



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔
และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกรอบทิศทางที่ชัดเจนมีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันทุกระดับ เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีคุณภาพ มีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การที่แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จะถูกขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จริง บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบทิศทางที่กำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มิถุนายน ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๑
๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ	๒
๑.๕ วิธีการดำเนินการ	๒
บทที่ ๒ กระบวนการทบทวนผลการดำเนินการ และการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์	๔
๒.๑ การทบทวนผลการดำเนินงาน	๔
๒.๒ การจัดลำดับความสำคัญและการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร	๕
๒.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๗
๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๘
๒.๕ ประเทศไทย ๔.๐ โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน	๑๐
๒.๖ นโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา (เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๒)	๑๒
๒.๗ ระเบียบราชการไทย ๔.๐	๑๓
๒.๘ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๔
๒.๙ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนรุ่นใหม่ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๖
๒.๑๐ ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๑๗
๒.๑๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๑๘
๒.๑๒ กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	
๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๖
๓.๒ สภาวะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวโน้มในอนาคตของการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๘
บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๘
ฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒	
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๘
๔.๒ พันธกิจ (Mission)	๒๘
๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๒๘
๔.๔ ตารางแสดง วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๐
๔.๕ ผังความเชื่อมโยง	๓๑
๔.๖ ตารางแสดงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๓๔
๔.๗ ตารางสรุปโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากร ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๓๕
ภาคผนวก	
• การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน	
• การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอก	

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลรวมทั้งเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสอดคล้องกับทิศทางและบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปี ปี ๒๕๖๓ โดยการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และโครงการในการดำเนินการของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒ วัตถุประสงค์

- (๑) เพื่อทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)
- (๒) เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในการดำเนินการ และแผนงาน/โครงการ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (๑) วิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
- (๒) มีวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในการดำเนินการ และแผนงาน/โครงการ ที่สอดคล้องกับทิศทางและบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแนวใหม่

๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒
ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	เชิงปริมาณ		
	๑. จัดประชุมคณะอนุกรรมการบริหารกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนยุทธศาสตร์ฯ (ฉบับทบทวน) ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ครั้ง	๑
	๒. จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผน ยุทธศาสตร์ฯ (ฉบับทบทวน)	ครั้ง	๑
	เชิงคุณภาพ		
	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนปฏิบัติการ (ฉบับทบทวน)	ฉบับ	๑

๑.๕ วิธีการดำเนินการ

๑. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เพื่อระดมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน/โครงการ รวมทั้งกฎหมายและหลักเกณฑ์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ดังนี้

๑.๑ การบรรยายกรอบแนวทางการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

๑.๒ การระดมความคิดเห็นเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

๒. รวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

๓. ขอความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ จากคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สื่อสารเผยแพร่ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทูนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องทราบ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

๔.๑ แจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทราบ

๔.๒ แจ้งเวียนให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบ

๕.๓ นำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน www.dsd.go.th/sdpaa

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้มีการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยที่คณะทำงานได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๒.๑ การทบทวนผลการดำเนินงาน

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๑ การนำองค์กร ได้ให้คำจำกัดความของการทบทวนผลการดำเนินการไว้ ดังนี้

การทบทวนผลการดำเนินการ หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานตามแผน/โครงการที่กำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว มีการวิเคราะห์ติดตามผลการดำเนินงานว่าบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการ และบรรลุวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาวขององค์กรหรือไม่ โดยอาจพิจารณาจากผลการดำเนินงานจากตัวชี้วัดนำ (Leading Indicators) ที่สะท้อนถึงผลการดำเนินการที่ผ่านมาหากมีตัวชี้วัดใดไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้จะได้ดำเนินการวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง และปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยอาจเรียกกระบวนการดังกล่าวว่าเป็นการประเมินผลการดำเนินการ (Implementation evaluation) หรือการประเมินผลความก้าวหน้าการดำเนินการ (Progress evaluation) โดยอยู่ภายใต้หลักการแนวคิด ดังนี้

การดำเนินงานของส่วนราชการ 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 ช่วยในการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการโครงการและใช้ e-SAR Card เพื่อติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๔. ผู้บริหารสามารถใช้ช่วงเวลาในการประชุมฝ่ายบริหารขององค์กรซึ่งอาจจัดให้มีการประชุมทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผลการดำเนินการและรับทราบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ เพื่อหาทางแก้ไขและปรับปรุงให้ทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการทบทวนผลการดำเนินการ

๑. เพื่อประเมินความสำเร็จของการบรรลุตามเป้าหมายของโครงการและเป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร

๒. เพื่อดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง และปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

๒.๒ การจัดลำดับความสำคัญและการปรับปรุงองค์กร

การจัดลำดับความสำคัญและการปรับปรุงองค์กร หมายถึง การนำผลการทบทวนผลการดำเนินงานหรือผลการประเมินมาวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินการหรือปรับปรุง ก่อน - หลัง โดยใช้เทคนิควิธีการต่างๆกำหนดทิศทางขององค์กร และกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงองค์กรได้อย่างทันท่วงที 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 แนวคิดเรื่องการปรับตัวที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ในอนาคตนั้นรวมถึงนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมระดับองค์การด้วย นอกจากนี้ส่วนราชการที่มีความยั่งยืนจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและมีสวัสดิภาพที่ดีสำหรับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ สามารถตอบสนองต่อความเสี่ยงและโอกาสต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสภาพภูมิอากาศ

องค์กรจะบรรลุวิสัยทัศน์นี้ได้ ผู้บริหารขององค์กรต้องมีหน้าที่ในการ “กระตุ้น ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศ” ในการทำงานที่ดี มีหน้าที่หลักในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหาแนวทางหรือกระบวนการวิธีบริหารและจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ การปรับปรุงผลการดำเนินงานของส่วนราชการ และการเรียนรู้ระดับองค์การและระดับบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น

- กระจายอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน องค์กรควรพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่ต้องตัดสินใจ และมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรแต่ละระดับอย่างชัดเจนและเหมาะสม จึงจะทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว และทำให้บุคลากรเกิดความมีส่วนร่วมในการทำงานและเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน

- การออกแบบหรือทบทวนระบบงานและรูปแบบการปฏิบัติงาน การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง

- การทบทวนผลการดำเนินงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่สะท้อนถึงความสำเร็จต่อประเด็น ยุทธศาสตร์ และการบรรลุพันธกิจหลัก และแผนโครงการที่สำคัญ รวมทั้งกำหนดเป้าหมายของการทำงานของตัวชี้วัดสำหรับใช้ในการทบทวนและติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อนำผลการทบทวนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นและนำมาใช้ในการทำงานและปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ขององค์กรต่อไป การส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งการส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กรมี ๒ ระดับ คือ ๑) ระดับองค์กร โดยการส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การประเมินและการพัฒนากระบวนการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ การเทียบเคียงผลการปฏิบัติงาน ๒) ระดับบุคคล โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง

องค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีควรมีการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ผู้บริหารจะต้องรวบรวมผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร และความคิดเห็นของบุคลากรนำมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่สำคัญ และนำไปสื่อสารเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการที่ดีขึ้นร่วมกัน

- ๒) สื่อสารให้ทราบถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการดำเนินงานและผลประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ

- 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 นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวาง และต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่นตลอดจนเป็นคนเก่ง ที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

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

(ข) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

(ค) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันทสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

(ง) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนาระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

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

๒) เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

(๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

(๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลงเศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

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

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

(๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สัมคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านมนุษย์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาคและโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทย ในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

(๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชนบทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง 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 โดยวัดความสำเร็จจากผลิตภาพการผลิตของ
ปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

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

ให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และระบบการศึกษาเร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนากำลังคนในระยะต่อไปต้องกำหนดกลุ่มกำลังคนเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

๒.๕ ประเทศไทย ๔.๐ โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในศตวรรษที่ 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 และความหลากหลายเชิงวัฒนธรรมให้เป็น “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 ๔.๐ 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

เพื่อให้ประเทศไทย ๔.๐ บรรลุผลสัมฤทธิ์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการยุทธศาสตร์ “National Brain Power Development” เพื่อพัฒนาและยกระดับแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงที่ชัดเจน โดยเน้นการบริหารจัดการ Stock & Flow ของแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ผ่านกลไกของ Talent Development และ Talent Mobility ทำให้ตลาดแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง เป็นตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อม ๆ กับการมีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เป้าหมายเพื่อยกระดับผลิตภาพของแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการยกระดับผลิตภาพของประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในที่สุด

การเตรียม “คนไทย ๔.๐” จึงเป็นการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) ทักษะ (Skill – Set) และพฤติกรรม (Behavior Set) ของคนไทยทั้งระบบ เพื่อให้ “คนไทย ๔.๐” เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการเปลี่ยนผ่านสู่ประเทศไทย ๔.๐ที่มีความ มั่นคง 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 ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการ

ประจำ

๙. การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้
๑๐. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
๑๑. การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย

๑๒. การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชน และการดำเนินการ เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

โดยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

นโยบายที่ ๕ การยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและ กลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผ่านกลไก คณะกรรมการไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้า ไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชนและสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้า ของเทคโนโลยี

๒.๗ ระบบราชการไทย ๔.๐

ตามที่รัฐบาลได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทย ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือ ประเทศไทย ๔.๐ นั้น ระบบราชการก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูป เพื่อรองรับและส่งเสริมประเทศไทย ๔.๐ ด้วยเช่นกันซึ่งภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงาน ด้วยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายความว่า ระบบราชการจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่ยิ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้

๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ให้ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้อง กับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอ ความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยง กันเองของทางราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการ ของทางราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ องค์กรความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่า

มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง 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 Smart Phone และ Collaboration Tool เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

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

๒.๘ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติของกระทรวงแรงงาน และสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศ มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

๒. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. พัฒนากระทรวงให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๒. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๔. การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืน ให้ภาคแรงงาน

๕. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ในองค์กร

๖. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

ทั้งนี้ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ตลอดจน แผนงาน/โครงการตลอดระยะเวลา ๕ ปี ของแผนไว้อย่างชัดเจน โดยประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น ได้กำหนดเป้าประสงค์เกี่ยวกับบุคลากร มุ่งเน้นให้บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร และได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ดังกล่าว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรไว้ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และกำหนดแผนงาน/โครงการ ที่สำคัญ ได้แก่

๑. แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร

๒. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับดังกล่าว ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน มาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนด ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

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

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ “ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงาน ที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครอง ทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ

เพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหา การขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านางาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi – skilled) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ re – skill และเพิ่มทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลก ของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะ การเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

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

(๒) มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ แห่งชาติ ๘ ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ และ กฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล การสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

(๑) มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงาน ในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

(๒) มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืน ในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลัง แรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R & D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

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

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

ความสามารถและสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

๒.๑๐ 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 กฎหมายว่าด้วยการ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน 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

๒.๑๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดรวมทั้งนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงมีกลไกความพร้อมรับผิดชอบตามกรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรมพร้อมที่จะขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นแผนระยะ ๕ ปีที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และนโยบายกระทรวงแรงงานโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว) ได้ให้นโยบายที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายด้านบริหารการพัฒนา (Administration Based) ประเด็นการพัฒนากุศลกรให้มีขีดสมรรถนะมีความเชี่ยวชาญมีบุคลิกภาพที่ดีมีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีความชำนาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนากุศลกรให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ทันสมัย กอปรด้วยคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข

๔. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรให้มีความเข้มแข็งอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

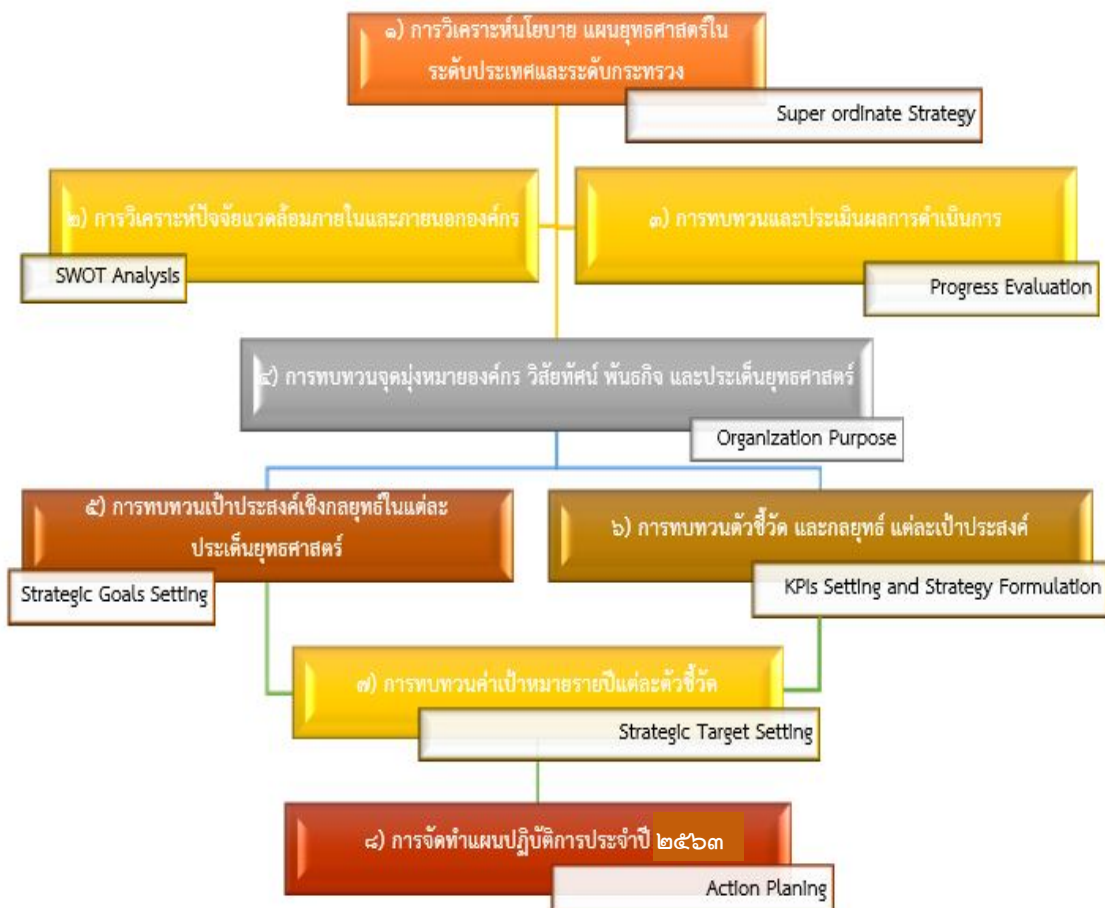
๒. การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

๔. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร

๕. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัย

๒.๑๒ กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภาพที่ ๑ ภาพแสดงกระบวนการและขั้นตอนการทบทวนและปรับปรุง แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์นโยบายแผนยุทธศาสตร์ในระดับประเทศและระดับกระทรวง

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพื่อให้แผนกลยุทธ์องค์กรมีความสอดคล้องไปในแนวเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ระดับเหนือจากองค์กรขึ้นไป โดยการพิจารณาคัดเลือกแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในระดับเหนือจากองค์กรขึ้นไป และนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวที่เป็นปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทุกระดับให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังปรากฏตามผลการศึกษาและวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องข้างต้น

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

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

ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment) หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งองค์การสามารถควบคุมได้ และมีผลทำให้การดำเนินงานภายในองค์การประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลวได้ ผลจากการวิเคราะห์ทำให้องค์กรมองเห็นจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร

- จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ลักษณะเด่นของการดำเนินงานหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การ ลักษณะเช่นนี้เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จขององค์การ

- จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง การดำเนินงานองค์การไม่สามารถกระทำได้ดี อันเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ องค์กรจะต้องหาทางแก้ไขจุดอ่อนที่เกิดขึ้นในการพิจารณาปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้วิเคราะห์ทบทวนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุนฯ คือ ปัจจัย ๔ M ได้แก่ ๑) ผู้บริหารและบุคลากร (Man) ๒) งบประมาณ (Money) ๓) วัสดุเครื่องมือ 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 คือการนำจุดแข็งและโอกาสภายนอกที่องค์กรพึงมีหรือพึงจะหาได้มาใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด

๒. กลยุทธ์เชิงป้องกัน Strength กับ Threat หรือ ST คือ การนำจุดแข็งภายในขององค์กรมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด และแก้ไขหรือทำให้อุปสรรคภายนอกลดลง แม้ว่าในบางครั้งจุดแข็งขององค์กรอาจไม่สามารถลบล้างอุปสรรคให้หมดไปได้ 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 สิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งองค์การไม่สามารถควบคุมได้ และอาจเป็นประโยชน์ หรือเป็นภัยคุกคามที่สำคัญต่อองค์การในอนาคต

- หากสิ่งแวดล้มนั้นเป็นประโยชน์ หรือเป็นปัจจัยด้านบวกหรือเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กร เราเรียกว่า โอกาส (Opportunities)

- หากสิ่งแวดล้มนั้นเป็นภัยคุกคาม หรือปัจจัยด้านลบต่อความสำเร็จขององค์การในอนาคต เราเรียกว่า อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

ในการพิจารณาปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้วิเคราะห์บทวนปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนฯ ได้แก่

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

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

๓. สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) เช่น ค่านิยมการศึกษา การนับถือและความเชื่อ ศาสนา ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี 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) ได้แก่องค์กรภาครัฐต่าง 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 ซึ่งส่งผลกระทบ หรือได้รับกระทบไม่ทางใดก็ทางหนึ่งจากการดำเนินงานขององค์กรของเรา

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 และกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงองค์กรได้อย่างทัน่วงที

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้นำข้อมูลผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กร และผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ มาพิจารณาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของผลการดำเนินการขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย การวิเคราะห์หาปัญหาและอุปสรรค

สำหรับผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายซึ่งกองทุนฯ ได้นำผลการศึกษวิเคราะห์ดังกล่าวมาปรับปรุงกลยุทธ์ของกองทุน ตลอดจนนำมาพิจารณากำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ขั้นตอน ๔ การทบทวนจุดมุ่งหมายขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

จุดมุ่งหมายขององค์กร หมายถึง สิ่งที่ต้องการต้องการในอนาคตสามารถกำหนดได้ ๔ ประการ เรียงลำดับจากการเจาะจงน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด คือ

- วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง จินตภาพเกี่ยวกับองค์กรในอนาคต เป็นการชี้ถึงทิศทางองค์กรจะมุ่งไปวิสัยทัศน์จะอธิบายความทะเยอทะยานสำหรับอนาคตขององค์กรแต่ไม่ได้ระบุถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ความมุ่งหมายนั้นอย่างชัดเจน

- พันธกิจ (Mission) หมายถึง ข้อความที่เกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมหลัก และลักษณะงานที่สำคัญขององค์กร เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดขึ้น และประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) หมายถึง สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นประเด็นหลักในการนำไปสู่วิสัยทัศน์ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จึงเป็นการกำหนดประเด็นที่สำคัญที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาเพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ไม่ควรจะมีจำนวนมากเกินไป เนื่องจากจะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์กระจัดกระจายไม่มีจุดมุ่งเน้น

- 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) การทบทวนตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่องค์กรได้มีกำหนดและแก้ไข โดยถือเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารระดับสูงใช้เป็นดัชนีการพัฒนากิจการดำเนินงานขององค์กร (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) เป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่องค์กรต้องการไปถึงในปี 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

หลังจากที่อบรมเชิงปฏิบัติการได้ทบทวนผลการดำเนินงาน และวิเคราะห์หาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่ทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้

ผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่กำหนดจากนั้นจึงร่วมกันทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ดังรายละเอียดในบทที่ ๓

ที่ประชุมได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาในแต่ละกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งแบ่งได้ ๓ ประเภท คือ ๑) ปัญหาเชิงป้องกัน หมายถึง ปัญหาที่องค์กรคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตแต่ยังไม่เกิด และองค์กรต้องการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นในอนาคต แต่ยังไม่เกิด และองค์กรต้องการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น หรือ ๒) ปัญหาเชิงแก้ไข หมายถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วในองค์กร และองค์กรต้องการแก้ไขให้ปัญหายุติลง หรือ ๓) ปัญหาเชิงพัฒนา หมายถึง องค์กรมีการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดติดอยู่แล้ว แต่ต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น

หลังจากนั้นจึงได้กำหนดโครงการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์การภายใต้กลยุทธ์ซึ่งโครงการที่กำหนดขึ้นพิจารณาตามวงจรโครงการ ขั้นตอนที่ ๑ – ๔ จาก ๖ ขั้นตอนในวงจรโครงการดังต่อไปนี้เพื่อให้มั่นใจได้ว่าโครงการที่กำหนดขึ้นในแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาผลการดำเนินการได้จริง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๓ ต่อไป

๑) การระบุโครงการ : การชี้ปัญหาในแต่ละกลยุทธ์ หลักการและเหตุผล ชื่อ วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นเพื่อการดำเนินงานหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

๒) การศึกษาและการจัดเตรียมโครงการ : การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้เพื่อการวางแผนโครงการ

๓) การควบคุมตรวจสอบโครงการ : คณะผู้จัดทำและผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาโครงการอย่างละเอียดก่อนที่จะนำโครงการไปปฏิบัติ

๔) การตัดสินใจเลือกโครงการ : การตัดสินใจนำโครงการที่ได้รับการวิเคราะห์อย่างรอบคอบแล้วนำไปใช้

๕) การนำโครงการไปปฏิบัติหรือการบริหารโครงการ : การจำแนกกิจกรรมโครงการออกเป็นส่วนย่อย ๆ แล้วมอบความรับผิดชอบให้หน่วยงานหรือบุคคล

๖) การประเมินโครงการ : การวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดวัตถุประสงค์ ผลผลิต/ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง (๓.๒๔)
๒. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา ชี้แจงข้อมูลภารกิจกองทุน และข้อควรปฏิบัติต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการและแรงงาน ทำให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๑๙)
๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การปฏิบัติงานกองทุน เช่น การให้กู้ยืมเงินการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนฯ (๒.๙๐)
๔. กองทุนสนับสนุนการพัฒนาทักษะบุคลากรกองทุนฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอีกทั้งบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน (Hard Skills) และด้านที่เสริมทักษะเพื่อให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Soft Skills) อย่างต่อเนื่อง (๓.๐๙)
๕. กระบวนการสรรหาบุคลากรกองทุนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งงาน (๓.๐๔)
๖. บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคี และมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (๓.๑๔)
๗. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรกองทุนฯ (๓.๓๔)
๘. กองทุนจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ แผนแม่บทสารสนเทศ และแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชีที่ครบถ้วน และสามารถบริหารแผนงาน/โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๑๔)

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรมีภารกิจหลากหลายทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและหาโอกาสในการพัฒนาตนเองได้น้อย (๓.๖๘)
๒. การมอบหมายงานไม่ตรงตามตำแหน่งงาน (๓.๕๑)
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในอนาคตให้ประสบความสำเร็จ
๔. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทุนยังไม่จูงใจในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่และไม่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร (๓.๗๐)
๕. ขาดบุคลากรที่มีทักษะในการเป็นนักการตลาด (ขายสินค้าและบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน) (๓.๔๖)
๖. แผนยุทธศาสตร์กองทุน และแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ขาดคุณภาพในองค์ประกอบไม่พบการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และไม่มีการนำปัจจัยสำเร็จ

จากการดำเนินงานในอดีต ไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ถูกต้อง จึงถูกปรับลดคะแนนคุณภาพลงจาก ๕.๐๐๐ คงเหลือ ๔.๐๐๐ (๓.๗๐)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities)

๑. มีกฎหมายซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมฯ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสามารถคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ ปรีกษา จึงทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ (๓.๔๓)

๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถนำมาปรับในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เช่น การสืบค้นข้อมูล การเรียนรู้ออนไลน์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดการความรู้ เป็นโอกาสที่กองทุนจะนำมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนในอนาคต (๓.๔๑)

๓. รัฐบาลเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๓.๖๐)

๔. มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของบุคลากรภาครัฐทำให้กองทุนต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ (๓.๓๑)

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามแนวชายแดน ระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ซึ่งจัดเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วน ๑ ใน ๑๕ ประเด็นภายใน ๕ ปี ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น เพื่อตอบสนองการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอนาคต เป็นโอกาสให้กองทุนสามารถขยายการให้บริการ และจำเป็นต้องเตรียมกำลังคนให้พอเพียง ตลอดจนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน (๓.๗๐)

๖. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ซึ่งช่วยเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนได้เป็นอย่างดีและสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรม ซึ่งกำกับดูแลการดำเนินงานของกองทุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน (๓.๔๑)

อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. การโยกย้ายและหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานของบุคลากรกองทุนบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง

๒. บุคลากรบางส่วนขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เชิงลึก เช่น ระเบียบ/เงื่อนไขของการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การทำนิติกรรมสัญญา และการเงินบัญชีกองทุน เป็นต้น (๓.๕๑)

๓.๒ สถานะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการวิเคราะห์สถานะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า

๓.๒.๑ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑) ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๒) บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงรวมถึง มีความรับผิดชอบ ทุ่มเทเสียดลละ มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม อีกทั้งมีงบประมาณในการสนับสนุนเพื่อพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ และมีองค์ความรู้ที่เอื้อสำหรับการปฏิบัติงาน

๓) การกระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเงินและบัญชีกองทุน โครงการสัมมนาการสร้างทีมงาน และเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

๓.๒.๒ ปัญหาและอุปสรรค

๑) ความไม่มั่นคงของลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งผลให้มีการลาออกบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร

๒) การปฏิบัติงานของกองทุนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และระเบียบข้อบังคับด้านกฎหมาย แต่บุคลากรส่วนใหญ่ของกองทุนเป็นตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีระเบียบข้อบังคับด้านกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

๓) บุคลากรมีภารกิจหลากหลายส่งผลให้การทำงานอาจล่าช้ากว่ากำหนด

๔) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

จากสถานะดังกล่าวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องมีการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตโดยการพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานโดยการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานรายบุคคลที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อีกทั้งได้มีการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงาน มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และใช้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจทิศทางการดำเนินงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรที่ชัดเจนโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์

“บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกองทุน”

๔.๒ พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้อง ภารกิจกองทุน
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
 ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย
- ๑ เป้าประสงค์ ๑ กลยุทธ์
 - เป้าประสงค์ที่ ๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์
- ๑ กลยุทธ์
 - เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
 - กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์
- ๑ กลยุทธ์
 - เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
 - กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๔.๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

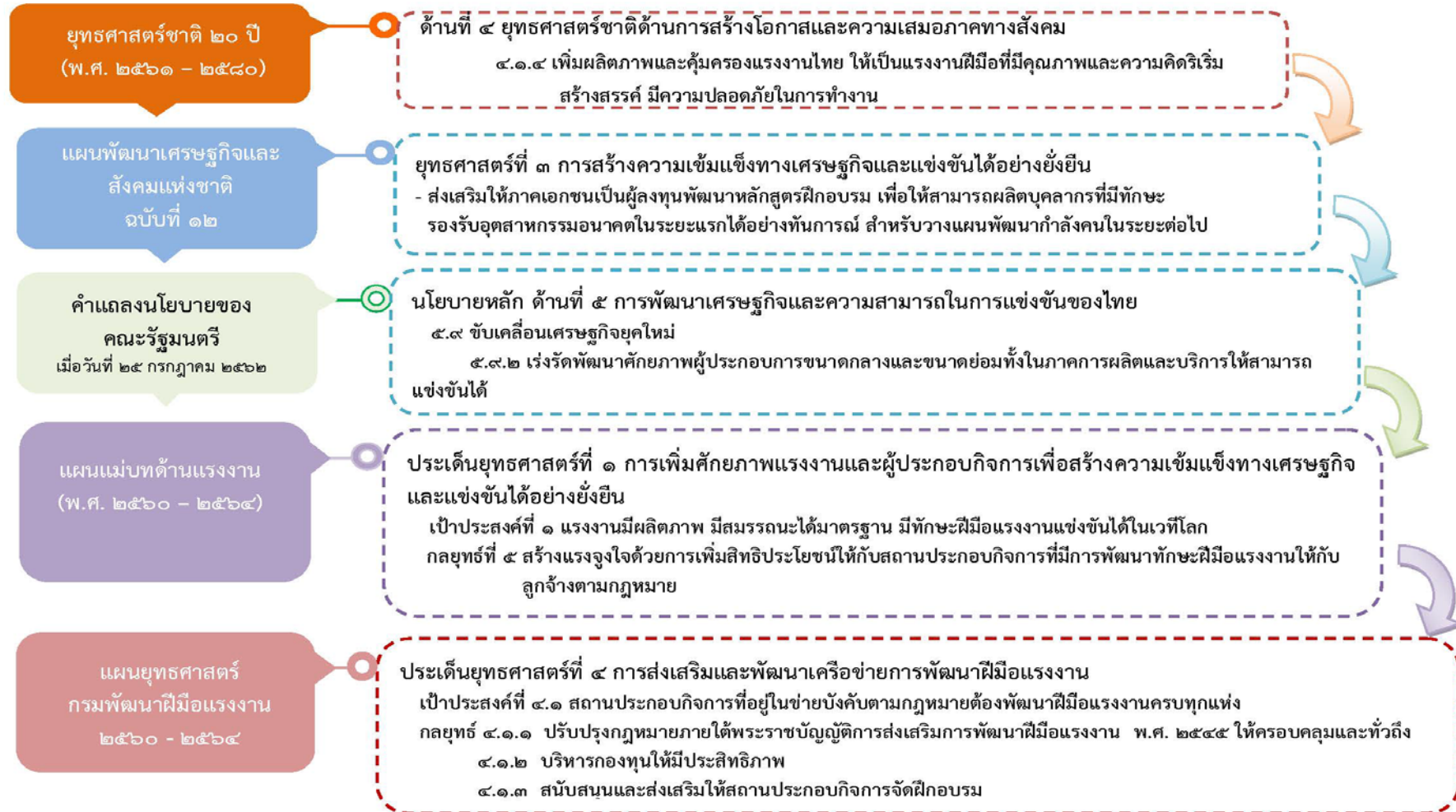
พันธกิจ (เดิม)	พันธกิจ (ใหม่)
<p>๑. บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพสูง</p> <p>๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. อนุรักษ์รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ และผลิตผลงานที่มีคุณภาพให้กับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน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

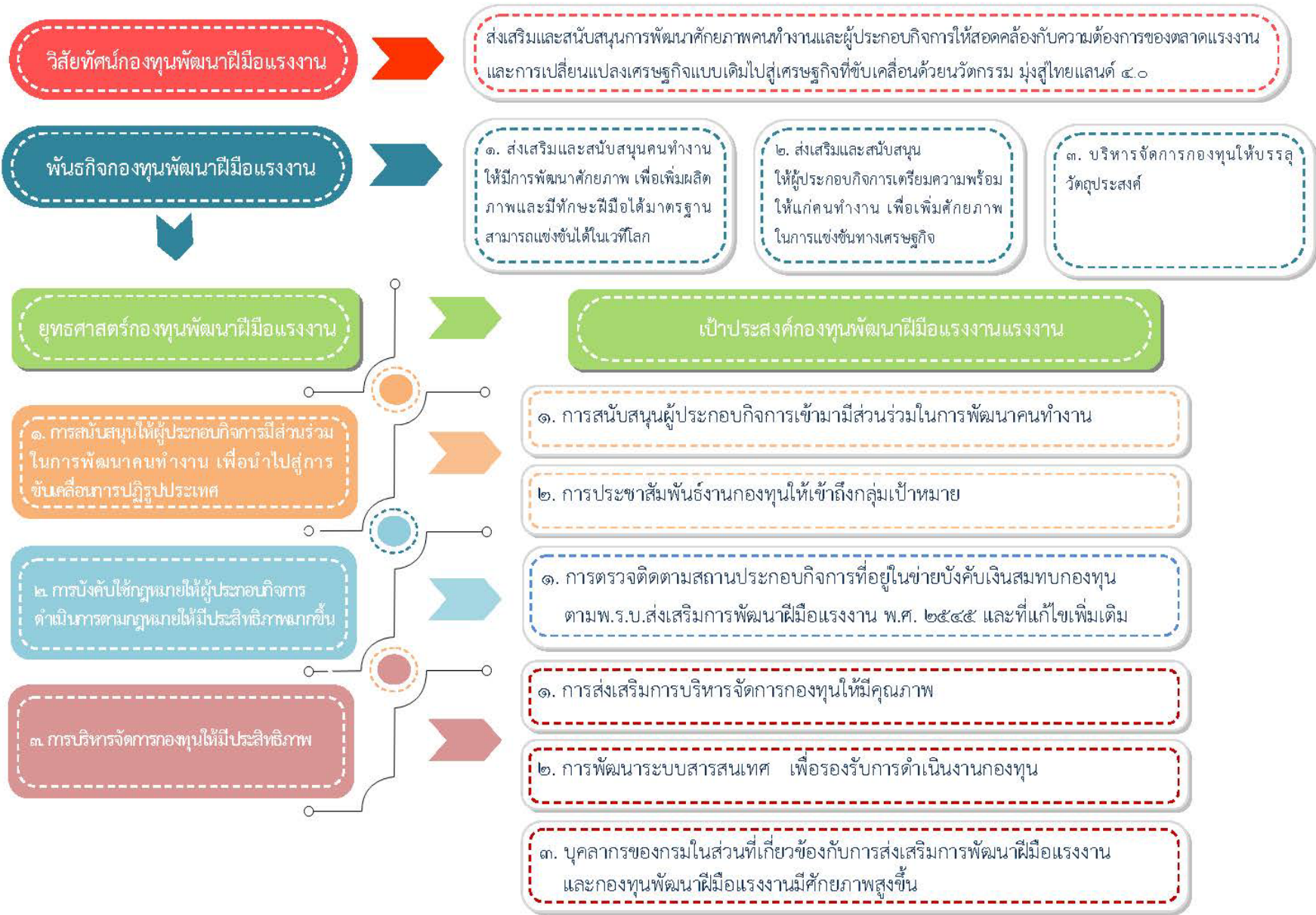
ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนฯ (เดิม)	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนฯ (ใหม่)
<p>๑. พัฒนาระบบและกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ</p> <p>๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน</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>- บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p> <p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>- บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี</p>

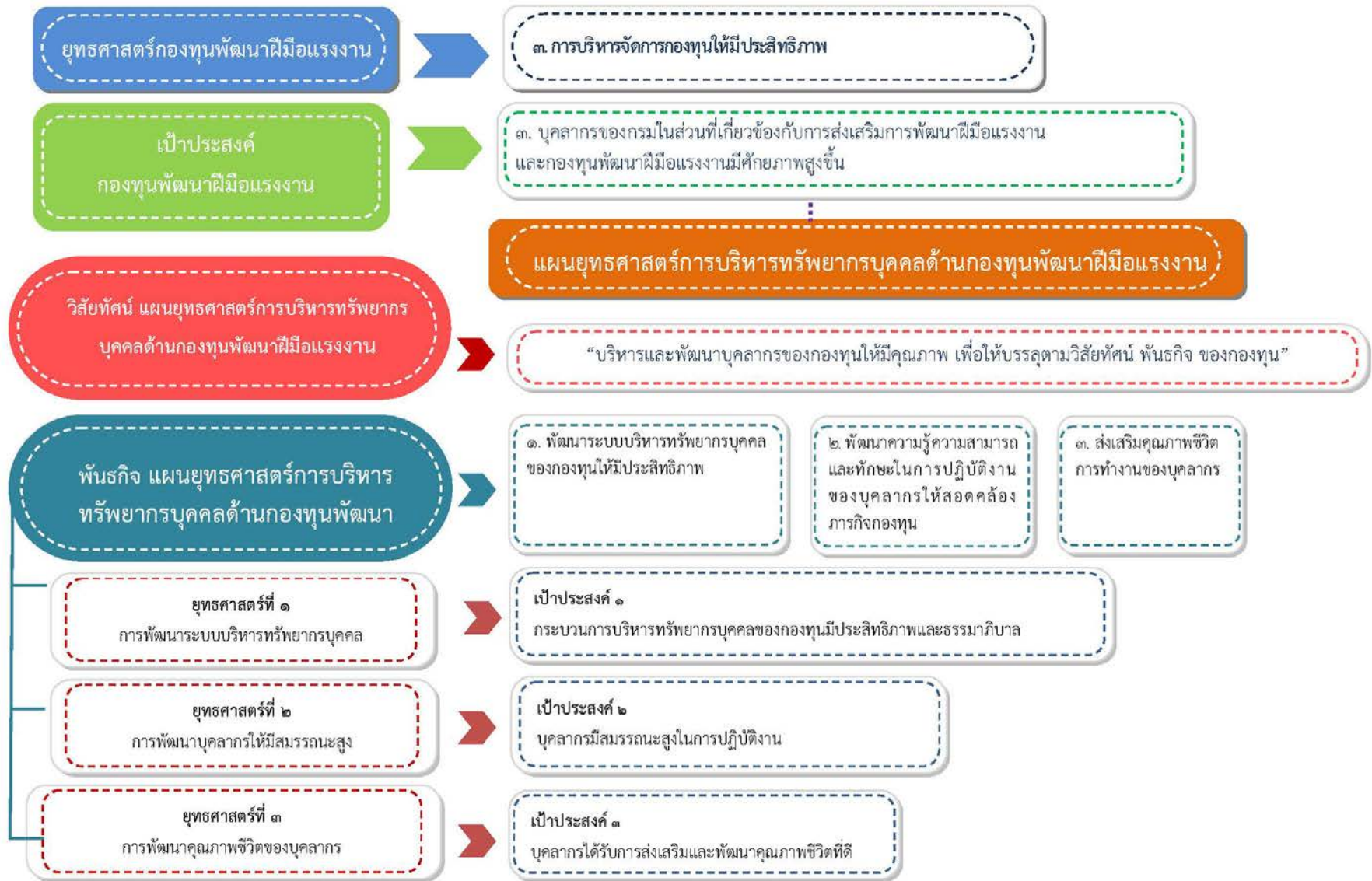
๔.๕ ผังความเชื่อมโยง

ผังความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔





ผังความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



๔.๖ ตารางแสดงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปี ๖๓	โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์ที่ ๑ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคลของกองทุนให้ มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ คำบรรยายลักษณะงานของบุคลากร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	มีคำบรรยาย ลักษณะงานของ บุคลากร	๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของ บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะสูง	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีสมรรถนะสูง ในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะสูงในการ ปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของจำนวนหน่วยงานในภูมิภาค ที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานสามารถปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด ๑. ร้อยละของผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๙๐	๒. โครงการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๓. โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากร	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตของ บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ สัมมนามีความรู้ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ ๙๐	๔. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อน ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๗ ตารางสรุปโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม ปี ๒๕๖๓	งบประมาณปี ๒๕๖๓
๑	๑	๑	๑.จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖,๔๖๐
๒	๑	๑	๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑,๐๓๓,๓๐๐
๒	๑	๑	๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๙๔๔,๘๐๐
๓	๑	๑	๔. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๘๕๔,๔๐๐
			รวมเงิน	๒,๘๓๘,๙๖๐

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	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
๑	จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่ บทบาทที่ชัดเจนของตนเอง	ผลผลิต มีคำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งงานในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ คำบรรยายลักษณะงานมีความถูกต้องครบถ้วน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. ประชุมคณะทำงาน ๓. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ๔. เสนอผู้บริหาร ให้ความเห็นชอบคำบรรยายลักษณะงาน ๕. ส่งคำบรรยายลักษณะงานให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกองทุนลงนามรับทราบ	ม.ค. – 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 : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๓.๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ ๑ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

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. แต่งตั้งคณะทำงาน	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำคำบรรยาย ลักษณะงานของ บุคลากรกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการ ได้ ๕ ขั้นตอน		←→													บพ.	สพ.	
๒. จัดประชุมคณะทำงาน							←→										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	: เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ของหน่วยงานในภูมิภาคสามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

ลำดับ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชี และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถคำนวณยอดการชำระหนี้ของลูกหนี้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และลูกหนี้ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙	ผลผลิต ๑. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลกาดำเนินงานเป็นไปกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน ตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด ผลลัพธ์ ๑. การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล/กระทรวงการคลัง ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำความรู้ ความเข้าใจไปปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนหน่วยงานในภูมิภาคที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ 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) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน 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 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในหน่วยงานส่วนกลาง

และหน่วยงานในภูมิภาค 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

ร้อยละของจำนวนหน่วยงานในภูมิภาคที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด ร้อยละ ๘๐

๘. ผลผลิต

๘.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลการดำเนินงานเป็นไปรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๘.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

๙. วิธีการดำเนินการ

- ๙.๑ ติดต่อบริษัทที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร
- 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. บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
-
- กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
-
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก : บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
๓	โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี 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 : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

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 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๕.๒.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒.๓ การเร่งรัดติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีลูกหนี้คงเหลือยังไม่ปิดบัญชี จำนวน ๖,๐๐๐ ราย เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่นมาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ทราบว่ามีลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมด 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 เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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
	- ห้องพักร่วม	๘๐๐ 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 ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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.	สพร./ 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
๔	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 สืบทรัพย์บังคับคดี ลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้ยืมเงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ การให้เงินกู้ยืมเงินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรมฯ เนื่องจากต้องดำเนินการตามเกณฑ์ชีวิตกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวซึ่งลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจงานกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ กระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 งบประมาณให้กู้ยืม 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				๖๖,๑๐๐ 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
	- ห้องพักร่วมเดี่ยว ประธานเปิดการสัมมนา	๑,๔๕๐ บาท	๑ คืน	๑ คน	๑,๔๕๐ บาท
	- ห้องพักร่วมเดี่ยว ผู้เข้าร่วมสัมมนา ผู้ประสานงานและผู้สังเกตการณ์ (๑๕-๑๖ ม.ค.๖๓)	๙๐๐ บาท	๒ คืน	๑๓๘ คน	๒๔๘,๔๐๐ บาท
	- ห้องพักร่วมเดี่ยว ผู้เข้าร่วมสัมมนา ผู้ประสานงานและผู้สังเกตการณ์ (๑๕ ม.ค.๖๓)	๑,๔๕๐ บาท	๑ คืน	๑ คน	๑,๔๕๐ บาท
	- ห้องพักร่วมเดี่ยว 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	๒๘๔,๐๐๐ 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.	สปร./สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐						↔								บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ			๒๐						↔								บก.	

ภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ทบทวนสภาพแวดล้อมภายในภายนอก
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
โดยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง (๓.๒๔)
๒. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา ชี้แจงข้อมูลภารกิจกองทุน และข้อควรปฏิบัติต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการกิจการ และแรงงาน ทำให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๑๙)
๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การปฏิบัติงานกองทุน เช่น การให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนฯ (๒.๙๐)
๔. กองทุนสนับสนุนการพัฒนาทักษะบุคลากรกองทุนฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน (Hard Skills) และด้านที่เสริมทักษะเพื่อให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Soft Skills) อย่างต่อเนื่อง (๓.๐๙)
๕. กระบวนการสรรหาบุคลากรกองทุนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งงาน (๓.๐๔)
๖. บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคี และมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (๓.๑๔)
๗. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรกองทุนฯ (๓.๓๔)
๘. กองทุนจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ แผนแม่บทสารสนเทศ และแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชีที่ครบถ้วน และสามารถบริหารแผนงาน/โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๑๔)

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรมีภารกิจหลากหลายทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและหาโอกาสในการพัฒนาตนเองได้น้อย (๓.๖๘)
๒. การมอบหมายงานไม่ตรงตามตำแหน่งงาน (๓.๕๑)
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในอนาคต ให้ประสบความสำเร็จ
๔. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทุนยังไม่จูงใจในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ และไม่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร (๓.๗๐)
๕. ขาดบุคลากรที่มีทักษะในการเป็นนักการตลาด (ขายสินค้าและบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน) (๓.๔๖)
๖. แผนยุทธศาสตร์กองทุน และแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ขาดคุณภาพในองค์ประกอบ ไม่พบการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และไม่มีการนำปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต ไปสู่ การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ถูกต้อง จึงถูกปรับลดคะแนนคุณภาพลงจาก ๕.๐๐๐ คงเหลือ ๔.๐๐๐ (๓.๗๐)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โอกาส (Opportunities)

๑. มีกฎหมายซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมฯ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสามารถคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ ปรีกษา จึงทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ (๓.๔๓)
๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำมาปรับในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เช่น การสืบค้นข้อมูล การเรียนรู้ออนไลน์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดการความรู้เป็นโอกาสที่กองทุนจะนำมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนในอนาคต (๓.๔๑)
๓. รัฐบาลเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๓.๖๐)
๔. มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของบุคลากรภาครัฐ ทำให้กองทุนต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่ (๓.๓๑)
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามแนวชายแดน ระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC. & SEC.) ซึ่งจัดเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วน ๑ ใน ๑๕ ประเด็นภายใน ๕ ปี ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงและพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น เพื่อตอบสนองการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอนาคต เป็นโอกาสให้กองทุนสามารถขยายการให้บริการ และจำเป็นต้องเตรียมกำลังคนให้พอเพียง ตลอดจนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน (๓.๗๐)
๖. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ซึ่งช่วยเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนได้เป็นอย่างดีและสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรม ซึ่งกำกับดูแลการดำเนินงานของกองทุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน (๓.๔๑)

อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. การโยกย้ายและหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานของบุคลากรกองทุนบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และบุคลากรบางส่วนขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เชิงลึก เช่น ระเบียบ/เงื่อนไขของการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การทำนิติกรรมสัญญา และการเงินบัญชีกองทุน เป็นต้น (๓.๕๑)