



แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนยุทธศาสตร์ที่มีคุณภาพ มีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การที่แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะถูกขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จริง บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบทิศทางที่กำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มิถุนายน ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	๒
๑.๕ วิธีการดำเนินการ	๒
บทที่ ๒ กระบวนการทบทวนผลการดำเนินการ และการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์	๔
๒.๑ การทบทวนผลการดำเนินงาน	๔
๒.๒ การจัดลำดับความสำคัญและการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร	๕
๒.๓ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๖
๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๗
๒.๕ ประเทศไทย ๔.๐ โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน	๑๐
๒.๖ นโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา (เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๒)	๑๒
๒.๗ ระบบราชการ ๔.๐	๑๓
๒.๘ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๔
๒.๙ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๗
๒.๑๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๘
๒.๑๑ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๒๑
๒.๑๒ ทิศทาง กรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๓
๒.๑๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๒๔
๒.๑๔ กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๕
บทที่ ๓ ผลการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๓๑
๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๑
๓.๒ พันธกิจ (Mission)	๓๑
๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๓๑
๓.๔ ตารางแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๓๒
๓.๕ ฝั่งความเชื่อมโยง	๓๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๖ ตารางแสดงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๔๑
๓.๗ ตารางสรุปโครงการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๔๔
ภาคผนวก ผลการวิเคราะห์ทบทวนสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเทคนิค SWOT Analysis	
<ul style="list-style-type: none">• การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน• การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอก	

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ประเด็นหลัก ด้านที่ ๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัล และแผนปฏิบัติการประจำปี พิจารณาจากการจัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์ของทุนหมุนเวียนทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำคัญ โดยสามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อรองรับ แผนปฏิบัติการดิจิทัล ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประเด็นหลัก ด้านที่ ๑ การจัดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ที่ตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์ประกอบที่ ๒ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบ การทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงาน ภายในทุนหมุนเวียนรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๒

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน แผนแม่บทสารสนเทศ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ตามคำสั่งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ ๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ซึ่งคณะทำงานได้กำหนดแผนดำเนินงานในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนแม่บทสารสนเทศ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามขั้นตอนและรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓, ๕.๑ และ ๕.๒

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ตลอดจนจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. เพื่อนำความคิดเห็นในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ มาดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ทำให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดี และครบถ้วน

๑.๕ วิธีการดำเนินการ

จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนแม่บทสารสนเทศ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เพื่อประชุมระดมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) รวมทั้งแผนแม่บทสารสนเทศ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ได้จัดทำเมื่อปีบัญชี ๒๕๖๑ มาดำเนินการทบทวน โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรม ดิ เอ็มเมอร์อัลด์ กรุงเทพฯ ผู้เข้าฝึกอบรมประกอบด้วยคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการ

ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำนวน ๔๖ คน

๒. ประชุมหารือเพื่อสรุปผลการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ ห้องอบรม ๑ ชั้น ๕ อาคาร ๒๕ ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เข้าประชุมประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธาน ผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒

๔. นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

๕. สื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

๕.๑. แจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทราบ

๕.๒ แจ้งเวียนให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบ

๕.๓. นำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน www.dsd.go.th/sdpaa

บทที่ ๒

กระบวนการทบทวนผลการดำเนินการ และการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์

การดำเนินการทบทวนผลการดำเนินการ และการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๒.๑ การทบทวนผลการดำเนินการ

ตามชุดเครื่องมือการพัฒนาองค์กร (Organization Improvement Toolkits) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๑ การนำองค์กร ได้ให้คำจำกัดความของการทบทวนผลการดำเนินการไว้ ดังนี้

การทบทวนผลการดำเนินการ หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานตามแผน/โครงการที่กำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว ได้มีการวิเคราะห์ติดตามผลการดำเนินการว่าบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการ และบรรลุวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาวขององค์กรหรือไม่ โดยอาจพิจารณาจากผลการดำเนินการจากตัวชี้วัดนำ (Leading Indicators) ที่จะสะท้อนถึงผลการดำเนินการที่ผ่านมา หากมีตัวชี้วัดใดไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้จะได้ดำเนินการวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง และปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยอาจเรียกกระบวนการดังกล่าวว่าเป็นการประเมินผลการดำเนินการ (Implementation Evaluation) หรือการประเมินผลความก้าวหน้าการดำเนินการ (Progress Evolution) โดยอยู่ภายใต้หลักการแนวคิดดังต่อไปนี้

ในการดำเนินงานของส่วนราชการ กระบวนการในการทบทวนหรือการติดตามประเมินผลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เนื่องจากหากส่วนราชการใดได้ทบทวนผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ทราบว่าองค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัจจัยใดที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือเป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการที่ต้องแก้ไขและปรับปรุง ดังนั้นองค์กรควรมีการประเมินผลหรือการทบทวนผลการดำเนินงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ทั้งผลการดำเนินงานประจำวัน และผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการ Plan-Do-Check-Act (PDCA) ในองค์กร และทำให้เกิดการยกระดับประสิทธิภาพและการบริหารจัดการทั้งองค์กร โดยกำหนดขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

๑. ผู้บริหารให้มีระบบการทบทวนผลการดำเนินการ โดยกำหนดรูปแบบ วิธีการ และมอบหมายผู้รับผิดชอบผลการดำเนินการในแต่ละแผนงาน/โครงการ

๒. การทบทวนและประเมินผลการดำเนินการในแต่ละแผนงาน/โครงการ จะพิจารณาคัดเลือกตัวชี้วัดที่สำคัญที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์เพื่อนำมาประเมินผลการดำเนินงานเทียบกับค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด

๓. การทบทวนและประเมินผลการดำเนินการในแต่ละแผนงาน/โครงการ และแผนการจ่ายเงิน (Cash Flow) อาจใช้โปรแกรม Microsoft Project ช่วยในการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ และใช้ e-SAR Card เพื่อติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๔. ผู้บริหารสามารถใช้ช่วงเวลาในการประชุมฝ่ายบริหารขององค์กร ซึ่งอาจจัดให้มีการประชุมทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผลการดำเนินการและรับทราบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ เพื่อหาทางแก้ไขและปรับปรุงให้ทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการทบทวนผลการดำเนินการ

๑. เพื่อประเมินความสำเร็จของการบรรลุตามเป้าหมายของโครงการและเป้าประสงค์ ระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร

๒. เพื่อดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง และปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

๒.๒ การจัดลำดับความสำคัญและการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร

การจัดลำดับความสำคัญและการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร หมายถึง การนำผลการทบทวนผลการดำเนินงานหรือผลการประเมินมาวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินการหรือปรับปรุง ก่อน - หลัง โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ มากำหนดทิศทางขององค์กร และกำหนดแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงองค์กรได้อย่างทันท่วงที ทั้งนี้ ๑) เพื่อให้ทราบถึงลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินการหรือปรับปรุงแก้ไข ก่อน - หลัง โดยใช้เทคนิคทางวิชาการมาช่วยจัดลำดับความสำคัญ เช่น เทคนิค Vital Few และหลักการบริหารงานแบบ Kizen เป็นต้น ๒) เพื่อดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการดำเนินการทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่องให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร

ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๘ หมวด ๑ การนำองค์กร ข้อ ๑.๒ การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม หมวด ก. การกำกับดูแลองค์กร ได้กำหนดไว้ว่า

“การสร้างองค์การคุณภาพที่ยั่งยืน” หมายถึง องค์กรที่สามารถตอบสนองต่อพันธกิจในปัจจุบันโดยใช้ความคล่องตัวและการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และสามารถเตรียมองค์การให้พร้อมรับสภาพแวดล้อม ทางภาระหน้าที่ และการปฏิบัติการในอนาคต ส่วนราชการที่มีความยั่งยืนต้องพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่เข้ามากระทบ ซึ่งในบริบทของความยั่งยืน แนวคิดเรื่องการปรับตัวที่จะทำให้ องค์การประสบความสำเร็จ ในอนาคตนั้นรวมถึงนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมระดับองค์การด้วย นอกจากนี้ส่วนราชการที่มีความยั่งยืนจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและมีสวัสดิภาพที่ดีสำหรับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ สามารถตอบสนองต่อความเสี่ยงและโอกาสต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสภาพภูมิอากาศ

องค์การจะบรรลุวิสัยทัศน์ได้ ผู้บริหารขององค์การต้องมีหน้าที่ในการ “กระตุ้น ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศ” ในการทำงานที่ดี มีหน้าที่หลักในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหาแนวทางหรือกระบวนการบริหารจัดการและจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ การปรับปรุงผลการดำเนินงานของส่วนราชการ และการเรียนรู้ระดับองค์การและระดับบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น

- กระจายอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน องค์กรควรพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่ต้องตัดสินใจ และมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรแต่ละระดับอย่างชัดเจนและเหมาะสม จึงจะทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว และทำให้บุคลากรในองค์กร

เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานและเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจขององค์การทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงานพัฒนาเป็นนวัตกรรมต่อไป

- การออกแบบหรือทบทวนระบบงานและรูปแบบการปฏิบัติงาน การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง

- การทบทวนผลการดำเนินงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่สะท้อนถึงความสำเร็จต่อประเด็น ยุทธศาสตร์ และการบรรลุพันธกิจหลัก และแผนโครงการที่สำคัญ รวมทั้งกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการของตัวชี้วัดสำหรับใช้ในการทบทวนและติดตามผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อนำผลการทบทวนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นและนำมาใช้ในการทำงานและปรับปรุงการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ขององค์การต่อไป การส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งการส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์การมี ๒ ระดับ คือ ระดับองค์การและระดับบุคคล ระดับองค์การ โดยการส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การประเมินและการพัฒนากระบวนการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงาน ระดับบุคคล โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง

องค์การที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีควรมีการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ผู้บริหารจะต้องรวบรวมผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์การ และความคิดเห็นของบุคลากรนำมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่สำคัญ และนำไปสื่อสารเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นร่วมกัน

- ๒) สื่อสารให้ทราบถึงประโยชน์ที่องค์การจะได้รับจากการดำเนินงานและผลประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ

- ๓) ผู้บริหารจะต้องนำผลการทบทวนการดำเนินงานทั้งข้อดี ข้อเสีย ปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทบทวนและปรับปรุงการทำงาน

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

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”

- (๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

- (๒) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้

- (๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

- (๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม

- (๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

- (๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างธรรมและทั่วถึง

๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวาง และต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่นตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

(ก) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพและมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่ โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

(ข) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

(ค) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันทสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

(ง) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนากลุ่มจังหวัดและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

(จ) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคและนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคและโลก

๒) เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

(๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณมีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

(๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลงเศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้น้อยที่สุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

(๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการมีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปีและมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

(๔) ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำโดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

(๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านิยมลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาคและโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

(๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชนบทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการศึกษานานาชาติ และอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาล
ในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มีเป้าหมายประการหนึ่งคือ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ โดยวัดความสำเร็จจากผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ วางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมาย ทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบัน การศึกษา และสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันที่ โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบัน และกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรม

ให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และระบบการศึกษาเร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนากำลังคนในระยะต่อไปต้องกำหนดกลุ่มกำลังคนเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

๒.๕ ประเทศไทย ๔.๐ โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

“ประเทศไทย ๔.๐” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ประเทศไทย ๔.๐ เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน ๓ มิติสำคัญ คือ

๑) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม

๒) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

๓) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

ดังนั้น ประเทศไทย ๔.๐ จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ

(๑) เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

(๒) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง

(๓) เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services

(๔) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

ในการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุดใหม่ (New Engines of Growth) ด้วยการแปลง “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ” ที่มีอยู่ ๒ ด้าน คือ ความหลากหลายเชิงชีวภาพ และความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม ให้เป็น “ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน” โดยการเติมเต็มด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเป็น “๕ กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย” ซึ่งประกอบด้วย

๑. กลุ่มเกษตรและอาหาร ใช้เทคโนโลยีชีวภาพ (Food & Agriculture – Biotech) โดยการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของผลิตผลการเกษตรและอาหารระดับพรีเมียม เป็นผู้ส่งออกเทคโนโลยีด้านการเกษตร เมล็ดพันธุ์ วัคซีน สร้างฐานเศรษฐกิจที่มั่นคงจากความหลากหลายทางชีวภาพและเทคโนโลยีชีวภาพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health Wellness – Biomedical) โดยการผลักดันให้ประเทศไทยเป็น Medical Hub ของอาเซียนภายในปี ๒๐๒๕

๓. กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะและหุ่นยนต์ ใช้ระบบเทคโนโลยีเมคคาทรอนิกส์ (Smart Devices & Robotics – Mechatronics) โดยการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นผู้นำของอาเซียน ด้านระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์อุตสาหกรรม และหุ่นยนต์บริการ

๔. กลุ่มดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตออฟติง ใช้เทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital & IoT-Embedded Technology) โดยการใช้เทคโนโลยี Internet of Things เพื่อพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นผู้นำ ด้านการเกษตร สุขภาพ และการท่องเที่ยว ในทวีปเอเชียอย่างยั่งยืน

๕. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และวัฒนธรรม ใช้ Service Design ในการสร้างมูลค่า (Creative & Culture – High Value Services) โดยการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Hub) ของอาเซียนภายใน ๑๐ ปี

โดยทั้ง ๕ กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมายนี้ เป็นส่วนหนึ่งของ ๑๐ อุตสาหกรรม แห่งอนาคต หรือ S – Curves และ New S – Curves

หนึ่งในยุทธศาสตร์ภายใต้ประเทศไทย ๔.๐ เป็นการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม และปรับเปลี่ยนแรงงานให้สอดคล้องกับ industry 4.0 ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการ Re skilling, Up skilling และ Multi skilling ในแรงงานปัจจุบัน โดยเน้นการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับงานที่เป็น Non – Routine/ Task Special/Project – Based Jobs มากขึ้น โดยการวางระบบเพื่อบูรณาการการศึกษา การฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพให้คนไทยปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและกำหนดเส้นทางชีวิตสู่อนาคต โดยกำหนดเป้าหมายไว้ ๔ ประการ คือ

๑) ช่วยบุคคลให้รู้ถึงทางเลือกในการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาอาชีพ

๒) พัฒนาระบบการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาทักษะให้ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

๓) ส่งเสริมการพัฒนาเส้นทางวิชาชีพบนฐานทักษะและความเชี่ยวชาญ

๔) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

โดยการสร้างโปรแกรมพัฒนาทักษะอาชีพ ใน ๓ ระดับด้วยกันประกอบด้วย

(๑) โปรแกรม In School อาชีพ Education & Career Guidance, Enhanced Internship, Individual Learning Portfolio และ Young Talent Program

(๒) โปรแกรม Starting Work อาชีพ Education & Career Guidance, Earn & Learn Program, Skill Development Credit และ Individual Learning Portfolio

(๓) โปรแกรม Growing Your Career อาชีพ Education & Career Guidance, Skills-Based Modular Course, Mid – Career Enhanced Subsidy, Sectoral Manpower Plan, Leadership Development Program, Skill Development Credit และ Individual Learning Portfolio

เพื่อให้ ประเทศไทย ๔.๐ บรรลุผลสัมฤทธิ์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการยุทธศาสตร์ “National Brain Power Development” เพื่อพัฒนาและยกระดับแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงที่ชัดเจน โดยเน้นการบริหารจัดการ Stock & Flow ของแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ผ่านกลไกของ Talent Development และ Talent Mobility ทำให้ตลาดแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง เป็นตลาดแรงงาน

ที่มีประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่องพร้อม ๆ กับการมีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เป้าหมายเพื่อยกระดับผลิตภาพของแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการยกระดับผลิตภาพของประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในที่สุด

การเตรียม“คนไทย ๔.๐”จึงเป็นการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) ทักษะ (Skill – Set) และพฤติกรรม (Behavior Set) ของคนไทยทั้งระบบ เพื่อให้ “คนไทย ๔.๐” เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการเปลี่ยนผ่านสู่ประเทศไทย ๔.๐ ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างแท้จริง

๒.๖ นโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

นโยบายหลักของรัฐบาล จำนวน ๑๒ ข้อ

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ
๓. การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
๔. การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย
๖. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
๗. การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
๘. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย
๙. การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม
๑๐. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน
๑๑. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
๑๒. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม

โดยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

นโยบายที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

๕.๙.๒ เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้ โดยการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและตลาด รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและขยายตลาดสู่ต่างประเทศได้ และเป็นแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทยในระยะต่อไป

นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล จำนวน ๑๒ ข้อ

๑. การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน
๒. การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก
๔. การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนานวัตกรรม
๕. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

- ๖. การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต
- ๗. การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑
- ๘. การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ
- ๙. การแก้ไขปัญหาสาธารณสุขและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้
- ๑๐. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- ๑๑. การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย
- ๑๒. การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชน และการดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

โดยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือนโยบายที่ ๕ การยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้า และกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชนและสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมายและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

๒.๗ ระบบราชการไทย ๔.๐

ตามที่รัฐบาลได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือ ประเทศไทย ๔.๐ นั้น ระบบราชการก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปเพื่อรองรับและส่งเสริมประเทศไทย ๔.๐ ด้วยเช่นกันซึ่งภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานด้วยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายความว่า ระบบราชการจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่ยิ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้

๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองให้ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ

ของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้วางหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานจากการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) เป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการหรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๓) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่าน Cloud Computing อุปกรณ์ประเภท Smartphone และ Collaboration Tool เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

๒.๘ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง ๕ ปีแรก คือ ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงบูรณาการกับอีก ๑๕ หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)” และเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ ๑ บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันกำหนด “๘ วาระปฏิบัติแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี” โดยช่วงแรกเป็นยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรก ภายใต้แผนแม่บทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

- (๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
- (๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

กลยุทธ์

- (๑) พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก
- (๒) เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)
- (๓) จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- (๕) สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย
- (๖) พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win)
- (๗) ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

- (๑) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (๒) กำลังแรงงานได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

กลยุทธ์

- (๑) พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน
- (๒) ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)
- (๓) ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน โดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)
- (๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

(๕) ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำ และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ
ให้กำลังแรงงาน

(๖) คัดกรองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกจากการหางานทำ

(๗) ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๘) ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน
เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

เป้าประสงค์

(๑) ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

(๒) แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

กลยุทธ์

(๑) บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงาน
ในระยะสั้น

(๒) ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

(๓) สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์

และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)

(๔) พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ แจ้งความต้องการเพื่อได้ทราบ

อุปสงค์ที่แท้จริง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศ
ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์

(๑) พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง

(๒) แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์

(๑) พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศรองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
(e – Services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (บูรณาการ + Quick Win)

(๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงาน
ภายในและภายนอก

(๓) พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการงาน/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบ
อิเล็กทรอนิกส์

(๔) ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหา
ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

๒.๙ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีวิสัยทัศน์ คือ “ดิจิทัลไทยแลนด์” ซึ่งได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผล คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จะกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศโดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ยังมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศสำหรับธุรกิจดิจิทัล เพื่อเสริมความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจไทยที่จะส่งผลต่อการขยายฐานเศรษฐกิจและอัตราการจ้างงานของไทยอย่างยั่งยืนในอนาคต ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล

(๒) เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)

(๓) เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)

(๔) พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล จะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้รัฐบาลดิจิทัลในอนาคตจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจการบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

(๑) จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ

(๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

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

(๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างฉลาดในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

(๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

(๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

๒.๑๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

เป็นแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development)

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการบริหารประเทศเพื่อมุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐
๒. สนับสนุนการให้บริการต่อประชาชนในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล
๓. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายในกระทรวงแรงงานในยุคดิจิทัล
๔. ผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาปรับเปลี่ยนการส่งมอบคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน
๕. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ **เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล (Citizen Experience Transformation)**

เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลการพัฒนาทางด้านดิจิทัลของกระทรวง จะมีประชาชนผู้ให้บริการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา Citizen Experience Transformation ประกอบไปด้วย การพัฒนาและเสริมสร้าง (Enhancing) ประสบการณ์ที่ของประชาชนที่ได้รับจากทุกช่องทางให้บริการ สรรค์สร้างการให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจตอบโต้ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เข้าถึงเข้าใจ

(Engaging) ความคาดหวังที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัยเพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติ (Evolving) การให้บริการภาครัฐที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่แปรเปลี่ยน มุ่งสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว

กลยุทธ์/ มาตรการ

๑) มุมมองนอกตู้ใน (Outsidein) พัฒนาการบริการ โดยมีประชาชนผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของออกแบบ (Citizen - Centricity) ทำความเข้าใจวิถีชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิต ศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติและมุมมองการรับรู้ เข้าใจในความต้องการและพฤติกรรมของประชาชนที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัย (Walk of Life) เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒) บริการสู่ความผูกพัน (Engaging) สร้างความผูกพันระหว่างกระทรวงแรงงานในฐานะผู้ให้บริการและประชาชนผู้รับบริการ ให้ผู้ใช้บริการรู้สึกว่ามีอะไรที่จะสามารถมาแทนที่การให้บริการได้ (Irreplaceability) โดยการปฏิบัติอย่างน่าประทับใจ มีประสบการณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่องความผูกพันลึกซึ้ง สร้างประสบการณ์เป็นที่เสนาห์ ผู้ใช้บริการที่รู้สึกผูกพันมีแนวโน้มอย่างยิ่งที่จะแนะนำคนรอบตัวให้มาใช้บริการของกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น (Referral Influence)

๓) ตอบสนองและเจาะจง (Personalizing) การให้บริการควรเน้นการบริการที่เป็นรายบุคคลแบบเจาะจงมีการเก็บข้อมูลประชาชนผู้ใช้บริการ เพราะอย่างก้าวชีวิตและช่วงวัยที่ไป (Citizen Journey) ส่งผลต่อสนใจความหวังและความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันการแนะนำการบริการต้องคำนึงถึงเงื่อนไขของชีวิตของแต่ละบุคคล นำเสนอการวางแผนชีวิตด้านการศึกษา ทักษะแรงงาน และตลาดแรงงานเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบุคคล (Responsive Human Capital development) ทั้งนี้เกิดขึ้นได้เพราะการบริหารความรู้เชิงวิเคราะห์ และระบบอัจฉริยะด้านทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงแรงงาน (Human Capital Analytics)

๔) ปฏิวัติประสบการณ์อย่างทั่วถึง (Physical Virtualizing) ด้วยการบูรณาการผสมผสานช่องทางการให้บริการ (Physical) แบบดั้งเดิมทั้งที่เป็นสัมผัสแห่งมนุษย์ (Physical) และแบบดิจิทัล (Digital) ด้วยหลากหลายช่องทางการบริการ (Omni channel) ที่ทำให้ทุกช่องทางเสมือนเป็นหนึ่งเดียวภายใต้แนวคิดการสร้างประสบการณ์การใช้บริการแบบไร้รอยต่อ (Seamless Experience) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน (Digital Service Delivery Transformation)

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการต่าง ๆ แก่ภาคประชาชน โดยควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการตอบโต้และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) เนื่องจากรูปแบบการใช้ชีวิตและความต้องการของผู้ใช้บริการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในท่ามกลางกระแสดิจิทัลในการนี้ต้องพยายามทำความเข้าใจความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง โดยเริ่มตั้งแต่เปลี่ยนแนวความคิดของบุคลากรที่ให้มองผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง แล้วนำกระบวนการดำเนินการแบบใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการให้บริการ โดยรูปแบบการส่งมอบการบริการนี้ควรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์/ มาตรการ

๑) ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (People's Mindset) ของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำเสนอ บริการด้านดิจิทัลที่ทันสมัย เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้บริการในโลกปัจจุบัน ที่มีพฤติกรรมมารับบริการเปลี่ยนไปจากเดิมมาก

๒) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) ในด้านต่าง ๆ ของกระทรวง ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการดิจิทัลอย่างแท้จริง ผ่านการให้ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน

๓) นำธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล (Digital Governance) มาปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้มีบริการ ประสิทธิภาพและมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานยิ่งขึ้น เช่น การประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อเป็นแนวทางในการบริการด้านดิจิทัลแก่ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation)

การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation) ประกอบด้วย กรอบแนวความคิดทั้ง ๖ มิติ ดังนี้ การสร้างและส่งมอบคุณค่า (Value Creation) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การแบ่งปัน (Sharing) มีความคล่องตัว (Agility) ใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data Driven) และความโปร่งใส (Transparency)

กลยุทธ์/ มาตรการ

๑) สร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล ซึ่งสามารถขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานในการแปรรูป ทางดิจิทัล (Digital Transformation) ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมทางดิจิทัล (Digital Core Value) และมีความ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๒) การบูรณาการกระบวนการงานข้ามสายงาน (Integrated Function) ในทั้งแง่มุมของ กระบวนการข้อมูล และองค์ความรู้

๓) การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Internal Process Transformation)

การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัวรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกัน ที่หลอมรวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียวที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใส สู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิทัลกระบวนการงาน (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่ องค์กรดิจิทัล (Digitization - Digitalization) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์ สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยกกระตือรือร้นสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศอันนำไปสู่เป็นผู้นำด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานราชการประเทศไทย ทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน พัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพให้มีความสามารถ ในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลากรภายใน กระทรวงแรงงานให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นำไปสู่การสร้างและจ้างงาน

ที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Manpower and Digital Literacy) รองรับการแข่งขันย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)

กลยุทธ์/ มาตรการ

๑) ศึกษาทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน ขั้นตอนกระบวนการงานในรูปแบบดิจิทัล ตลอดจนปัจจัยและผลกระทบการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ

๒) การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Business Process Improvement) และการบริหารจัดการกระบวนการงาน (Business Process Management) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว อีกทั้งยกระดับการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

๓) ดำเนินการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปการดำเนินงานกระทรวงแรงงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) โดยการนำแนวทางการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture : EA) ขับเคลื่อนกระบวนการทางพันธกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์โดยอาศัยเทคโนโลยี

๔) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M - Learning) ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม สัมพันธ์กับรูปแบบการทำงาน การดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๕) พัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัล (Digital Workforce) และกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ตลอดจนพัฒนาทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลที่จำเป็นต้องมีเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล (Digital Literacy)

๖) ยกกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

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

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สุขความยั่งยืน” แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi - skilled) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ re - skill และเพิ่มทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนา

เศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

(๑) มิติตคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi – skilled) มีทักษะใหม่ (re – skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น

(๒) มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบและกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล การสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

(๑) มิติตคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

(๒) มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R & D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

๒.๑๒ ทิศทาง กรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การทบทวนทิศทาง กรอบนโยบาย และยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะเป็นการพิจารณา บทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูงสอดคล้องกับความต้องการ ตลาดแรงงานและก้าวทันเทคโนโลยี ๔.๐”

พันธกิจ

- (๑) พัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- (๒) พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

- (๑) พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่มาตรฐานสากลและแข่งขันได้
- (๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐
- (๓) การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ และแรงงานนอกระบบ
- (๔) การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๕) การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูง

อย่างต่อเนื่อง

ภารกิจหลัก

- (๑) พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่มาตรฐานสากลและแข่งขันได้
- (๒) พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ
- (๕) การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูง

อย่างต่อเนื่อง

อำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบ ฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมฯ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๑๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีเป้าหมาย สร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดรวมทั้งนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงมีกลไกความพร้อมรับผิดชอบตามกรอบของกฎหมาย และหลักคุณธรรมพร้อมที่จะขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นแผนระยะ ๕ ปีที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และนโยบายกระทรวงแรงงานโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว) ได้เห็นนโยบายที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายด้านบริหารการพัฒนา (Administration Based) ประเด็นการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญมีบุคลิกภาพที่ดีมีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีความชำนาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

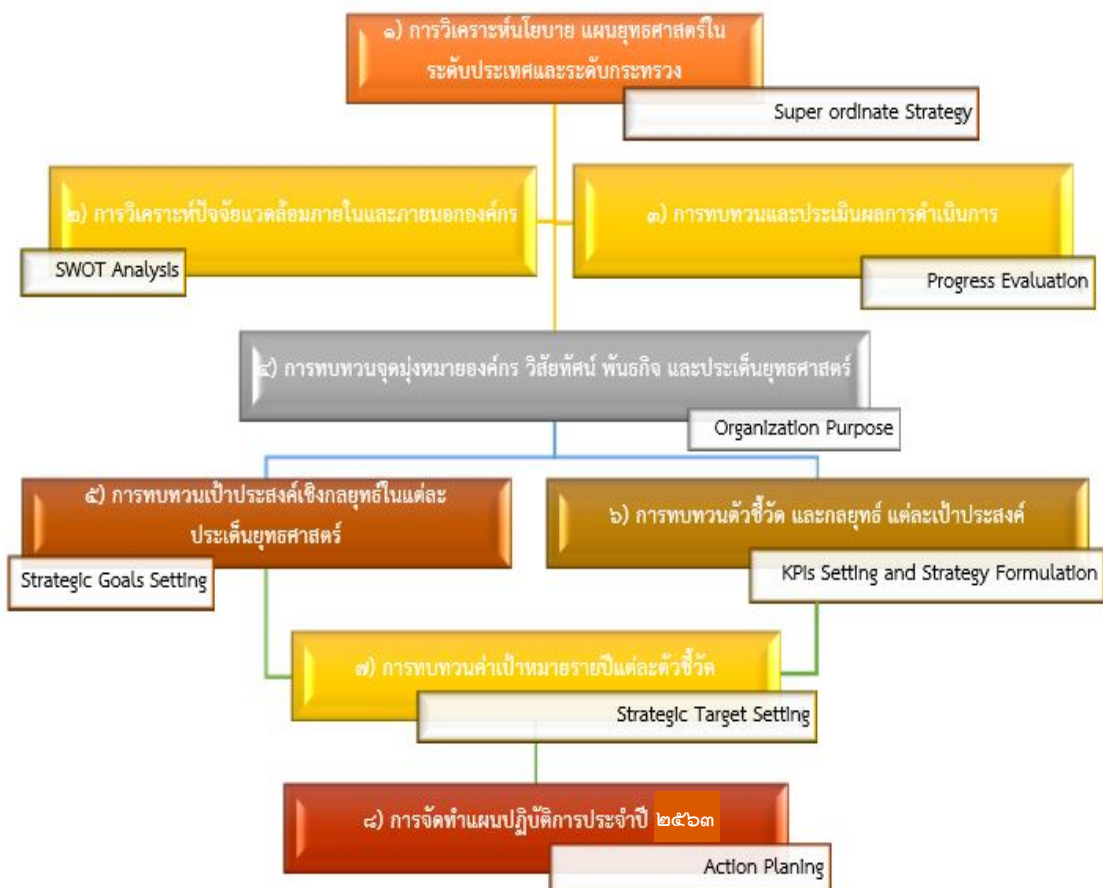
๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาศักยภาพให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ทันสมัย ก่อปรด้วยคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาศักยภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข

๔. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การให้มีความเข้มแข็งอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
๔. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร
๕. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัย

๒.๑๔ กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภาพที่ ๑ ภาพแสดงกระบวนการและขั้นตอนการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ในระดับประเทศและระดับกระทรวง

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพื่อให้แผนกลยุทธ์องค์กรมีความสอดคล้องไปในแนวเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ระดับเหนือจากองค์กรขึ้นไป โดยการพิจารณาคัดเลือกแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในระดับเหนือจากองค์กรขึ้นไป และนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวที่เป็นปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทุกระดับให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังปรากฏตามผลการศึกษาและวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องข้างต้น

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

การทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้พิจารณาทบทวนสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) และ สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และความสามารถในการแข่งขัน เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า SWOT Analysis ได้แก่

ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถควบคุมได้ และมีผลทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว ได้ผลจากการวิเคราะห์ทำให้องค์กรมองเห็นจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร

- จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ลักษณะเด่นของการดำเนินงานหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กร ลักษณะเช่นนี้เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร

- จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรไม่สามารถกระทำได้ดี อันเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะต้องหาทางแก้ไขจุดอ่อนที่เกิดขึ้นในการพิจารณาปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้วิเคราะห์ทบทวนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุนฯ คือ ปัจจัย ๔ M ได้แก่ ๑) ผู้บริหารและบุคลากร (Man) ๒) งบประมาณ (Money) ๓) วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ (Material) และ ๔) การบริหารจัดการทุกด้าน (Management) เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การบริหารแผนงาน การบริหารงานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และผนวกกับ ปัจจัย TOWS Matrix อันได้แก่

๑. กลยุทธ์เชิงรุก Strength กับ Opportunity หรือ SO คือ การนำจุดแข็งและโอกาสภายนอกที่องค์กรพึงมีหรือพึงจะหาได้มาใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด

๒. กลยุทธ์เชิงป้องกัน Strength กับ Threat หรือ ST คือ การนำจุดแข็งภายในขององค์กรมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด และแก้ไขหรือทำให้อุปสรรคภายนอกลดลง แม้ว่าในบางครั้งจุดแข็งขององค์กรอาจไม่สามารถกลบฝังอุปสรรคให้หมดไปได้ แต่ก็เป็นการลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้เหลือน้อยที่สุด

๓. กลยุทธ์เชิงแก้ไข Weakness กับ Opportunity หรือ WO คือ การหาวิธีแก้ไขจุดอ่อนหรือจุดด้อยภายในองค์กร โดยพิจารณานำโอกาสภายนอกที่จะเอื้ออำนวยผลดีหรือผลประโยชน์ต่อองค์กรมาใช้ให้มากที่สุด

๔. กลยุทธ์เชิงรับ Weakness กับ Threat หรือ WT คือ การพยายามแก้ไขหรือลดความเสียหายขององค์กรอันเกิดจากจุดอ่อนภายในขององค์กรและอุปสรรคจากผลกระทบภายนอก ซึ่งอาจมีผลรุนแรงต่อการดำเนินการขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องหาทางหลีกเลี่ยงจากความเสียหายเหล่านั้น และประคองตัวเพื่อความอยู่รอด อาจต้องมีการคิดกลยุทธ์ใหม่

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ และอาจเป็นประโยชน์ หรือเป็นภัยคุกคามที่สำคัญต่อองค์กรในอนาคต

- หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นประโยชน์ หรือเป็นปัจจัยด้านบวกหรือเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กร เราเรียกว่า โอกาส (Opportunities)

- หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นภัยคุกคาม หรือปัจจัยด้านลบต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต เราเรียกว่า อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

ในการพิจารณาปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้วิเคราะห์ทบทวนปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนฯ ได้แก่

๑. สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Economic Environment) เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ ประชาชาติ รายได้ต่อหัว ประชากร รายได้ครัวเรือน อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ราคาน้ำมัน ราคาสินค้า เป็นต้น

๒. สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) เช่น สภาพสังคม ลักษณะครอบครัว ความสัมพันธ์ในชุมชน ครัวเรือน ครอบครัว เป็นต้น

๓. สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) เช่น ค่านิยมการศึกษา การนับถือ และความเชื่อศาสนา ความเชื่อขนบธรรมเนียมประเพณี การแต่งกาย การบริโภค ศิลปะ เป็นต้น

๔. สิ่งแวดล้อมประชากรศาสตร์ (Demographical Environment) เช่น อัตราเกิด อัตราตาย การย้ายถิ่นฐาน ที่อยู่ ความหนาแน่นของประชากร

๕. สิ่งแวดล้อมทางการเมือง (Political Environment) นโยบายทางการเมือง นโยบายพรรคการเมือง เสถียรภาพทางการเมือง นักการเมืองทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติถึงระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคส่วน เป็นต้น

๖. สิ่งแวดล้อมด้านกฎหมาย (Legal environment) เช่น ข้อกำหนดในพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น

๗. สิ่งแวดล้อมภาครัฐ (Governmental Environment) ได้แก่ องค์กรภาครัฐต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ส่วนราชการอื่น ๆ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอิสระของรัฐอื่น ๆ เป็นต้น

๘. สิ่งแวดล้อมทางเทคโนโลยี (Technological Environment) เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความรู้ในสาขาต่าง ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร เป็นต้น

๙. แนวโน้มทางการแข่งขัน (Competitive Trends) การดำเนินงานขององค์กรอื่น ซึ่งประกอบกิจการ หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับองค์กรของเรา ซึ่งส่งผลกระทบหรือได้รับกระทบไม่ทางใดก็ทางหนึ่งจากการดำเนินงานขององค์กรของเรา

๑๐. อื่น ๆ (Others) เช่น ภัยธรรมชาติ ภูมิอากาศ

นอกจากนี้ยังให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแต่ละปัจจัย เพื่อนำมาหาค่าเปลี่ยนแปลงและแสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนให้เกิดความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปรากฏในภาคผนวก

ขั้นตอนที่ ๓ การทบทวนและประเมินผลการดำเนินงาน

การทบทวนผลการดำเนินการ หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ไปช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว ได้มีการวิเคราะห์ติดตามผลการดำเนินการว่าบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการ และบรรลุเป้าประสงค์ระยะสั้น และระยะยาวขององค์กรหรือไม่

การจัดลำดับความสำคัญและการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร หมายถึง การนำผลการทบทวนผลการดำเนินการหรือผลการประเมินมาวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินการหรือปรับปรุง ก่อน - หลัง โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ มากำหนดทิศทางขององค์กร และกำหนดแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงองค์กรได้อย่างทันที่ท่วงที

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้นำข้อมูลผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กร และผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ มาพิจารณาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของผลการดำเนินการขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย การวิเคราะห์หาปัญหาและอุปสรรค

สำหรับผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งกองทุนฯได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าวมาปรับปรุงกลยุทธ์ของกองทุน ตลอดจนนำมาพิจารณากำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ขั้นตอนที่ ๔ การทบทวนจุดมุ่งหมายองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

จุดมุ่งหมายขององค์กร หมายถึง สิ่งที่ต้องการต้องการในอนาคตสามารถกำหนดได้ ๔ ประการ เรียงลำดับจากการเจาะจงน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด คือ

- วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง จินตภาพเกี่ยวกับองค์กรในอนาคต เป็นการชี้ถึงทิศทางองค์กรจะมุ่งไป วิสัยทัศน์จะอธิบายความทะเยอทะยานสำหรับอนาคตขององค์กรแต่ไม่ระบุถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ความมุ่งหมายนั้นอย่างชัดเจน

- พันธกิจ (Mission) หมายถึง ข้อความที่เกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมหลัก และลักษณะงานที่สำคัญขององค์กร เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดขึ้น

- ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) หมายถึง สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นประเด็นหลักในการนำไปสู่วิสัยทัศน์ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จึงเป็นการกำหนดประเด็นที่สำคัญที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนา เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ไม่ควรจะมีจำนวนมากเกินไป เนื่องจากจะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์กระจัดกระจาย ไม่มีจุดมุ่งเน้น

- เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals) หมายถึงเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรคาดหวังว่าจะบรรลุผลในอนาคต ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

- วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นจุดมุ่งหมายซึ่งกำหนดในระดับแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ในแต่ละโครงการ

โดยในแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ฉบับนี้ ที่ประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันทบทวน วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) ให้มีความสอดคล้องกัน ตามลำดับ สำหรับวัตถุประสงค์นั้นจะปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปี บัญชีรายโครงการต่อไป

ขั้นตอนที่ ๕ การทบทวนเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals) หมายถึง เป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการบรรลุในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ในการทบทวนเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ดำเนินการพิจารณาจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ ๖ การทบทวนตัวชี้วัด และกลยุทธ์ แต่ละเป้าประสงค์

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๒ ขั้นตอน คือ

๑) การทบทวนตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่องค์กรได้มีการทบทวนและแก้ไข โดยถือเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารระดับสูงใช้เป็นดัชนีการพัฒนผลการดำเนินงานขององค์กร (Performance) ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

๒) การทบทวนระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูลการติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ ขั้นตอนในการทบทวนตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ได้แก่

๑) วิเคราะห์หาตัว KPI จากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ หรือเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยใช้คำถามว่า “KPI รายงานนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อนั้น ๆ ใช่หรือไม่”

๒) นำตัวชี้วัดที่ได้มาสรุปเป็นตาราง เพื่อความสะดวกในการพิจารณาคัดเลือกตัวชี้วัด

๓) คัดเลือกตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเชิงกลยุทธ์ โดยใช้คำถามว่า “ถ้า KPI รายงานนี้บรรลุเป้าหมาย แสดงว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในข้อนั้น ๆ ประสบความสำเร็จใช่หรือไม่”

๔) สรุปตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเชิงกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ ๗ การทบทวนค่าเป้าหมายรายปีแต่ละตัวชี้วัด

การกำหนดเป้าหมายระยะยาว จะช่วยให้เรามองเห็นช่องว่างของผลการปฏิบัติงานแต่ละตัวชี้วัดในปัจจุบันยังห่างจากเป้าหมายที่จะทำให้องค์กรของเราบรรลุตามวิสัยทัศน์มากน้อยเพียงใด และในแต่ละปีต่อไปเราจะทุ่มเทให้กับเรื่องใดก่อนหลัง มากน้อยเพียงใด จึงจะให้เราใช้เวลาในการเตรียมตัวล่วงหน้าว่าองค์กรควรดำเนินการอะไร เมื่อไรจึงจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ดำเนินการทบทวนค่าเป้าหมาย ดังนี้

๑) กำหนดช่องว่างเชิงกลยุทธ์ (Strategic Gap) เป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่องค์กรต้องการไปให้ถึงในปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ กับผลงานปัจจุบัน

๒) กำหนดระยะเวลาของค่าเป้าหมาย ๓ – ๕ ปี ในการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ ได้กำหนดระยะเวลาของค่าเป้าหมายตามระยะเวลาของแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี

๓) วิเคราะห์และประเมินค่าเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลา

๔) ตรวจสอบและเลือกค่าเป้าหมายที่เหมาะสม โดยพิจารณาจาก (๑) มีความท้าทาย (๒) มีปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับตัวเลขค่าเป้าหมาย และ (๓) มีแผนงานรองรับ

ขั้นตอนที่ ๘ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

หลังจากที่อบรมเชิงปฏิบัติการได้ทบทวนผลการดำเนินการ และวิเคราะห์หาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่ทำให้ผลการดำเนินการบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่กำหนดจากนั้นจึงร่วมกันทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ดังรายละเอียดในบทที่ ๓

ที่ประชุมได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาในแต่ละกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งแบ่งได้ ๓ ประเภท คือ ๑) ปัญหาเชิงป้องกัน หมายถึง ปัญหาที่องค์กรคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต แต่ยังไม่เกิด และองค์กรต้องการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นในอนาคต แต่ยังไม่เกิด และองค์กรต้องการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น หรือ ๒) ปัญหาเชิงแก้ไข หมายถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วในองค์กร และองค์กรต้องการแก้ไขให้ปัญหายุติลง หรือ ๓) ปัญหาเชิงพัฒนา หมายถึง องค์กรมีการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด คืออยู่แล้ว แต่ต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น

หลังจากนั้นจึงได้กำหนดโครงการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร ภายใต้กลยุทธ์ ซึ่งโครงการที่กำหนดขึ้นพิจารณาตามวงจรโครงการ ขั้นตอนที่ ๑ – ๔ จาก ๖ ขั้นตอนในวงจรโครงการ ดังต่อไปนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าโครงการที่กำหนดขึ้นในแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาผลการดำเนินการได้จริง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๓ ต่อไป

๑) การระบุโครงการ : การชี้ปัญหาในแต่ละกลยุทธ์ หลักการและเหตุผล ชื่อ วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นเพื่อการดำเนินงานหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

๒) การศึกษาและการจัดเตรียมโครงการ : การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้เพื่อการวางแผนโครงการ

๓) การควบคุมตรวจสอบโครงการ : คณะผู้จัดทำและผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาโครงการอย่างละเอียดก่อนที่จะนำโครงการไปปฏิบัติ

๔) การตัดสินใจเลือกโครงการ : การตัดสินใจนำโครงการที่ได้รับการวิเคราะห์อย่างรอบคอบแล้วนำไปใช้

๕) การนำโครงการไปปฏิบัติหรือการบริหารโครงการ : การจำแนกกิจกรรมโครงการ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ แล้วมอบความรับผิดชอบให้หน่วยงานหรือบุคคล

๖) การประเมินโครงการ : การวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดวัตถุประสงค์ ผลผลิต/ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ

บทที่ ๓

ผลการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

๓.๑ วิสัยทัศน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Vision)

“ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐”

๓.๒ พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
๓. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์

๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นประเด็นหลักที่สำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการทางยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ หรือพันธกิจ ที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ใน ๓ ประเด็น ได้แก่

๑. การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
๒. การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ และ ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

เป้าประสงค์ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
กลยุทธ์ ๑ การสร้างเครือข่าย เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของ
ทุนหมุนเวียน

เป้าประสงค์ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ ๑ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ และ ๑ กลยุทธ์ ดังนี้

เป้าประสงค์ ๑ การตรวจติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กลยุทธ์ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกองทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย
๓ เป้าประสงค์ ๓ กลยุทธ์

เป้าประสงค์ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุน

หมุนเวียน

เป้าประสงค์ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ ๑ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

เป้าประสงค์ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ ๑ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๓.๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์ (เดิม)	วิสัยทัศน์ (ใหม่)
“บริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบกิจการให้มีฝีมือแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐”	“ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐”

พันธกิจ (เดิม)	พันธกิจ (ใหม่)
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความพร้อมสู่ประเทศไทย ๔.๐ ๒. ร่วมยกระดับขีดความสามารถของสถานประกอบกิจการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ๓. บริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ๓. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (เดิม)	ประเด็นยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ใหม่)
๑. พัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อรองรับไทยแลนด์ ๔.๐ ๒. สร้างเครื่องมือและพัฒนากลไกการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูง ๓. วางระบบการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดประโยชน์และมีธรรมาภิบาล	๑. การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ๒. การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ (เดิม)	เป้าประสงค์ (ใหม่)
<p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>๑. แรงงานได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามเป้าหมาย</p> <p>๒. แรงงานได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีสมรรถนะสูง ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>- ผู้บริหารและบุคลากรมีกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>๑. บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการปฏิบัติที่มีมาตรฐานและเป็นระบบ</p> <p>๒. มีเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล</p>	<p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>๑. การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน</p> <p>๒. การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>- การตรวจติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>๑. การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ</p> <p>๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน</p> <p>๓. บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพสูงขึ้น</p>

วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์ (เดิม)	วิสัยทัศน์ (ใหม่)
“บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน”	“บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน”

พันธกิจ (เดิม)	พันธกิจ (ใหม่)
<p>๑. พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก</p> <p>๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>๓. ส่งเสริม และ สนับสนุน การ พัฒนา งาน ด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>๓. พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์แผนแม่บทสารสนเทศ กองทุนฯ (เดิม)	ประเด็นยุทธศาสตร์แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ใหม่)
<p>๑. พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์</p> <p>๓. ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<p>๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ</p> <p>๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน</p> <p>๓. การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p>

เป้าประสงค์ (เดิม)	เป้าประสงค์ (ใหม่)
<p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>๑. บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๓. บุคลากรสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ดิจิทัลให้แก่ผู้ร่วมงานได้ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ดิจิทัลในรูปแบบชุมชน (Digital Skill Community)</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>๑. ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>๑. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ</p>	<p>ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>- กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>- กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>- บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล</p>

วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์ (เดิม)	วิสัยทัศน์ (ใหม่)
“บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะด้านการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ไทยแลนด์ ๔.๐”	“บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกองทุน”

พันธกิจ (เดิม)	พันธกิจ (ใหม่)
<p>๑. บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพสูง</p> <p>๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. อนุรักษ์ไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ และผลิตผลงานที่มีคุณภาพให้กับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน</p> <p>๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</p>

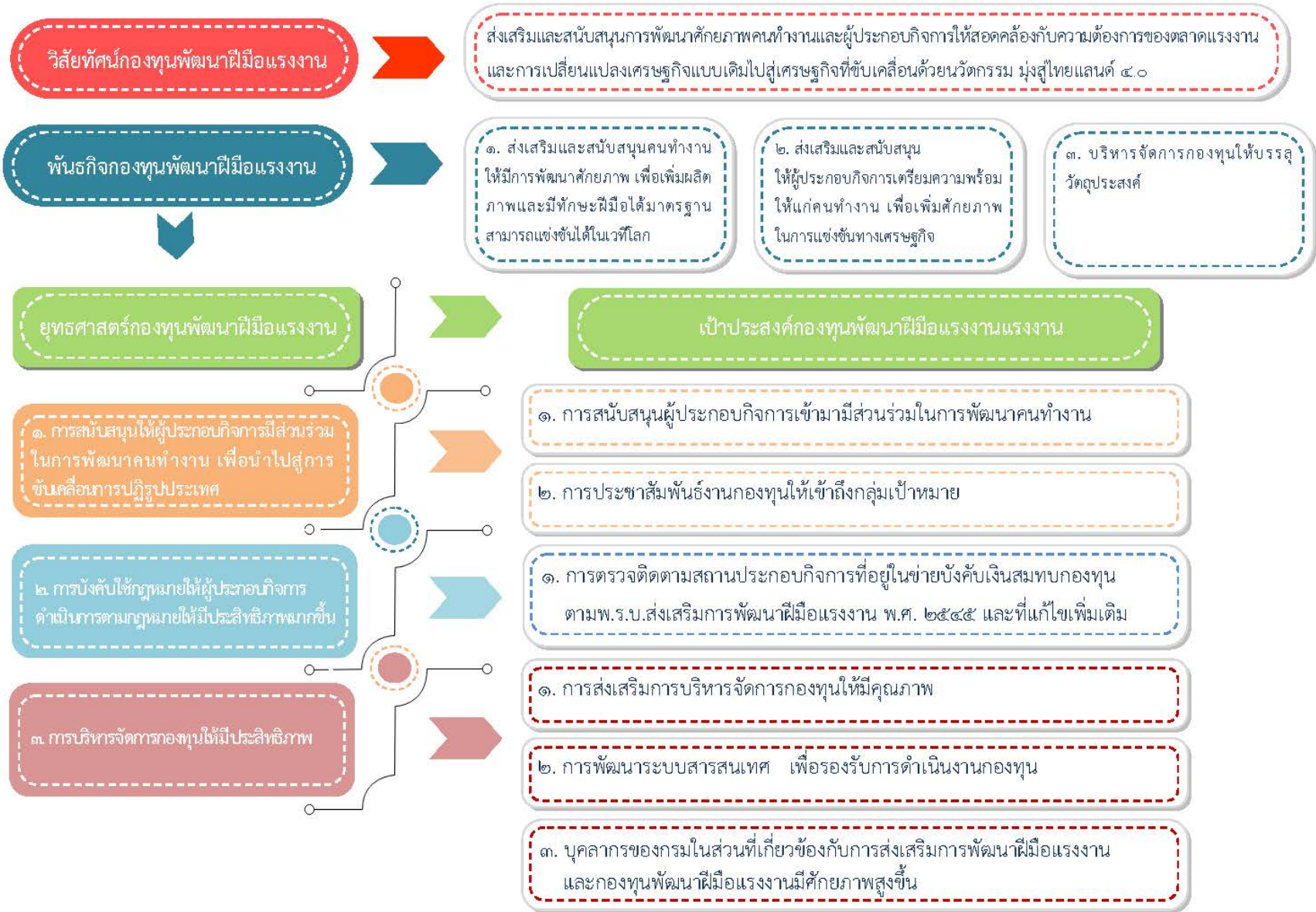
ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนฯ (เดิม)	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนฯ (ใหม่)
<p>๑. พัฒนาระบบและกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ</p> <p>๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p>	<p>๑. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง</p> <p>๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>

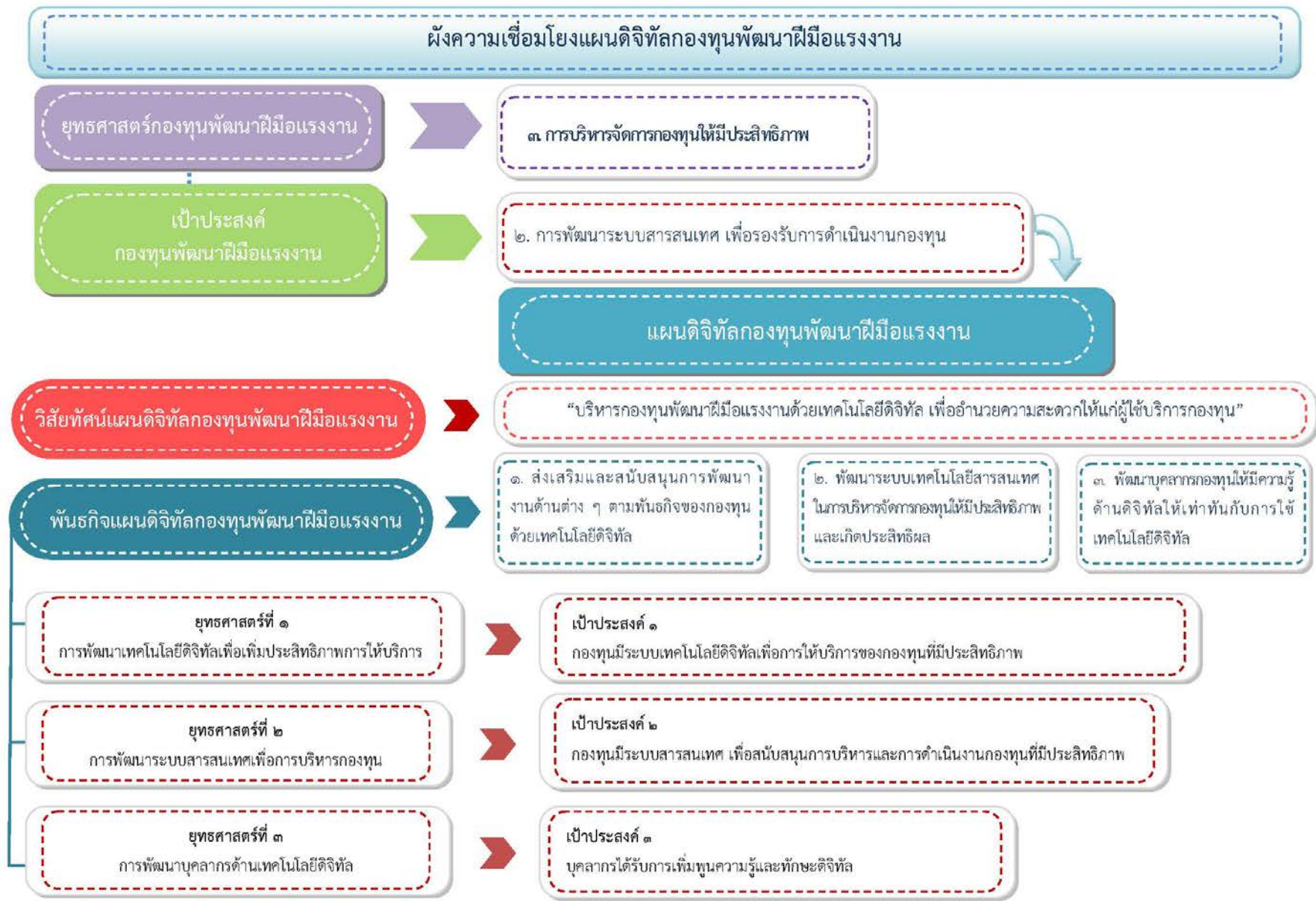
เป้าประสงค์ (เดิม)	เป้าประสงค์ (ใหม่)
<p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>๑. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. การบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพสูง</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทภารกิจอย่างมืออาชีพ</p> <p>๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>- บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>- บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>- บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี</p>

๓.๕ ฝั่งความเชื่อมโยง

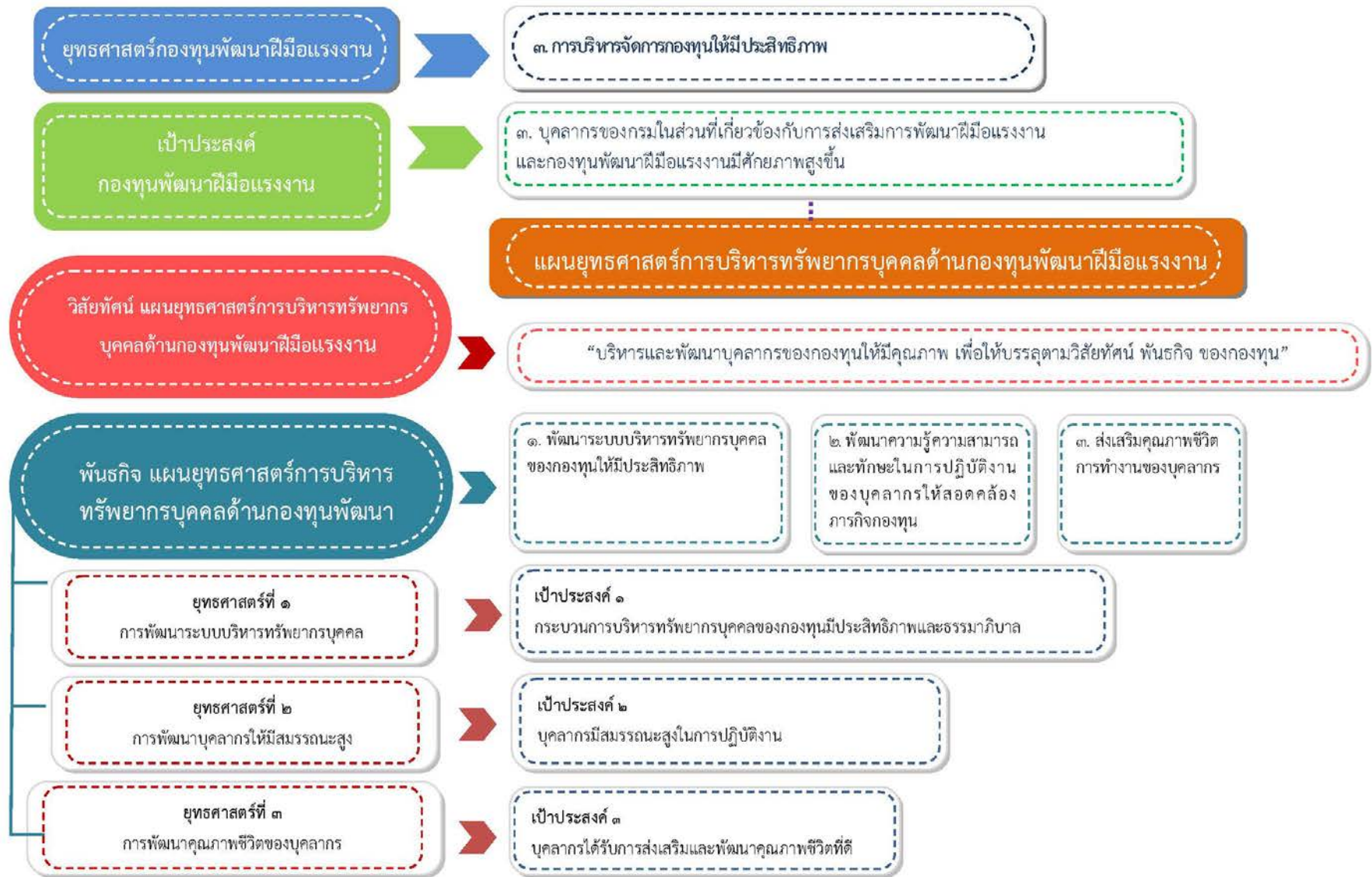
ฝั่งความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔







ผังความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



๓.๖ ตารางแสดงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๓	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ	เป้าประสงค์ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน	กลยุทธ์ ๑ การสร้างเครือข่าย เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๑. โครงการสัมมนา เรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
	เป้าประสงค์ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	กลยุทธ์ ๑ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน	จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ ไร้อัพ เป็นต้น	มีสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท	๒. การจ้างจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	เป้าประสงค์ ๑ การตรวจติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	กลยุทธ์ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกองทุน	จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการติดตามให้ดำเนินการตามกฎหมาย	จำนวนสถานประกอบการ ๑,๓๐๐ แห่ง	๓. การติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ	กลยุทธ์ ๑ การเพิ่ม ประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน	แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	แผนมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ที่องค์ประกอบหลักที่ตีครบถ้วน	๔. โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๓	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุน ให้มีคุณภาพ	กลยุทธ์ ๑ การเพิ่ม ประสิทธิภาพของระบบ ประเมินผลการดำเนินงานทุน หมุนเวียน	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานตาม ขั้นตอนด้านบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าอบรม	๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่ม ประสิทธิภาพบริหารความเสี่ยงและ การควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
	เป้าประสงค์ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับ การดำเนินงานกองทุน	กลยุทธ์ ๑ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับ การดำเนินงานกองทุน	แผนการศึกษาและการดำเนิน โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ สามารถนำไปวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนาระบบตอบสนอง ผู้ใช้บริการกองทุนครอบคลุมทุก กลุ่มเป้าหมาย	ผลสรุป การวิเคราะห์ ระบบ ความต้องการ ของการใช้ระบบ สารสนเทศ	๖. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (อยู่ภายใต้โครงการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล)
	เป้าประสงค์ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพสูงขึ้น	กลยุทธ์ ๑ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ คำบรรยายลักษณะงานของ บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ดำเนินการได้ ๕ ขั้นตอน	๗. จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (อยู่ภายใต้โครงการตามแผนปฏิบัติการ ทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน)
			จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความ เข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๐	๘. โครงการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน (อยู่ภายใต้โครงการตามแผนปฏิบัติการ ทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๓	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพสูงขึ้น	กลยุทธ์ ๑ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ร้อยละ ๙๐	๙. โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (อยู่ภายใต้โครงการตามแผนปฏิบัติการ ทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน)
			จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ สัมมนามีความรู้ความเข้าใจใน เป้าหมายการทำงานร่วมกัน	ร้อยละ ๙๐	๑๐. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน (อยู่ภายใต้โครงการตามแผนปฏิบัติการ ทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน)

๓.๗ ตารางสรุปโครงการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม ปี ๒๕๖๓	งบประมาณปี ๒๕๖๓
๑	๑	๑	๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๖๑,๔๐๐
๑	๒	๑	๒. การจ้างจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓,๑๘๒,๔๐๐
๒	๑	๑	๓. การติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑๖๔,๐๐๐
๓	๑	๑	๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๒๑๘,๓๐๐
๓	๑	๑	๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๔๘,๐๐๐
แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน				
๑,๒,๓	๑,๒,๓	๑,๒,๓	๖. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑๖,๐๐๐,๐๐๐
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน				
๑	๑	๑	๗. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖,๔๖๐
๒	๑	๑	๘. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑,๐๓๓,๓๐๐
๒	๑	๑	๙. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๙๔๔,๘๐๐
๓	๑	๑	๑๐. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๘๕๔,๔๐๐
รวมเงิน				๒๒,๘๑๓,๐๖๐

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์	: ๑. การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
เป้าประสงค์	: ๑. การสนับสนุนผู้ประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
กลยุทธ์	: ๑. การสร้างเครือข่าย เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	: จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้ผู้ประกอบกิจการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ผลผลิต จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ ๒๐๐ แห่ง ผลลัพธ์ ผู้ประกอบกิจการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนาโดยวิธีการบรรยายและอภิปราย ๔. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	ต.ค. ๖๒ - ธ.ค. ๖๒	๒๖๑,๔๐๐	กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์

โครงการสัมมนา
เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ โครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๓

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ : การสร้างเครือข่าย เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน

๕. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นภาษีอากร รวมทั้งให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๙ วรรคสอง และมาตรา ๓๐ กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน หรือมีลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน สถานประกอบการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น สำหรับสถานประกอบการที่ไม่ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง หรือดำเนินการในส่วนที่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทินต้องส่ง เงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามจำนวนที่ไม่ได้ดำเนินการหรือดำเนินการไม่ครบ หรือเงินเพิ่มในอัตราร้อยละหนึ่งจุดห้าต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่ง หรือของเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ โดยคิดจากค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณ เงินสมทบเป็นอัตราเดียวกันเป็นจำนวนเดือนละเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคุณสามสิบ โดยสถานประกอบการจะต้องยื่นหลักฐานการฝึกอบรม และหลักฐานค่าใช้จ่ายเสนอต่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบภายในหกสิบวันนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึกแต่ต้องไม่เกิน ๑๕ มกราคมของปีถัดไป และยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายในเดือนมีนาคมของปีถัดไป

เนื่องจากยังมีสถานประกอบการในข่ายบังคับที่ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและไม่ดำเนินการตามกฎหมาย กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ผู้ประกอบการมีความรู้ความเข้าใจในการใช้บริการกองทุน และเพื่อให้จำนวนสถานประกอบการที่ใช้บริการกองทุนเพิ่มขึ้น

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้การส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานของสถานประกอบการเพื่อรองรับประเทศไทย ๔.๐ แก่สถานประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับทราบสาระสำคัญและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การขอรับความเห็นชอบหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้อง

๖.๒ เพื่อให้ผู้ประกอบการได้รับทราบข้อมูล หลักเกณฑ์ และวิธีการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการให้เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๖.๓ เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๘. ผลผลิต

จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ ๒๐๐ แห่ง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๙. กลุ่มเป้าหมาย

จำนวน ๒๒๐ คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒๐๐ คน (แห่งละ ๑ คน) และเจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้สังเกตการณ์รวมผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๐ คน

๑๐. วิธีการดำเนินการ

- ๑๐.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร
- ๑๐.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๑๐.๓ ดำเนินการสัมมนาโดยวิธีการบรรยายและอภิปราย
- ๑๐.๔ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๑๑. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระหว่างเดือน ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๒ ณ กรุงเทพมหานคร

๑๒. งบประมาณ

จากงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนเงิน ๒๖๑,๔๐๐ บาท (สองแสนหกหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

๑. ค่าตอบแทนวิทยากรภาครัฐ

- บรรยาย	๖๐๐	บาท	๒	ชั่วโมง	๒	คน	๒,๔๐๐	บาท
- อภิปราย	๖๐๐	บาท	๒	ชั่วโมง	๔	คน	๔,๘๐๐	บาท

๒. ค่าพาหนะ	๖๐๐ บาท	๒ คน	๑ วัน	๑,๒๐๐	บาท
๓. ค่าอาหาร (ผู้เข้าอบรม/วิทยากร/ผู้ประสานงาน)					
- ค่าอาหารแบบไม่ครบมื้อ	๗๐๐ บาท	๑ มื้อ	๒๒๐ คน	๑๕๔,๐๐๐	บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๕๐ บาท	๒ มื้อ	๒๒๐ คน	๒๒,๐๐๐	บาท
(ค่าอาหารผู้เข้าสัมมนา ผู้ประสานงานและวิทยากร จำนวน ๒๒๐ คน)					
๔. ค่าจัดทำเอกสารการประชุมสัมมนา	๒๐๐ บาท		จำนวน ๒๒๐ ชุด	๔๔,๐๐๐	บาท
๖. ค่าวัสดุ (ซองเอกสาร ปากกา สมุดขนาด A๕) (๑๕๐ บาท x ๒๒๐ คน) ๒๒๐ คน				๓๓,๐๐๐	บาท
รวมทั้งสิ้น (สองแสนหกหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยบาทถ้วน)				๒๖๑,๔๐๐	บาท

หมายเหตุ โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ

๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สถานประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้รับทราบสาระสำคัญและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การขอรับความเห็นชอบหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างถูกต้อง

๑๔. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หลัก	สนับสนุน			
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัด สัมมนาและวิทยากร	ผู้เข้าร่วมโครงการ สัมมนา มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการ ประเมินเงินสมทบ กองทุนฯ ตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร้อยละ ๘๐	๒๐	↔													สร.			
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติ โครงการ			๒๐		↔													สร.		
๓. ดำเนินการสัมมนาโดยวิธีการ บรรยายและอภิปราย			๕๐			↔													สร.	สพ./สพร./ สนพ.
๔. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ			๑๐				↔												สร.	

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

- ยุทธศาสตร์กองทุน : ๑. การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
- เป้าประสงค์ : ๒. การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
- กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก : จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
๒	การจ้างจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต สื่อประชาสัมพันธ์ในประเภทต่าง ๆ ผลลัพธ์ กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์ของกองทุน	จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ ไร้อพ เป็นต้น	๑. วางแผน ๒. ขออนุมัติจัดจ้าง ๓. ดำเนินการจ้าง ๔. เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	๓,๑๘๒,๔๐๐	กลุ่มงานบริหารกองทุน

กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อกิจกรรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อนำไปสู่
การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
เป้าประสงค์ที่ ๒ : การประชาสัมพันธ์งานกองทุนเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน
๔. วัตถุประสงค์
เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สถานประกอบการได้รับทราบข่าวสาร
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ
จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
แผ่นพับ โรอ์พ เป็นต้น
๖. ผลผลิต
สื่อประชาสัมพันธ์ในประเภทต่าง ๆ
๗. เป้าหมาย
สถานประกอบการ
๘. วิธีการดำเนินการ
๘.๑ วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์
๘.๒ ขออนุมัติจัดจ้าง
๘.๓ ดำเนินการจ้าง
๘.๔ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่าง ๆ
๙. ระยะเวลา
ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓
๑๐. งบประมาณ
จำนวน ๓,๑๘๒,๔๐๐ บาท
๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ
จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์
แผ่นพับ โรอ์พ เป็นต้น
๑๒. ผู้รับผิดชอบโครงการ
กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ๒๕๖๓

สื่อประชาสัมพันธ์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ
๑	จัดทำสโปตโฆษณาผ่านทางสื่อโทรทัศน์ เรื่อง การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕ ครั้ง	๕๐๐,๐๐๐
๒	จัดทำสโปตวิทยุ พร้อมออกอากาศ จำนวน ๘ ครั้ง	๕๐๐,๐๐๐
๓	ผลิตและเผยแพร่สื่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านทางสื่อโทรทัศน์	๕๐๐,๐๐๐
๔	จัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒๘,๐๐๐ เล่ม ๗๗.๕ บาท	๔๙๐,๐๐๐
๕	จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนฯ ๘๐,๐๐๐ แผ่น ๗๗.๕ บาท	๔๔๐,๐๐๐
๖	จัดทำโรอ์ฟเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๕๒,๔๐๐
๗	จัดทำวัสดุประชาสัมพันธ์กองทุนฯ จำนวน ๒๐,๐๐๐ อัน	๓๐๐,๐๐๐
รวม		๓,๑๘๒,๔๐๐

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หลัก	สนับสนุน	
๑. จัดทำสโปตโฆษณาผ่านสื่อ ประชาสัมพันธ์ เรื่องการให้กู้ยืมเงินและ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน สื่อประชาสัมพันธ์	ไม่น้อย กว่า ๕ ประเภท				←————→										บก.		
๒. จัดทำสโปตวิทยุ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พร้อมออกอากาศ						←————→										บก.		
๓. ผลิตและเผยแพร่สื่อกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ผ่านทางสื่อโทรทัศน์						←————→										บก.		
๔. จัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						←————→										บก.		
๕. จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน							←————→										บก.	
๖. จัดทำโร้ฟเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน							←————→										บก.	
๗. จัดทำวัสดุประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน							←————→										บก.	

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์	: ๒. การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
เป้าประสงค์	: ๑. การตรวจติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุน ตามพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
กลยุทธ์	: ๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกองทุน
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	: จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการติดตามให้ดำเนินการตามกฎหมาย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๓	การติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุน ตามพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	เพื่อกำกับดูแลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับให้ดำเนินการตามกฎหมาย	ผลผลิต จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการติดตามให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้ถูกต้อง ผลลัพธ์ จำนวนสถานประกอบกิจการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปีเพิ่มขึ้น	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการติดตามให้ดำเนินการตามกฎหมาย ๑,๓๐๐ แห่ง	๑. ตรวจสอบข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับที่ยังไม่ดำเนินการตามกฎหมาย ๒. จัดทำแผนการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับไม่ดำเนินการตามกฎหมาย ๓. ติดตามสถานประกอบกิจการที่ยังไม่ดำเนินการตามกฎหมาย โดยการส่งหนังสือ และ/หรือ การเข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการ ตามแนวทางปฏิบัติที่กรมกำหนด ๔. รายงานผลการติดตามสถานประกอบกิจการที่ไม่ดำเนินการตามกฎหมายให้กรมทราบทุกวันที่ ๕ ของเดือน	ต.ค. ๖๒ – ก.ย. ๖๓	๑๖๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ บาท X ๘๒ แห่ง)	- กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์ - สพร./สนพ.

* หมายเหตุ – งบประมาณจัดสรรให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนดำเนินการที่ ๓ ในกรณีเข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการตามแนวปฏิบัติที่กรมกำหนด

กิจกรรมการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑. ชื่อกิจกรรม การติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

แผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการตามกฎหมายให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การตรวจติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนตาม
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกองทุน

๔. วัตถุประสงค์

เพื่อกำกับดูแลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับให้ดำเนินการตามกฎหมาย

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการติดตามให้ดำเนินการตามกฎหมาย และดำเนินการยื่นแบบ
แสดงการส่งเงินสมทบประจำปีเพิ่มขึ้น

๖. ผลผลิต

จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการติดตามให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้ถูกต้อง

๗. เป้าหมาย

สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และไม่ดำเนินการตามกฎหมาย

๘. วิธีการดำเนินการ

๘.๑ ตรวจสอบข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับที่ยังไม่ดำเนินการตามกฎหมาย

๘.๒ จัดทำแผนการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับไม่ดำเนินการตามกฎหมาย

๘.๓ ติดตามสถานประกอบกิจการที่ยังไม่ดำเนินการตามกฎหมาย โดยการส่งหนังสือ และ/หรือ
การเข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการตามแนวทางปฏิบัติที่กรมกำหนด

๘.๔ รายงานผลการติดตามสถานประกอบกิจการที่ไม่ดำเนินการตามกฎหมายให้กรมทราบทุกวันที่
๕ ของเดือน

๙. ระยะเวลา

ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓

๑๐. งบประมาณ

จากงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนเงิน ๑๖๔,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสน
หกหมื่นสี่พันบาทถ้วน) เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้าตรวจติดตามเข้าตรวจติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่
ในข่ายบังคับที่ยังไม่ดำเนินการตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการติดตามให้ดำเนินการตามกฎหมาย และดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปีเพิ่มขึ้น

๑๒. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
กิจกรรมการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หลัก	สนับสนุน		
๑. ตรวจสอบข้อมูลสถานประกอบ กิจการที่อยู่ในข่ายบังคับที่ยังไม่ ดำเนินการตามกฎหมาย	จำนวนสถานประกอบ กิจการที่ได้รับการ ติดตามให้ดำเนินการ ตามกฎหมาย	๑,๓๐๐ แห่ง	๓๐	←→													สร.	สพร./สนพ.	
๒. จัดทำแผนการติดตามสถาน ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ ไม่ดำเนินการตามกฎหมาย			๑๐			←→												สร.	สพร./สนพ.
๓. ติดตามสถานประกอบกิจการที่ยัง ไม่ดำเนินการตามกฎหมาย โดยการส่ง หนังสือ และ/หรือการเข้าตรวจสอบ สถานประกอบกิจการตามแนวทาง ปฏิบัติที่กรมกำหนด			๕๐			←→												สร.	สพร./สนพ.
๔. รายงานผลการติดตามสถาน ประกอบกิจการที่ไม่ดำเนินการ ตามกฎหมายให้กรมทราบทุกวันที่ ๕ ของเดือน			๑๐																สร.

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์	: ๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์	: ๑. การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
กลยุทธ์	: ๑. การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	: กองทุนมีแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๔	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๑. เพื่อดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ตลอดจนจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๔ ๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการดำเนินการ และมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี	ผลผลิต แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ผลลัพธ์ แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี บัญชี ๒๕๖๔ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่สำคัญที่องค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน	๑. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการโดยการบรรยายและระดมความคิดเห็น ๒. รวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์ ๓. ขอความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์จากคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. สื่อสารเผยแพร่ให้ผู้บริการและหน่วยงานภายในทราบ	พ.ศ. ๖๓	๒๑๘,๓๐๐	กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔
และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๓

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๕. หลักการและเหตุผล

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ประเด็นหลัก ด้านที่ ๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลและแผนปฏิบัติการประจำปี พิจารณาจากการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์ของทุนหมุนเวียนทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล ที่มีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประเด็นหลัก ด้านที่ ๑ การจัดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์ประกอบที่ ๒ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๓

ในปีบัญชี ๒๕๖๑ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปี จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการ

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามขั้นตอน และรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓, ๕.๑ และ ๕.๒

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ตลอดจนจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน

๖.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการดำเนินการ มีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๗. ตัวชี้วัดและความสำเร็จ

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ มีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๘. ผลผลิต

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๙. กลุ่มเป้าหมาย

คณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำนวน ๕๐ คน

๑๐. วิธีการดำเนินการ

๑๐.๑ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการทบทวน กฎหมายและหลักเกณฑ์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ดังนี้

๑๐.๑.๑ การบรรยายกรอบแนวทางการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

๑๐.๑.๒ การระดมความคิดเห็นเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๑๐.๒ รวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๑๐.๓ ขอความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ จากคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐.๔ สื่อสารเผยแพร่ให้ผู้บริการและหน่วยงานภายในทราบ

๑๑. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

พฤษภาคม ๒๕๖๓ ณ กรุงเทพมหานคร

๑๒. งบประมาณ

ดำเนินการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวนเงิน ๒๑๘,๓๐๐ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นแปดพันสามร้อย บาทถ้วน) ประกอบด้วย

๑๒.๑ ค่าตอบแทนวิทยากร

- ภาคทฤษฎี ๑ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๓ ชม. X ๑ คน) ๓,๖๐๐ บาท
- ภาคปฏิบัติประจำกลุ่ม ๓ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๑๕ ชม. X ๓ คน) ๕๔,๐๐๐ บาท

๑๒.๒ ค่าอาหาร

- ค่าอาหารกลางวัน (๕๓ คน x ๗๐๐ บาท X ๓ วัน) ๑๑๑,๓๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๕๓ คน x ๕๐ บาท x ๖ มื้อ) ๑๕,๙๐๐ บาท

๑๒.๓ ค่าที่พักสำหรับผู้อบรมส่วนภูมิภาค (๕ คน x ๙๐๐ บาท X ๓ คืน) ๑๓,๕๐๐ บาท

๑๒.๔ ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม (๕๐ คน x ๓๐๐ บาท) ๑๕,๐๐๐ บาท

๑๒.๕ ค่ากระเป๋ใส่เอกสาร (๕๐ คน x ๑๐๐ บาท) ๕,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายจ่ายได้ทุกรายการ

๑๓. ความสอดคล้องกับตัวชี้วัด

เกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๔.๑ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๑๔.๒ คณะทำงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๕. การประเมินผลโครงการ

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๑๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ -๒๕๖๔
และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔**

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หลัก	สนับสนุน			
๑. แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ กองทุนฯ แผนดิจิทัลกองทุนฯ แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนฯ และจัดทำแผนปฏิบัติการ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	แผนยุทธศาสตร์ กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัล กองทุนฯ แผนยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนฯ และแผนปฏิบัติ การประจำปี บัญชี ๒๕๖๔	แผนมีความ สอดคล้อง กับแผน ยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ ที่สำคัญมี องค์ประกอบ หลักที่ดีและ ครบถ้วน	๑๐						←→								ลค.	สพ.		
๒. ขออนุมัติจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔			๑๐								←→								ลค.	
๓. จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวน แผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔			๒๐										↔						ลค.	สพ.
๔. จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ แผนดิจิทัลกองทุนฯ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนฯ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔			๓๐											↔					ลค.	สพ.
๕. จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓			๑๐												↔				ลค.	สพ.
๖. นำเสนอขอความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ แผนดิจิทัลกองทุนฯ แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนฯ และจัดทำแผนปฏิบัติการ ของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔			๑๐												←→				ลค.	
๗. เผยแพร่แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนฯ แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนฯ และจัดทำแผนปฏิบัติการ ของกองทุนฯประจำปีบัญชี ๒๕๖๔			๑๐													←→			ลค.	

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์กองทุน	: ๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์	: ๑. การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
กลยุทธ์	: ๑. การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๕	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกันระดมความคิดเห็นและดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต มีแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ เจ้าหน้าที่กองทุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานตามขั้นตอนด้านบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ดังนี้ ๑. บรรยายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ๒. แบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นและดำเนินการวิเคราะห์จัดทำข้อมูลตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง ๓. การประเมินผลโครงการ	ธ.ค. ๖๓	๑๔๘,๐๐๐	กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๓

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๕. หลักการและเหตุผล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กำหนดให้หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร การตอบสนองความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุมภายใน สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผลและการประเมินผล

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจสามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๒ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกันระดมความคิดเห็นและดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามขั้นตอนด้านบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผลผลิต

มีแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. กลุ่มเป้าหมาย

คณะทำงานบริหารความเสี่ยงและระบบควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕๐ คน

๑๐. วิธีการดำเนินการ

จัดอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ดังนี้

๑๐.๑ การบรรยายภาคทฤษฎีเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ จำนวน ๓ ชั่วโมง

๑๐.๒ การแบ่งกลุ่ม ๔ กลุ่มงาน และ ๑ ฝ่าย โดยมีวิทยากรกระบวนการประจำกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นและดำเนินการวิเคราะห์จัดทำข้อมูลตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง กรณีศึกษาตามภารกิจของแต่ละกลุ่มงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๑ ชั่วโมง ดังนี้

- วิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อระบุความเสี่ยง ระดับความรุนแรง และการจัดลำดับความเสี่ยง
- การกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง และขอบเขตความรุนแรงที่องค์กรยอมรับได้
- การพิจารณาค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่ได้ (Cost Benefit)
- การกำหนด/คัดเลือกวิธีการจัดการต่อความเสี่ยง
- การกำหนดรายละเอียดของแผนบริหารความเสี่ยง
- การวางแผนการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ

๑๐.๓ การประเมินผลโครงการ

๙. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ธันวาคม ๒๕๖๒

๑๐. สถานที่ดำเนินการ

กรุงเทพมหานคร

๑๒. งบประมาณ

ดำเนินการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวนเงิน ๑๔๘,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนสี่หมื่นแปดพันบาทถ้วน) ประกอบด้วย

๑๒.๑ ค่าตอบแทนวิทยากร

- ภาคทฤษฎี ๑ คน (๑,๒๐๐ บาท/ชม. x ๓ ชม.) ๓,๖๐๐ บาท
- ภาคปฏิบัติประจำกลุ่ม ๓ คน (๑,๒๐๐ บาท/ชม. x ๑๑ ชม. x ๓ คน) ๓๙,๖๐๐ บาท

๑๒.๒ ค่าอาหาร

- ค่าอาหารกลางวัน (๕๓ คน x ๗๐๐ บาท/มื้อ x ๒ วัน) ๗๔,๒๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๕๓ คน x ๕๐ บาท/มื้อ x ๒ มื้อ x ๒ วัน) ๑๐,๖๐๐ บาท

๑๒.๓ ค่าเอกสารประกอบการอบรม (๓๐๐ บาท x ๕๐ คน)

๑๕,๐๐๐ บาท

๑๒.๔ ค่าวัสดุ

๕,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๓. ความสอดคล้องกับตัวชี้วัด

เกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนมนุษย์ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๔.๑ บุคลากรทุกระดับของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล คติวิเคราะห์ และดำเนินงานตามขั้นตอนด้านบริหารความเสี่ยงและการควบคุม ภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔.๒ บุคลากรทุกระดับสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และปรับใช้ ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๕. การประเมินผลโครงการ

พิจารณาจากผลงานที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่

๑๕.๑ ได้ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ครบถ้วนตามองค์ความเสี่ยง ๔ ด้านตามหลักเกณฑ์ของ COSO ERM

๑๕.๒ ได้ผลการประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร ที่ประกอบด้วยโอกาส และผลกระทบที่จะเกิดต่อความเสี่ยงระดับองค์กร

๑๕.๓ มีการกำหนดแผนบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ครบทุกปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร โดยมีการวิเคราะห์ Cost-Benefit ในแต่ละทางเลือกในการจัดการ

๑๕.๔ ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามขั้นตอนด้านบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	ต.ค. ๖๓	หลัก	สนับสนุน	
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายใน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ประจำหน่วยงาน	ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามขั้นตอนด้านบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๙๐	๑๐	↔													ลค.	สพ.	
๒. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้อง			๒๐		↔													ลค.	สพ.
๓. กำหนดแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓			๑๐			↔												ลค.	สพ.
๔. เสนอขอความเห็นชอบคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยง กองทุนประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๐				↔											ลค.	
๕. เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่มงานและฝ่ายงาน			๑๐						↔									ลค.	สพ.
๖. ดำเนินการติดตามผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากระดับกลุ่มงาน/ฝ่ายระดับหน่วยงานสู่ผู้บริหารตามลำดับชั้น ประจำทุกเดือน			๑๐							↔								ลค.	สพ.
๗. สรุปประเมินผลการบริหารความเสี่ยงกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ระดับหน่วยงาน			๑๐													↔		ลค.	
๘. สรุปประเมินผลการควบคุมภายในด้วยตนเอง			๑๐												↔			ลค.	
๙. การส่งรายงานการประเมินตนเองตามระเบียบคตง.			๑๐												↔			ลค.	

แผนปฏิบัติการดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์กองทุน	: ๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์	: ๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
กลยุทธ์	: ๑. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
ยุทธศาสตร์ดิจิทัล	: ๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน ๓. การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
เป้าประสงค์	: ๑. กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ ๒. กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ ๓. บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล
กลยุทธ์	: ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน ๓. พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	: กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๖	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. เพื่อมีข้อมูลที่สามารถรายงานผลการดำเนินงานแบบ Real Time ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุน ประกอบด้วย ๑. ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service ๒. ระบบการจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๓. ระบบจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม ๔. ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้ ๕. ระบบ e-Payment ๖. ระบบ e-Account ๗. ระบบ e-Report ผลลัพธ์ ๑. มีระบบสารสนเทศกองทุนเพื่อใช้งานตามภารกิจกองทุนได้ครบถ้วนทุกระบบ ๒. ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุน ๓. ระบบสารสนเทศช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	แผนการศึกษาและการดำเนินโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศสามารถนำไปวิเคราะห์ออกแบบการพัฒนาระบบตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย	๑. ขอ อนุมัติ จัดสรร เงินงบประมาณ ๒. ส่งเอกสารจัดซื้อจัดจ้างให้กองบริหารการคลัง เพื่อดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ๓. การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ๔. สรุปแผนการศึกษาและการดำเนินโครงการ ๕. สรุปผลความต้องการของระบบจากการวิเคราะห์ระบบในเบื้องต้น ๖. การวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบ ๗. การวิเคราะห์และออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) ๘. ติดตั้งซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙. ทดสอบระบบสารสนเทศ ๑๐. อบรมการใช้งานระบบสารสนเทศ	๒ ปี ต.ค. ๖๒ – ก.ย. ๖๔	๑๖,๐๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๓

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๑ แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๔.๒ แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ : กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๓ : พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบไปด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ตัว ได้แก่ ๑) มีระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน และ ๓) มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อแนวโน้มด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ สำหรับหลักเกณฑ์ข้อที่สองกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจ้างเหมาปรับปรุงระบบสารสนเทศแล้วเสร็จและเปิดให้ใช้ระบบตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งระบบสารสนเทศกองทุนฯ ยังไม่สมบูรณ์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และสรุปในทุกรายละเอียดเพื่อจัดทำขอบเขตงานจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแบ่งเป็น ๗ ระบบ ดังนี้

(๑) การปรับปรุงระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service

(๒) การพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้มีสิทธิขอรับเงิน

(๓) การพัฒนาระบบจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม สำหรับเจ้าหน้าที่และสถานประกอบการ สำหรับลูกหนี้ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

(๔) การพัฒนาระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙

(๕) การพัฒนาระบบ e-Payment

(๖) การพัฒนาระบบ e-Account

(๗) การพัฒนาระบบ e-Report

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเห็นควรให้การพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และรองรับแผนปฏิรูปประเทศ ๒๐ ปี จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศให้ครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในการบริหารจัดการ การประเมินเงินสมทบ ข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การจัดการเงินกู้ยืมสำหรับลูกหนี้ การจัดการระบบ e - payment การจัดการระบบ e - Account การจัดการระบบ e - Report เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ ลดระยะเวลาในการทำงาน ง่ายต่อการค้นหาข้อมูล ลดการใช้กระดาษ

๖.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๓ เพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการบริการ

๖.๔ เพื่อให้สถานประกอบการสามารถตรวจสอบสถานะ การเป็นลูกหนี้ของตนเองโดยผ่านระบบที่ได้รับการพัฒนา

๖.๕ เพื่อมีข้อมูลที่สามารถรายงานผลการดำเนินงานแบบ Real Time ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

๘. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุน ประกอบด้วย

๑. ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service
๒. ระบบการจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
๓. ระบบจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม
๔. ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้
๕. ระบบ e-Payment
๖. ระบบ e-Account
๗. ระบบ e-Report

๙. กลุ่มเป้าหมาย

๙.๑ เจ้าหน้าที่ทุกระบบมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานผ่านระบบได้เบื้องต้น

๙.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากส่วนกลาง และภูมิภาคมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๑๐. วิธีการดำเนินการ

๑๐.๑ ขออนุมัติจัดสรรเงินงบประมาณ

๑๐.๒ ส่งเอกสารจัดซื้อจัดจ้างให้กองบริหารการคลังเพื่อดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง

๑๐.๓ การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง

๑๐.๔ สรุปแผนการศึกษาและการดำเนินโครงการ

๑๐.๕ สรุปผลความต้องการของระบบจากการวิเคราะห์ระบบในเบื้องต้น

๑๐.๖ การวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบ

๑๐.๗ การวิเคราะห์และออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๑๐.๘ ติดตั้งซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐.๙ ทดสอบระบบสารสนเทศ

๑๐.๑๐ อบรมการใช้งานระบบสารสนเทศ

๑๑. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

๒ ปี (เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๔) ณ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณดำเนินการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนเงิน ๑๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สิบหกล้านบาทถ้วน) ระบบสารสนเทศกองทุน ประกอบด้วย

๑๒.๑ ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service

๑๒.๒ ระบบการจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑๒.๓ ระบบจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม

๑๒.๔ ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้

๑๒.๕ ระบบ e-Payment

๑๒.๖ ระบบ e-Account

๑๒.๗ ระบบ e-Report

๑๓. ความสอดคล้องกับตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัด ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๔.๑ มีระบบสารสนเทศกองทุนเพื่อใช้งานตามภารกิจกองทุนได้ครบถ้วนทุกระบบ

๑๔.๒ ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุน

๑๔.๓ ระบบสารสนเทศช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล

๑๕. การประเมินผลโครงการ

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

๑๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	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				
				๖๒	๖๒	๖๒	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓					
๑. เสนอขออนุมัติจัดสรรเงินเพื่อดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนฯ	แผนการศึกษาและการดำเนินโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศสามารถนำไปวิเคราะห์ออกแบบการพัฒนาระบบตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย	ผลสรุปการวิเคราะห์ระบบตามความต้องการและระบบงานชุดเบื้องต้นของระบบสารสนเทศ	๑๐๐	←	→													ลค.	สพ.		
๒. จัดทำเอกสารและรายละเอียดขอบเขตการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนฯ ให้กองบริหารการคลังดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง						←	→													ลค.	สพ.
๓. ดำเนินการสรรหา/คัดเลือกผู้รับจ้างผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตาม พ.ร.บ. พัสดุฯ								←	→											ลค.	สพ.
๔. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารสรุปความต้องการของระบบสารสนเทศกองทุนฯ ในระบบเบื้องต้น												←	→							ลค.	สพ.
๕. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบ พร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)													←	→						ลค.	สพ.

หมายเหตุ : การพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี ๒๕๖๓ เนื่องจากมีการพัฒนาระบบ รวม ๗ ระบบ ที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกันในการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔	หลัก สนุน	สนับ สนุน				
๑. ผู้รับจ้างส่งมอบงานโดยติดตั้งซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศกองทุนฯ พร้อมทดสอบระบบ	ระบบฐานข้อมูลต่างๆ ที่ส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย	๑๐๐	←→														ลค.	สพ.		
๒. ผู้รับจ้างดำเนินการอบรมการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนฯ								←→											ลค.	สพ.	
๓. หน่วยงานส่วนกลางและในภูมิภาคทดสอบใช้ระบบสารสนเทศกองทุนฯ										←→										ลค.	สพ.
๔. สำนักรวบรวมความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนฯ													←→							ลค.	สพ.
๕. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนฯ เสนอผู้บริหารกองทุน																←→			ลค.	สพ. สพร. สนพ	

หมายเหตุ : การพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี ๒๕๖๓ เนื่องจากมีการพัฒนาระบบ รวม ๗ ระบบ ที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกันในการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์กองทุน	:	๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์	:	๓. บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
กลยุทธ์	:	๑. พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	:	๑. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์	:	๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล
กลยุทธ์	:	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	:	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
๗	จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่ บทบาท ที่ชัดเจนของตนเอง	ผลผลิต มีคำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งงานในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ คำบรรยายลักษณะงานมีความถูกต้องครบถ้วน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. ประชุมคณะทำงาน ๓. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ๔. เสนอผู้บริหาร ให้ความเห็นชอบคำบรรยายลักษณะงาน ๕. ส่งคำบรรยายลักษณะงานให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกองทุนลงนามรับทราบ	ม.ค. ๖๓ – มิ.ย. ๖๓	๖,๔๖๐	ฝ่ายบริหาร ทั่วไป

กิจกรรมการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑ แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๓.๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ ๑ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

๔. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่ บทบาท ที่ชัดเจนของตนเอง

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ผลผลิต

มีคำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งงานในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. เป้าหมาย

คณะทำงานจัดทำคำบรรยายลักษณะงานและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง

๘. วิธีการดำเนินการ

๘.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๘.๒ จัดประชุมคณะทำงาน

๘.๓ จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน

๘.๔ เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบคำบรรยายลักษณะงาน

๘.๕ ส่งคำบรรยายลักษณะงานให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกองทุนลงนามรับทราบ

๙. ระยะเวลา

ระหว่างเดือน มกราคม ๒๕๖๓ – มิถุนายน ๒๕๖๓

๑๐. งบประมาณ

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนเงิน ๖,๔๖๐ บาท (หกพันสี่ร้อยหกสิบบาทถ้วน)

๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรของกองทุนมีความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑๒. หน่วยงานรับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
กิจกรรมการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หลัก	สนับสนุน			
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำคำบรรยาย ลักษณะงานของ บุคลากรกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการ ได้ ๕ ขั้นตอน		←→													บพ.	สพ.		
๒. จัดประชุมคณะกรรมการ						←→											บพ.	สพ.		
๓. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน								←→										บพ.	สพ.	
๔. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ คำบรรยายลักษณะงาน													←→						บพ.	สพ.
๕. ส่งคำบรรยายลักษณะงานให้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน กองทุนลงนามรับทราบ													←→						บพ.	สพ.

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์กองทุน	:	๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์	:	๓. บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
กลยุทธ์	:	๑. พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	:	๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
เป้าประสงค์	:	๑. บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์	:	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	:	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในภูมิภาคสามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๘	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชี และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถคำนวณยอดการชำระหนี้ของลูกหนี้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และลูกหนี้ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙	ผลผลิต ๑. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลการดำเนินงานเป็นไป กรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงาน ตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด ผลลัพธ์ ๑. การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล/กระทรวงการคลัง ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนหน่วยงานในภูมิภาคที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด	๑. ติดต่อบริษัทเอกชนที่ประสานงานสถานที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยายของพร้อมฝึกปฏิบัติ ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ	มีนาคม ๒๕๖๓	๑,๐๓๓,๓๐๐	กลุ่มงานการเงินและบัญชี กองทุน/ฝ่ายบริหารทั่วไป

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๓

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๑ แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) การเงิน ๒) การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) การปฏิบัติการ ๔) การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ๕) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ๖) การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน

๔.๒ การตรวจสอบภายใน พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการตรวจสอบภายใน กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ๓ ด้าน ได้แก่

- การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
- การประชุมปิดการตรวจสอบ
- การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบ
- การรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อการวางแผนตรวจสอบ

ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

๖.๑ การเบิกจ่ายตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ

๖.๓ การดำเนินงานการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในหน่วยงานส่วนกลางและ

หน่วยงานในภูมิภาค มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชี และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๖.๒ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถคำนวณยอดการชำระหนี้ของลูกหนี้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และลูกหนี้ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละของจำนวนหน่วยงานในภูมิภาคที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด ร้อยละ ๘๐

๘. ผลผลิต

๘.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลการดำเนินงานเป็นไปรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๘.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

๙. วิธีการดำเนินการ

๙.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร

๙.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๙.๓ ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ

๙.๔ ประเมินผลโครงการ

๙.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ

๑๐. ระยะเวลาดำเนินการ

มีนาคม ๒๕๖๓

๑๑. งบประมาณ

เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๑,๐๓๓,๓๐๐ บาท

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๒.๑ การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล/กระทรวงการคลัง

๑๒.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำความรู้ ความเข้าใจไปปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑๓. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หลัก	สนับสนุน			
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ และ ปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๐	๑๐๐					→									งบ.			
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติ โครงการ								→										งบ.		
๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยาย พร้อมฝึกปฏิบัติ									→										งบ.	สพ./สพร./ สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ									→										งบ.	สพ./สพร./ สนพ.
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนิน โครงการ									→										งบ.	

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์กองทุน	: ๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์	: ๓. บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
กลยุทธ์	: ๑. พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	: ๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
เป้าประสงค์	: ๑. บุคลากรมีและสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์	: ๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	: บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
๙	โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ระดับหัวหน้า หน่วยงานและผู้ปฏิบัติได้รับรู้ และเข้าใจแผนการ ดำเนินงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ร้อยละ ๙๐ ของ ผู้เข้าร่วมสัมมนามี ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑. ติดต่อประสานงาน สถานที่จัดสัมมนาและ วิทยากร ๒. จัดทำโครงการและ ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ประเมินผลโครงการ และจัดทำ Pre-Post test ๕. จัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานโครงการ	พ.ย. ๖๒ - ม.ค. ๖๓	๙๔๔,๘๐๐	กลุ่มงาน บริหาร กองทุน/ฝ่าย บริหารทั่วไป

โครงการสัมมนา

เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. ชื่อโครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๓

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๑ แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

๕.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
และมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๕.๒.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒.๓ การเร่งรัดติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีลูกหนี้คงเหลือยังไม่ปิดบัญชี จำนวน ๖,๐๐๐ ราย
เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่นมาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ทราบว่า
มีลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องข้อมูล
ลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมด และดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี

(๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์และบังคับคดี
ทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง

(๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์
อายุความครบ ๑๐ ปี

(๔) หน่วยงานเจ้าของลูกหนี้ที่ส่งลูกหนี้ของตนไปฟ้องคดีและหน่วยงานที่รับลูกหนี้มาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ให้ตรวจสอบรายชื่อลูกหนี้ว่าตรงกันหรือไม่ กรณีรายชื่อลูกหนี้ไม่ตรงกันให้ทั้งสองหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง เนื่องจากรายชื่อลูกหนี้ของหน่วยงานที่ส่งฟ้องคดีกับหน่วยงานที่รับฟ้องคดีต้องตรงกัน

๕.๒.๔ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวจะต้องดำเนินการในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และเพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมายและกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๖.๒ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๘. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติได้รับรู้และเข้าใจแผนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๙. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน และผู้ประสานงาน รวมจำนวน ๒๕๐ คน

๑๐. วิธีดำเนินการ

- ๑๐.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร
- ๑๐.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๑๐.๓ ดำเนินการสัมมนา
- ๑๐.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๑๐.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๑๑. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒ - มกราคม ๒๕๖๓ ณ กรุงเทพมหานคร

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยเบิกจ่ายจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน งบค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเงิน ๙๔๔,๘๐๐ บาท (เก้าแสนสี่หมื่นสี่พันแปดร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ประกอบด้วย

ที่	รายการ	ราคา	จำนวน	จำนวน	รวมทั้งสิ้น
๑	ค่าที่พัก				๔๑๒,๖๐๐ บาท
	- ห้องพักเดี่ยว (ชาย ๑ คน และ หญิง ๑ คน)	๑,๔๕๐ บาท	๒ คืน	๒ คน	๕,๘๐๐ บาท
	- ห้องพักคู่	๙๐๐ บาท	๒ คืน	๒๒๖ คน	๔๐๖,๘๐๐ บาท
๒	ค่าตอบแทนวิทยากร				๗,๒๐๐ บาท
	วันที่ ๑ วิทยากรภาครัฐ				
	- บรรยาย	๖๐๐ บาท	๖ ชั่วโมง	๑ คน	๓,๖๐๐ บาท
	วันที่ ๒ วิทยากรภาครัฐ				
	- บรรยาย	๖๐๐ บาท	๖ ชั่วโมง	๑ คน	๓,๖๐๐ บาท
๓	ค่าอาหาร				๔๐๐,๐๐๐ บาท
	- ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	๗๐๐ บาท	๒ มื้อ	๒๕๐ คน	๓๕๐,๐๐๐ บาท
	- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๕๐ บาท	๔ มื้อ	๒๕๐ คน	๕๐,๐๐๐ บาท
๔	ค่าเอกสาร	๒๕๐ บาท		๒๕๐ ชุด	๖๒,๕๐๐ บาท
๕	ค่าวัสดุ	๒๕๐ บาท		๒๕๐ ชุด	๖๒,๕๐๐ บาท
	รวม				๙๔๔,๘๐๐ บาท

หมายเหตุ ถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๓. ความสอดคล้องกับตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ด้านที่ ๑ การเงิน

๑.๑ วงเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๑ ร้อยละการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ตามแผน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๒ ร้อยละการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามแผน

ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒.๑ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการกองทุนฯ

๒.๑.๑ ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ

๒.๑.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ

๓.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง

๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๔.๑ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๔.๒ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัด การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๕. การประเมินผลโครงการ

๑๕.๑ ประเมินผลโครงการโดยใช้แบบประเมิน จำนวน ๓ แบบ ดังนี้

(๑) แบบทดสอบ ก่อน - หลัง สัมมนา

(๒) แบบประเมินผลโครงการ

(๓) แบบประเมินผลวิทยากร

๑๕.๒ สรุปผลโครงการสัมมนาจากแบบประเมินเสนอผู้บริหาร

๑๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หลัก	สนับสนุน		
๑.ติดต่อประสานงานสถานที่ จัดสัมมนาและวิทยากร	ผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ร้อยละ ๙๐	๒๐		↔												บก.		
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐		↔													บก.	
๓. ดำเนินการสัมมนา			๒๐			↔												บก.	สปร./ สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐			↔												บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ			๒๐			↔												บก.	

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

- ยุทธศาสตร์กองทุน : ๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ : ๓. บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล : ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- เป้าประสงค์ : ๑. บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก : บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสัมมนามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกองทุน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
๑๐	โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในการขับเคลื่อน ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในการ ขับเคลื่อนภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานให้ประสบ ผลสำเร็จ	ผลผลิต บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานได้รับความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่และเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกัน ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุน ให้ประสบผลสำเร็จ	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการสัมมนา มีความรู้ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ จัดสัมมนาและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและ ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ประเมินผลโครงการ และจัดทำ Pre-Post test ๕. จัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานโครงการ	ก.พ. – มี.ค. ๖๓	๘๕๔,๔๐๐	กลุ่มงาน บริหาร กองทุน/ฝ่าย บริหารทั่วไป

โครงการสัมมนา

เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๓

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๕. หลักการและเหตุผล

๕.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การติดตามหนี้ ส่งฟ้องคดี สืบทรัพย์บังคับคดีลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้ยืมเงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ การให้เงินกู้ยืมเงินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรมฯ เนื่องจากต้องดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวซึ่งลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ กระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๑๒๐ อัตรา และกรมฯ เห็นชอบให้ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ ส่วนกลาง กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๓๑ อัตรา และส่วนภูมิภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๐ แห่ง รวมจำนวน ๘๙ อัตรา

๕.๒ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ วงเงินให้กู้ยืม จำนวน ... ล้านบาท และวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ... ล้านบาท จึงต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวกองทุน เพื่อนำไปประชาสัมพันธ์ชี้แจงผู้ประกอบการได้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๓ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ กำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน และด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงเห็นควรจัดสัมมนาลูกจ้างชั่วคราวทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

๖.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๓ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

๖.๔ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสัมมนามีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

๘. ผลผลิต

บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

๙. เป้าหมาย

ลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๔๐ คน

๑๐. วิธีดำเนินการ

๑๐.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร

๑๐.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๑๐.๓ ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม

๑๐.๔ ประเมินผลโครงการ

๑๐.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๑๑. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๓ ณ สถานที่เอกชน

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยเบิกจ่ายจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน งบค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเงินจำนวน ๘๕๔,๔๐๐ บาท (แปดแสนห้าหมื่นสี่พันสี่ร้อยบาทถ้วน) ประกอบด้วย

ที่	รายการ	ราคา	จำนวน	จำนวน	รวมทั้งสิ้น
๑	ค่าตอบแทนวิทยากร				๘๖,๑๐๐ บาท
	วันที่ ๑ วิทยากรภาครัฐ				๑๘,๐๐๐ บาท
	- บรรยาย (เช้า)	๖๐๐ บาท	๑ ชั่วโมง	๒ คน	๑,๒๐๐ บาท
	- แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติการเขียนคำขอกู้ยืมเงิน คำขอรับเงินช่วยเหลือ (บ่าย)	๖๐๐ บาท	๔ ชั่วโมง	๗ คน	๑๖,๘๐๐ บาท
	หรืออุดหนุน และการรายงานผล พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง (จำนวน ๗ กลุ่ม วิทยากรกลุ่มละ ๑ คน)				
	วันที่ ๒ วิทยากรภาคเอกชน				๖๖,๐๐๐ บาท
	- วิทยากรกิจกรรมกลุ่ม (เช้า) (จำนวน ๖ กลุ่ม วิทยากรกลุ่มละ ๑ คน)	๑,๒๐๐ บาท	๓ ชั่วโมง	๖ คน	๒๑,๖๐๐ บาท
	- วิทยากรกิจกรรมกลุ่ม (บ่าย) (จำนวน ๖ กลุ่ม วิทยากรกลุ่มละ ๑ คน)	๑,๒๐๐ บาท	๕ ชั่วโมง	๖ คน	๓๖,๐๐๐ บาท
	- วิทยากรกิจกรรมกลุ่ม (ค่ำ) (จำนวน ๖ กลุ่ม วิทยากรกลุ่มละ ๑ คน)	๑,๒๐๐ บาท	๑ ชั่วโมง	๖ คน	๗,๒๐๐ บาท
	- นำเสนอและสรุปผลงานกิจกรรมกลุ่ม (ค่ำ)	๑,๒๐๐ บาท	๑ ชั่วโมง	๑ คน	๑,๒๐๐ บาท
	วันที่ ๓ วิทยากรภาครัฐ				๒,๑๐๐ บาท
	- บรรยาย (เช้า)	๖๐๐ บาท	๓.๕ ชั่วโมง	๑ คน	๒,๑๐๐ บาท
๒	ค่าที่พัก				๓๐๕,๓๐๐ บาท
	- ห้องพักเดี่ยว ประธานเปิดการสัมมนา	๑,๔๕๐ บาท	๑ คืน	๑ คน	๑,๔๕๐ บาท
	- ห้องพักคู่ ผู้เข้าร่วมสัมมนา ผู้ประสานงานและผู้สังเกตการณ์ (๑๕-๑๖ ม.ค.๖๓)	๙๐๐ บาท	๒ คืน	๑๓๘ คน	๒๔๘,๕๐๐ บาท
	- ห้องพักเดี่ยว ผู้เข้าร่วมสัมมนา ผู้ประสานงานและผู้สังเกตการณ์ (๑๕ ม.ค.๖๓)	๑,๔๕๐ บาท	๑ คืน	๑ คน	๑,๔๕๐ บาท
	- ห้องพักคู่ ผู้เข้าร่วมสัมมนา (ต่างจังหวัดเข้าพักคืนวันที่ ๑๔ ม.ค. ๖๓)	๙๐๐ บาท	๑ คืน	๖๐ คน	๕๔,๐๐๐ บาท
๓	ค่าพาหนะ				๗๘,๐๐๐ บาท
	- ค่าจ้างเหมารถบัส (ไป-กลับ)	๒๖,๕๐๐ บาท	๒ คืน		๕๓,๐๐๐ บาท
	- ค่าพาหนะเจ้าหน้าที่กองส่งเสริมฯ และพนักงานขับรถตู้กรมฯ	๖๐๐ บาท		๓๗ คน	๒๒,๒๐๐ บาท
	- ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงรถตู้ไป-กลับ	๒,๖๐๐ บาท			๒,๖๐๐ บาท
	- ค่าทางด่วนไป-กลับ	๒๐๐ บาท			๒๐๐ บาท
๔	ค่าอาหาร				๓๒๙,๐๐๐ บาท
	- ค่าอาหารไม่ครบทุกมื้อ	๗๐๐ บาท	๓ มื้อ	๑๔๐ คน	๒๙๔,๐๐๐ บาท
	- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๕๐ บาท	๕ มื้อ	๑๔๐ คน	๓๕,๐๐๐ บาท
๕	ค่าเอกสารการฝึกอบรม	๒๐๐ บาท		๑๔๐ ชุด	๒๘,๐๐๐ บาท
๖	ค่าวัสดุการฝึกอบรม	๒๐๐ บาท		๑๔๐ ชุด	๒๘,๐๐๐ บาท
	รวม				๘๕๔,๔๐๐ บาท

หมายเหตุ ถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๓. ความสอดคล้องกับตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ด้านที่ ๑ การเงิน

๑.๑ วงเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๑ ร้อยละการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ตามแผน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๒ ร้อยละการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามแผน

ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒.๑ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการกองทุนฯ

๒.๑.๑ ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ

๒.๑.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ

๓.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง

๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๔.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ

๑๔.๒ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔.๓ เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

๑๔.๔ นำความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๑๕. การประเมินผลโครงการ

๑๕.๑ ประเมินผลโครงการโดยใช้แบบประเมิน จำนวน ๓ แบบ ดังนี้

(๑) แบบทดสอบก่อน-หลังสัมมนา

(๒) แบบประเมินผลโครงการ

(๓) แบบประเมินผลวิทยากร

๑๕.๒ สรุปผลโครงการสัมมนาจากแบบประเมินเสนอผู้บริหาร

๑๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โครงการสัมมนา เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หลัก	สนับสนุน			
๑.ติดต่อประสานงานสถานที่ จัดสัมมนาและวิทยากร	บุคลากรที่เข้าร่วม โครงการสัมมนา มีความรู้ความเข้าใจ ในเป้าหมายการทำงาน ร่วมกัน	ร้อยละ ๙๐	๒๐					↔									บก.			
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐					↔										บก.		
๓. ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยาย และกิจกรรมกลุ่ม			๒๐						↔										บก.	สพร./สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐						↔										บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ			๒๐						↔										บก.	

ภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ทบทวนสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง(Strengths)

๑. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้มีอัตรากำลังและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน (๓.๔๖)
๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (๓.๑๔)
๓. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา ชี้แจงข้อมูลภารกิจกองทุน และข้อควรปฏิบัติต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการกิจการและแรงงาน ทำให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๑๒)
๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การปฏิบัติงานกองทุน เช่น การให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนฯ (๒.๖๘)
๕. บุคลากรกองทุนปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัด สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง (๓.๐๗)
๖. ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีวิสัยทัศน์และนโยบายในการบริหารงานกองทุนที่ชัดเจน (๓.๑๗)
๗. กองทุนจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ แผนแม่บทสารสนเทศ และแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชีที่ครบถ้วน และสามารถบริหารแผนงาน/โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๑๔)
๘. กองทุนจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ แผนแม่บทสารสนเทศ และแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชีที่ครบถ้วน และสามารถบริหารแผนงาน/โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๑๗)
๙. บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคี และมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (๓.๐๒)
๑๐. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน (Hard Skills) และด้านที่เสริมทักษะเพื่อให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Soft Skills)อย่างต่อเนื่อง (๓.๐๗)
๑๑. คะแนนประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ อยู่ที่ระดับ ๔.๖๗๕๘ (เต็ม ๕.๐๐๐๐ คะแนน) ดีมาก โดยผลประเมินด้านการเงิน ระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ ๔.๘๕๕๐ ด้านสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ ๕.๐๐๐๐ ด้านปฏิบัติการ ระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ ๔.๕๗๘๘ และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ ๔.๕๑๖๐ ซึ่งดีขึ้นจากปีที่ผ่านมา (๓.๗๐)

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. อัตรากำลังที่ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงานตามภารกิจกองทุนซึ่งมีเป็นจำนวนมาก และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานหลายขั้นตอน (๓.๖๐)
๒. การมอบหมายงานไม่ตรงกับตำแหน่ง และขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ตำแหน่งนิติกรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี ทำให้ผลการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดและไม่มีประสิทธิภาพ (๓.๖๐)

๓. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน/เอกสาร ไม่ยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบกิจการ รวมทั้งการจัดเก็บเอกสารยังไม่เป็นระบบ ทำให้ยากต่อการสืบค้น และสุ่มเสี่ยงต่อการสูญหาย (๓.๓๖)
๔. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (๓.๔๘)
๕. ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศยังไม่เป็นปัจจุบันและไม่สามารถนำมาช่วยประกอบการตัดสินใจทางการบริหาร และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ขาดระบบสารสนเทศในการติดตาม หรือการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของทุนหมุนเวียน (๓.๕๑)
๖. ขาดครุภัณฑ์/อุปกรณ์สนับสนุนการทำงานที่มีเหมาะสมและสามารถรองรับการพัฒนางานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ส่วนใหญ่เก่าและล้าสมัย ตู้เก็บเอกสาร (๓.๖๑)
๗. การโยกย้ายและหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานของบุคลากรกองทุนบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและบุคลากรบางส่วนขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เชิงลึก เช่น ระเบียบ/เงื่อนไขของการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การทำนิติกรรมสัญญา และการเงินบัญชีกองทุน เป็นต้น (๓.๓๙)
๘. บุคลากรกองทุนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกจากภารกิจกองทุนส่งผลให้การปฏิบัติงานกองทุนเกิดความล่าช้า ไม่บรรลุตามเป้าหมาย (๓.๖๖)
๙. การบริหารงานยังต้องอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน (๓.๔๑)
๑๐. การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในบางส่วนงานยังเป็นรูปแบบการทำงานประจำ (๓.๑๗)
๑๑. การประชาสัมพันธ์และแผนการตลาดของกองทุนยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ใช้บริการบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลข่าวสาร และผู้ใช้บริการบางส่วนไม่ให้ความสนใจที่จะใช้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (๓.๑๙)
๑๒. การประสานงานข้ามส่วนงาน/หน่วยงานยังไม่ราบรื่นเท่าที่ควร ซึ่งเกิดจากความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน และมีภาระงานที่รับผิดชอบเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือได้ในทันที (๓.๖๑)
๑๓. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านดิจิทัล (๓.๖๙)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลในการนำประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย ๔.๐” ที่เน้นการปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมโดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ทำให้บทบาทและภารกิจของกองทุนมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว (๓.๓๑)
๒. กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี และรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของกำลังแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทำให้กองทุนสามารถปรับบทบาทตามภารกิจให้ตอบสนองยุทธศาสตร์และนโยบายดังกล่าวข้างต้นได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น (๓.๔๘)
๓. นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนธุรกิจ SMEs และ Start up ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงมากขึ้นจากเดิม (๓.๕๓)
๔. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีระหว่างประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานไทยต้องพัฒนาฝีมือให้ได้มาตรฐานสากลเพื่อยกระดับงานให้สูงขึ้นในการทำงานในประเทศ หรือย้ายไปทำงานในประเทศที่มีโอกาสได้ค่าจ้างสูงมากขึ้น (๓.๕๖)
๕. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถช่วยในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายและการบริหารจัดการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (๓.๖๐)
๖. นโยบายและยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านที่มีพื้นที่ชายแดนติดกับประเทศไทย เอื้อต่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานร่วมกัน (๓.๑๔)
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามแนวชายแดน ระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC. & SEC.) ซึ่งจัดเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วน ๑ ใน ๑๕ ประเด็นภายใน ๕ ปี ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงและพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น เพื่อตอบสนองการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอนาคต (๓.๔๖)
๘. พระราชบัญญัติส่งเสริมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยเพิ่มเติมในเรื่องการประเมินความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะทำให้มีเงินทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้นจากเงินค่าธรรมเนียมจากการประเมินความรู้ความสามารถและค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (๓.๓๖)
๙. มาตรการจูงใจ สิทธิประโยชน์ทางภาษีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สนับสนุนให้ผู้ประกอบการกู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปฝึกอบรมบุคลากร โดยสามารถนำค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมไปยกเว้นภาษีได้ร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งนำจำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรมไปยื่นประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ (๓.๒๙)

๑๐. กองส่งเสริมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยดำเนินการหลัก โดยมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒๕ แห่ง และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕๒ แห่งทั่วประเทศช่วยขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ทำให้สถานประกอบกิจการทั่วประเทศสามารถเข้าถึงบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้มากขึ้น (๓.๕๖)
๑๑. คณะกรรมการส่งเสริมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และกฎหมายให้อำนาจคณะกรรมการฯ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ทำให้การกำกับ ดูแล ตรวจสอบการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (๓.๗๓)
๑๒. กองส่งเสริมฯ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและการเงิน เช่น การเบิกจ่ายเงินงบประมาณกองทุน อนุมัติให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การทำสัญญากู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ทำให้การให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความคล่องตัวมากขึ้น (๓.๕๓)
๑๓. เครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจากภาครัฐและเอกชน ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นอย่างดี (๓.๑๗)

อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. สภาพเศรษฐกิจไม่เอื้อต่อการกู้ยืมเงินเพื่อการลงทุน สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่พยายามลดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการพัฒนาองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร ส่งผลให้การกู้ยืมเงินจากกองทุนเพื่อการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานมีแนวโน้มลดลงและไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (๓.๔๖)
๒. แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะของตนเองอีกทั้งสถานประกอบกิจการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตนการใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง (๓.๒๙)
๓. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลงซึ่งจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น (๓.๓๔)
๔. กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ทำให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขาดความยืดหยุ่น เช่น ระยะเวลาการกู้เงินสั้นเกินไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามขนาดธุรกิจ (๓.๖๓)
๕. สถาบันทางการเงิน และกองทุนอื่น ๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่สถานประกอบกิจการโดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการจากกองทุนและใช้บริการลดลง (๓.๕๑)