุคำตอบ | ๙๙๘ | ๑๒๖๖ | ๕๖๖ |

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่ได้มีการสำรวจประเด็นดังกล่าวในปีนั้น ๆ

ภาคผนวก ค.

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอก
ที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ตารางที่ ค.๑ ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

| รายการ | ภายใน (๒๕๖๓) | ภายนอก (๒๕๖๓) | ภายใน (๒๕๖๔) | ภายนอก (๒๕๖๔) | ภายใน (๒๕๖๕) | ภายนอก (๒๕๖๕) |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| ระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat3) | ๑๙ | - | ๘๔ | - | ๔๗ | - |
| เว็บไซต์กองทุนฯ | - | ๒๓๒ | - | ๓๔๗ | - | ๔๘๗ |
| ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ (เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๕) | - | - | - | - | ๕๕ | ๙๕๓ |

ตารางที่ ค.๒ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ในภาพรวม

| รายการ | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๓) | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๔) | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕) |
|---|------------------|------------------|------------------|
| ระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat3) | ๔.๔๔ | ๔.๔๖ | ๔.๔๗ |
| เว็บไซต์กองทุนฯ | ๔.๒๙ | ๔.๓๒ | ๔.๐๗ |
| ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ (เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๕) | - | - | ๔.๒๓ |

ตารางที่ ค.๓ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในที่มีต่อระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat3)

| รายการ | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๓) | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๔) | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕) |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| ๑. ความพึงพอใจด้านคุณภาพของเนื้อหา | ๔.๔๑ | ๔.๔๖๘ | ๔.๔๑๕ |
| ๑.๑ ความสะดวกรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูล | ๔ | ๔.๓๙ | - |
| ๑.๒ ข้อมูลเป็นปัจจุบันและถูกต้อง | ๔.๗๔ | ๔.๔๘ | ๔.๓๑ |
| ๑.๓ ข้อมูลของหน่วยงานเพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้บริการ | ๔.๕๘ | ๔.๕๔ | ๔.๑๙ |
| ๑.๔ การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ | ๔.๓๒ | ๔.๔๖ | - |
| ๑.๕ ข้อมูลน่าเชื่อถือ | - | - | ๔.๖๕ |
| ๑.๖ ข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน | - | - | ๔.๕๑ |
| ๒. ความพึงพอใจด้านการออกแบบ | ๔.๔๒ | ๔.๓๖ | ๔.๕ |
| ๒.๑ ความสวยงามน่าสนใจ | ๔.๓๒ | ๔.๓๘ | ๔.๑๗ |
| ๒.๒ มีการจัดหมวดหมู่ | ๔.๔๗ | ๔.๓๖ | ๔.๔๖ |
| ๒.๓ มีการออกแบบเว็บไซต์ที่ทันสมัย | ๔.๔๗ | ๔.๓๔ | ๔.๘๗ |
| ๓. ความพึงพอใจในภาพรวม | ๔.๕ | ๔.๕๖๕ | - |
| ๓.๑ โดยภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับใด | ๔.๗๔ | ๔.๕๓ | - |
| ๓.๒ ท่านสามารถนำระบบสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่หน่วยงานได้มากน้อยเพียงใด | ๔.๒๖ | ๔.๖ | - |
| ๔. ด้านการใช้งาน | - | - | ๔.๔๘ |
| ๔.๑ ใช้งานง่าย ขั้นตอนในระบบไม่ซับซ้อน | - | - | ๔.๕๒ |
| ๔.๒ ความสะดวกในการเข้าใช้ระบบ | - | - | ๔.๖๓ |
| ๔.๓ ประโยชน์ที่ท่านได้รับ | - | - | ๔.๒๙ |

ตารางที่ ค.๔ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายนอกที่มีต่อเว็บไซต์กองทุนฯ

| รายการ | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๓) | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๔) | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕) |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| ๑. ความพึงพอใจด้านคุณภาพของเนื้อหา | ๔.๒๘ | ๔.๒๖ | ๔.๑๖ |
| ๑.๑ ความถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหา | ๔.๑๘ | - | ๔.๑๘ |
| ๑.๒ ความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการ | ๔.๓๑ | ๔.๔๖ | - |
| ๑.๓ ข้อมูลเป็นปัจจุบันและถูกต้อง | ๔.๒๙ | ๔.๒๐ | ๔.๑๕ |
| ๑.๔ ข้อมูลของหน่วยงานเพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้บริการ | ๔.๓๓ | ๔.๑๖ | ๔.๑๐ |
| ๑.๕ ความสะดวกในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ | ๔.๒๙ | ๔.๒๐ | ๔.๒๒ |
| ๑.๖ ข้อมูลตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ | - | - | ๔.๑๗ |
| ๒. ความพึงพอใจด้านการออกแบบและการจัดรูปแบบ | ๔.๓๓ | ๔.๓๔ | ๓.๙๘ |
| ๒.๑ ความสวยงาม ความทันสมัย ความน่าสนใจของรูปแบบหน้าจอ | ๔.๓๗ | ๔.๔๒ | ๓.๙๕ |
| ๒.๒ ขนาดตัวอักษร และรูปแบบตัวอักษร อ่านง่ายและสวยงาม | ๔.๓๕ | ๔.๒๓ | ๔.๐๐ |
| ๒.๓ การจัดหมวดหมู่ง่ายต่อการค้นหา | ๔.๒๖ | ๔.๓๗ | ๓.๙๙ |
| ๓. ความพึงพอใจในภาพรวม | ๔.๒๕ | ๔.๓๖ | - |
| ๓.๑ ท่านมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๔.๔๑ | ๔.๔๐ | - |
| ๓.๒ ท่านสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ | ๔.๐๙ | ๔.๓๒ | - |
| ๔. ด้านการใช้งาน | - | - | ๔.๐๖ |
| ๔.๑ ความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล | - | - | ๔.๐๙ |
| ๔.๒ ใช้งานง่ายและสะดวกในการค้นหาข้อมูล | - | - | ๔.๑๐ |
| ๔.๓ มีช่องทางสำหรับติดต่อสอบถามข้อมูล | - | - | ๔.๐๓ |
| ๔.๔ ความน่าใช้ของเว็บไซต์ในภาพรวม | - | - | ๔.๐๓ |

ตารางที่ ค.๕ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์

| รายการ | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕) ผู้ใช้งานภายใน | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕) ผู้ใช้งานนอก |
|--|------------------------------------|----------------------------------|
| ๑. ด้านข้อมูล | ๔.๒๑ | ๔.๓๖ |
| ๑.๑ ข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน | ๔.๒๕ | ๔.๓๕ |
| ๑.๒ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล | ๔.๑๔ | ๔.๓๖ |
| ๑.๓ ความสามารถของระบบในการนำเสนอข้อมูล | ๔.๑๘ | ๔.๓๑ |
| ๑.๔ ข้อมูลมีการแสดงผลที่เป็นปัจจุบัน | ๔.๒๗ | ๔.๔๒ |
| ๒. ด้านการใช้งาน | ๔.๐๐ | ๔.๓๕ |
| ๒.๑ ความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล | ๓.๙๒ | ๔.๓๙ |
| ๒.๒ ความสะดวกในการเข้าใช้ระบบ | ๓.๙๘ | ๔.๔๑ |
| ๒.๓ ประโยชน์ที่ท่านได้รับ | ๔.๑๐ | ๔.๒๖ |
| ๓. ด้านรูปแบบ | ๔.๐๘ | ๔.๔๒ |
| ๓.๑ การจัดหมวดหมู่ง่ายต่อการค้นหา | ๔.๑๘ | ๔.๔๕ |
| ๓.๒ ความสวยงามและน่าสนใจของรูปแบบการนำเสนอข้อมูล | ๓.๙๘ | ๔.๔๖ |
| ๓.๓ ความเหมาะสมในการออกแบบเว็บไซต์โดยภาพรวม | ๔.๐๙ | ๔.๓๔ |

| รายการ | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕) ผู้ใช้งานใน | ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕) ผู้ใช้งานนอก |
|--|---------------------------------|----------------------------------|
| ๔. ด้านความปลอดภัยของระบบ | ๔.๒๑ | - |
| ๔.๑ มีการจัดการระดับความปลอดภัย หรือกำหนดสิทธิ์ ในการเข้าถึงข้อมูล (login) ได้อย่างเหมาะสม | ๔.๔๑ | - |
| ๔.๒ มีการจัดกลุ่มผู้ใช้งานระบบตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม | ๔.๒๓ | - |
| ๔.๓ ระบบมีเสถียรภาพ และพร้อมใช้งาน | ๓.๙๘ | - |

หมายเหตุ “-“ หมายถึง ไม่ได้มีการสำรวจประเด็นดังกล่าวในปีนั้น ๆ

