



แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปี
บัญชี ๒๕๖๓ จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบทิศทางที่ชัดเจน
มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันทุกระดับ เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนดิจิทัล
ได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการดิจิทัล
ที่มีคุณภาพมีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การที่แผนปฏิบัติการดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะถูกขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและ
บรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จริง บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจ
ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบทิศทางที่กำหนด

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	๓
๒.๑ การทบทวนผลการดำเนินงาน	๓
๒.๒ การจัดลำดับความสำคัญและการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร	๔
๒.๓ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๕
๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๖
๒.๕ ประเทศไทย ๔.๐ โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน	๙
๒.๖ นโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา (เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๒)	๑๑
๒.๗ ระเบียบราชการ ๔.๐	๑๒
๒.๘ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๓
๒.๙ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๖
๒.๑๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๗
๒.๑๑ ทิศทาง กรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๐
๒.๑๒ กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๒
บทที่ ๓ ผลการทบทวนแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๒๘
๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๘
๓.๒ พันธกิจ (Mission)	๒๘
๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๒๘
๓.๔ ตารางแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๙
๓.๕ ผังแสดงความเชื่อมโยง	๓๑
๓.๖ ตารางแสดงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๓๔
๓.๗ ตารางสรุปโครงการตามแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๓๕
ภาคผนวก	
• การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน	
• การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอก	

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว

เพื่อให้แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสอดคล้องกับทิศทาง และบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการทบทวนแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และโครงการในการดำเนินการตามแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)
๒. เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตัวชี้วัด 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
ทบทวนแผนดิจิทัล กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๓	เชิงปริมาณ ๑. จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ฯ (ฉบับทบทวน) ก่อนนำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	ครั้ง	๑
	๒. จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ฯ (ฉบับทบทวน)	ครั้ง	๑
	เชิงคุณภาพ แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับทบทวน)	ฉบับ	๑

๑.๕ วิธีการดำเนินการ

๑. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการทบทวน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๓ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ดังนี้

๑.๑ การบรรยายกรอบแนวทางการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

๑.๒ การระดมความคิดเห็นเพื่อทบทวนแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

๒. รวบรวมข้อมูลและทบทวนแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

๓. ขอความเห็นชอบแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ จากคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สื่อสารเผยแพร่ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องทราบ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

๔.๑ แจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทราบ

๔.๒ แจ้งเวียนให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบ

๕.๓ นำแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน www.dsd.go.th/sdpaa

บทที่ ๒

กระบวนการทบทวนผลการดำเนินการ และการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์

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

๒.๑ การทบทวนผลการดำเนินการ

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

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

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

๑. ผู้บริหารให้มีระบบการทบทวนผลการดำเนินการ โดยกำหนดรูปแบบ วิธีการ และมอบหมายผู้รับผิดชอบผลการดำเนินการในแต่ละแผนงาน/โครงการ

๒. การทบทวนและประเมินผลการดำเนินการในแต่ละแผนงาน/โครงการ จะพิจารณาคัดเลือกตัวชี้วัดที่สำคัญที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์เพื่อนำมาประเมินผลการดำเนินงานเทียบกับค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด

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

๔. ผู้บริหารสามารถใช้ช่วงเวลาในการประชุมฝ่ายบริหารขององค์กร ซึ่งอาจจัดให้มีการประชุมทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผลการดำเนินการและรับทราบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการเพื่อหาทางแก้ไขและปรับปรุงให้ทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการทบทวนผลการดำเนินการ

๑. เพื่อประเมินความสำเร็จของการบรรลุตามเป้าหมายของโครงการและเป้าประสงค์ ระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร

๒. เพื่อดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง และปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

๒.๒ การจัดลำดับความสำคัญและการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร

การจัดลำดับความสำคัญและการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร หมายถึง การนำผลการทบทวนผลการดำเนินงานหรือผลการประเมินมาวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินการหรือปรับปรุง ก่อน - หลัง โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ มากำหนดทิศทางขององค์กร และกำหนดแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงองค์กรได้อย่างทันทั่วทั้งที่ 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

“การสร้างองค์กรคุณภาพที่ยั่งยืน” หมายถึง องค์กรที่สามารถตอบสนองต่อพันธกิจในปัจจุบันโดยใช้ความคล่องตัวและการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และสามารถเตรียมองค์กรให้พร้อมรับสภาพแวดล้อม ทางภาระหน้าที่ และการปฏิบัติการในอนาคต ส่วนราชการที่มีความยั่งยืนต้องพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่เข้ามากระทบ ซึ่งในบริบทของความยั่งยืน แนวคิดเรื่องการปรับตัวที่จะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ ในอนาคตนั้นรวมถึงนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมระดับองค์กรด้วย นอกจากนี้ส่วนราชการที่มีความยั่งยืนจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและมีสวัสดิภาพที่ดี สำหรับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ สามารถตอบสนองต่อความเสี่ยงและโอกาสต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสภาพภูมิอากาศ

องค์กรจะบรรลุวิสัยทัศน์ได้ ผู้บริหารขององค์กรต้องมีหน้าที่ในการ “กระตุ้น ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศ” ในการทำงานที่ดี มีหน้าที่หลักในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหาแนวทางหรือกระบวนการวิธีจะบริหารและจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ การปรับปรุงผลการดำเนินงานของส่วนราชการ และการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น

- กระจายอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน องค์กรควรพิจารณา และจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่ต้องตัดสินใจ และมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร แต่ละระดับอย่างชัดเจนและเหมาะสม จึงจะทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว และทำให้บุคลากรในองค์กร

เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานและเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจขององค์การทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงานพัฒนาเป็นนวัตกรรมต่อไป

- การออกแบบหรือทบทวนระบบงานและรูปแบบการปฏิบัติงาน การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง

- การทบทวนผลการดำเนินงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่สะท้อนถึงความสำเร็จต่อประเด็น ยุทธศาสตร์ และการบรรลุพันธกิจหลัก และแผนโครงการที่สำคัญ รวมทั้งกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการของตัวชี้วัดสำหรับใช้ในการทบทวนและติดตามผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อนำผลการทบทวนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

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

องค์การที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีควรมีการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ผู้บริหารจะต้องรวบรวมผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์การ และความคิดเห็นของบุคลากรนำมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่สำคัญ และนำไปสื่อสารเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการที่ดีขึ้นร่วมกัน

- ๒) สื่อสารให้ทราบถึงประโยชน์ที่องค์การจะได้รับจากการดำเนินงานและผลประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ

- ๓) ผู้บริหารจะต้องนำผลการทบทวนการดำเนินงานทั้งข้อดี ข้อเสีย ปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทบทวนและปรับปรุงการทำงาน

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

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

- (๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

- (๒) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้

- (๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

- (๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม

- (๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

- (๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

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

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

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

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

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

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ 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 ทันสมัย 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 มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

(๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลงเศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

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

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

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

(๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชนบทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการศึกษานานาชาติ และอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถ และปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาล
ในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มีเป้าหมายประการหนึ่งคือ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ โดยวัดความสำเร็จจากผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

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

ให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และระบบการศึกษาเร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนากำลังคนในระยะต่อไปต้องกำหนดกลุ่มกำลังคนเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนากำลังคนสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

๒.๕ ประเทศไทย ๔.๐ โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

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

๑) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม

๒) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

๓) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

ดังนั้น ประเทศไทย ๔.๐ จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ

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

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

๓) เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services

๔) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

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

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

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

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

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

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

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

หนึ่งในยุทธศาสตร์ภายใต้ประเทศไทย ๔.๐ เป็นการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม และปรับเปลี่ยนแรงงานให้สอดคล้องกับ industry 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

โดยการสร้างโปรแกรมพัฒนาทักษะอาชีพ ใน ๓ ระดับด้วยกันประกอบด้วย

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

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

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

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

ที่มีประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่องพร้อม ๆ กับการมีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เป้าหมายเพื่อยกระดับผลผลิตภาพของแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการยกระดับผลผลิตภาพของประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในที่สุด

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

๒.๖ นโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

นโยบายหลักของรัฐบาล จำนวน ๑๒ ข้อ

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

โดยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

นโยบายที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

๕.๙.๒ เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้ โดยการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและตลาด รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและขยายตลาดสู่ต่างประเทศได้ และเป็นแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทยในระยะต่อไป

นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล จำนวน ๑๒ ข้อ

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

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

โดยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ **นโยบายที่ ๕ การยกระดับศักยภาพของแรงงาน** โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชนและสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะและเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

๒.๗ ระบบราชการไทย ๔.๐

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

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

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

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

๓) มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

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

๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการหรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

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

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

๒.๘ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

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

กลยุทธ์

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

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

กลยุทธ์

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

(๕) ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำ และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ
ให้กำลังแรงงาน

- (๖) คัดกรองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกจากการหางานทำ
- (๗) ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๘) ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน
เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

เป้าประสงค์

- (๑) ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- (๒) แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

กลยุทธ์

(๑) บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงาน
ในระยะสั้น

(๒) ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

(๓) สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์
และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)

(๔) พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ แจ้งความต้องการเพื่อได้ทราบ
อุปสงค์ที่แท้จริง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศ
ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์

- (๑) พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง
- (๒) แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์

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

(๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงาน
ภายในและภายนอก

(๓) พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการงาน/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบ
อิเล็กทรอนิกส์

(๔) ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหา
ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

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

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีวิสัยทัศน์ คือ “ดิจิทัลไทยแลนด์” ซึ่งได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผล คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์โดยสรุปได้ ดังนี้

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

(๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล

(๒) เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)

(๓) เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)

(๔) พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต

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

(๑) จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ

(๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

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

(ข) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

ก) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

(๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากร ภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากร ในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคตพัฒนา ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถ สร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

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

วิสัยทัศน์

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

พันธกิจ

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล (Citizen Experience Transformation)

เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลการพัฒนาทางด้านดิจิทัลของกระทรวง จะมีประชาชนผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา Citizen Experience Transformation ประกอบไปด้วย การพัฒนาและเสริมสร้าง (Enhancing) ประสบการณ์ที่ของประชาชนที่ได้รับจากทุกช่องทาง การให้บริการ สรรค์สร้างการให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจตอบโต้ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เข้าถึงเข้าใจ

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

กลยุทธ์/ มาตรการ

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

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

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

๔) ปฏิวัติประสบการณ์อย่างทั่วถึง (Physical Virtualizing) ด้วยการบูรณาการผสมผสานช่องทางให้บริการ (Physical) แบบดั้งเดิมทั้งที่เป็นสัมผัสแห่งมนุษย์ (Physical) และแบบดิจิทัล (Digital) ด้วยหลากหลายช่องทางบริการ (Omni channel) ที่ทำให้ทุกช่องทางเสมือนเป็นหนึ่งเดียวภายใต้แนวคิดการสร้างประสบการณ์การใช้บริการแบบไร้รอยต่อ (Seamless Experience) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน (Digital Service Delivery Transformation)

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

กลยุทธ์/ มาตรการ

๑) ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (People's Mindset) ของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำเสนอบริการด้านดิจิทัลที่ทันสมัย เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้บริการในโลกปัจจุบันที่มีพฤติกรรมการเข้ารับบริการเปลี่ยนไปจากเดิมมาก

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation)

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

กลยุทธ์/ มาตรการ

๑) สร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล ซึ่งสามารถขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานในการแปรรูปทางดิจิทัล (Digital Transformation) ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมทางดิจิทัล (Digital Core Value) และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๒) การบูรณาการกระบวนการงานข้ามสายงาน (Integrated Function) ในทั้งแง่มุมของกระบวนการงานข้อมูล และองค์ความรู้

๓) การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Internal Process Transformation)

การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัวรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกันที่หลอมรวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียวที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใส สู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิทัลกระบวนการงาน (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization - Digitalization) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์ สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศอันนำไปสู่เป็นผู้นำด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานราชการประเทศไทย ทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน พัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลากรภายในกระทรวงแรงงานให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นำไปสู่การสร้างและจ้างงาน

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

กลยุทธ์/ มาตรการ

๑) ศึกษาทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน ขั้นตอนกระบวนการงานในรูปแบบดิจิทัล ตลอดจนปัจจัยและผลกระทบการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ

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

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

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

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

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

๒.๑๑ ทิศทาง กรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การทบทวนทิศทาง กรอบนโยบาย และยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะเป็นการพิจารณาบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูงสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานและก้าวทันเทคโนโลยี 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 กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

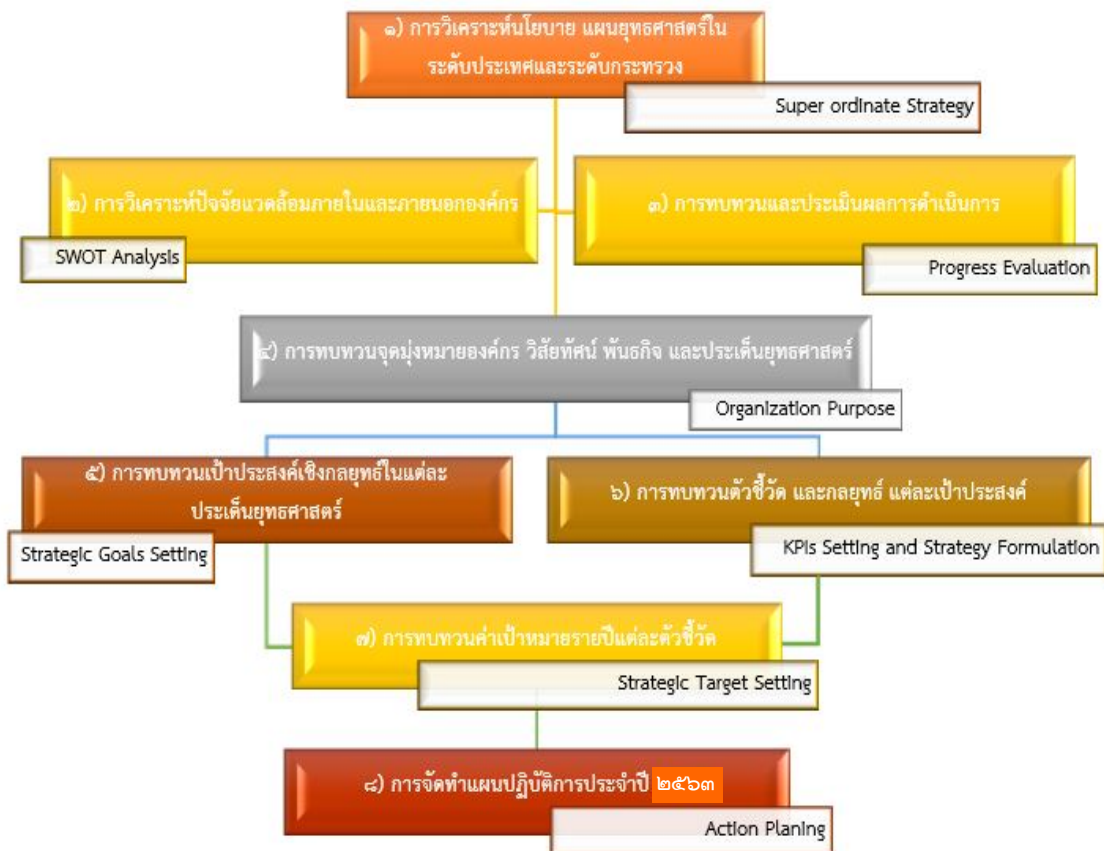
๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมฯ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๑๒ กระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภาพที่ ๑ ภาพแสดงกระบวนการและขั้นตอนการทบทวนและปรับปรุงแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ในระดับประเทศและระดับกระทรวง

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพื่อให้แผนกลยุทธ์องค์กรมีความสอดคล้องไปในแนวเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ระดับเหนือจากองค์กรขึ้นไป โดยการพิจารณาคัดเลือกแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในระดับเหนือจากองค์กรขึ้นไป และนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวที่เป็นปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทุกระดับให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังปรากฏตามผลการศึกษาและวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องข้างต้น

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

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

ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งองค์การสามารถควบคุมได้ และมีผลทำให้การดำเนินงานภายในองค์การประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว ได้ผลจากการวิเคราะห์ทำให้องค์กรมองเห็นจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร

- จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ลักษณะเด่นของการดำเนินงานหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การ ลักษณะเช่นนี้เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร

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

๑. กลยุทธ์เชิงรุก Strength กับ Opportunity หรือ SO คือการนำจุดแข็งและโอกาสภายนอกที่องค์กรพึงมีหรือพึงจะหาได้มาใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด

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

๓. กลยุทธ์เชิงแก้ไข Weakness กับ Opportunity หรือ WO คือ การหาวิธีแก้ไขจุดอ่อนหรือจุดด้อยภายในองค์กร โดยพิจารณานำโอกาสภายนอกที่จะเอื้ออำนวยผลดีหรือผลประโยชน์ต่อองค์กรมาใช้ให้มากที่สุด

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

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งองค์การไม่สามารถควบคุมได้ และอาจเป็นประโยชน์ หรือเป็นภัยคุกคามที่สำคัญต่อองค์การในอนาคต

- หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นประโยชน์ หรือเป็นปัจจัยด้านบวกหรือเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กร เราเรียกว่า โอกาส (Opportunities)

- หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นภัยคุกคาม หรือปัจจัยด้านลบต่อความสำเร็จขององค์การในอนาคต เราเรียกว่า อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

ในการพิจารณาปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้วิเคราะห์บทวนปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้แก่

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

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

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

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

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

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

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

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

๙. แนวโน้มทางการแข่งขัน (Competitive Trends) การดำเนินงานขององค์กรอื่น ซึ่งประกอบกิจการ หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับองค์กรของเรา ซึ่งส่งผลกระทบหรือได้รับผลกระทบไม่ทางใดก็ทางหนึ่งจากการดำเนินงานขององค์กรของเรา

๑๐. อื่น ๆ (Others) เช่น ภัยธรรมชาติ ภูมิอากาศ

นอกจากนี้ยังให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแต่ละปัจจัย เพื่อนำมาหาค่าเปลี่ยนและแสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปรากฏในภาคผนวก

ขั้นตอนที่ ๓ การทบทวนและประเมินผลการดำเนินงาน

การทบทวนผลการดำเนินการ หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ไปช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว ได้มีการวิเคราะห์ติดตามผลการดำเนินการว่าบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการ และบรรลุเป้าประสงค์ระยะสั้น และระยะยาวขององค์กรหรือไม่

การจัดลำดับความสำคัญและการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร หมายถึง การนำผลการทบทวนผลการดำเนินการหรือผลการประเมินมาวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินการหรือปรับปรุง ก่อน - หลัง โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ มากำหนดทิศทางขององค์กร และกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงองค์กรได้อย่างทันที่ท่วงที

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้นำข้อมูลผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กร และผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ มาพิจารณาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของผลการดำเนินการขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย การวิเคราะห์หาปัญหาและอุปสรรค

สำหรับผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งกองทุนฯได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าวมาปรับปรุงกลยุทธ์ของกองทุน ตลอดจนนำมาพิจารณากำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ขั้นตอนที่ ๔ การทบทวนจุดมุ่งหมายขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

จุดมุ่งหมายขององค์กร หมายถึง สิ่งที่ต้องการต้องการในอนาคตสามารถกำหนดได้ ๔ ประการ เรียงลำดับจากการเจาะจงน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด คือ

- วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง จินตภาพเกี่ยวกับองค์กรในอนาคต เป็นการชี้ถึงทิศทางองค์กรจะมุ่งไป วิสัยทัศน์จะอธิบายความทะเยอทะยานสำหรับอนาคตขององค์กรแต่ไม่ได้ระบุถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ความมุ่งหมายนั้นอย่างชัดเจน

- พันธกิจ (Mission) หมายถึง ข้อความที่เกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมหลัก และลักษณะงานที่สำคัญขององค์กร เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการกำหนดขึ้น

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

- เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals) หมายถึง เป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการคาดหวังว่าจะบรรลุผลในอนาคต 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) การทบทวนตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ต้องการได้มีการทบทวนและแก้ไข โดยถือเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารระดับสูงใช้เป็นดัชนีการพัฒนางานการดำเนินงานขององค์กร (Performance) ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

- ๒) การทบทวนระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูลการติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นทางการ

ทั้งนี้ ขั้นตอนในการทบทวนตัวชี้วัดผลการดำเนินการหลัก ได้แก่

๑) วิเคราะห์หาตัว KPI จากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ หรือเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยใช้คำถามว่า “KPI รายงานนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อนั้น ใชหรือไม่”

๒) นำตัวชี้วัดที่ได้มาสรุปเป็นตาราง เพื่อความสะดวกในการพิจารณาคัดเลือกตัวชี้วัด

๓) คัดเลือกตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเชิงกลยุทธ์ โดยใช้คำถามว่า “ถ้า KPI รายการนี้บรรลุเป้าหมาย แสดงว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในข้อนั้น ๆ ประสบความสำเร็จหรือไม่”

๔) สรุปตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเชิงกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ ๗ การทบทวนค่าเป้าหมายรายปีแต่ละตัวชี้วัด

การกำหนดเป้าหมายระยะยาว จะช่วยให้เรามองเห็นช่องว่างของผลการปฏิบัติงานแต่ละตัวชี้วัดในปัจจุบันยังห่างจากเป้าหมายที่จะทำให้องค์กรของเราบรรลุตามวิสัยทัศน์มากน้อยเพียงใด และในแต่ละปีต่อไปเราจะทุ่มเทให้กับเรื่องใดก่อนหลัง มากน้อยเพียงใด จึงจะให้เราใช้เวลาในการเตรียมตัวล่วงหน้าว่าองค์กรควรดำเนินการอะไร เมื่อไรจึงจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ดำเนินการทบทวนค่าเป้าหมาย ดังนี้

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

๒) กำหนดระยะเวลาของค่าเป้าหมาย ๓ – ๕ ปี ในการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ ได้กำหนดระยะเวลาของค่าเป้าหมายตามระยะเวลาของแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี

๓) วิเคราะห์และประเมินค่าเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลา

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

ขั้นตอนที่ ๘ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

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

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

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

๑) การระบุโครงการ : การชี้ปัญหาในแต่ละกลยุทธ์ หลักการและเหตุผล ชื่อ วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นเพื่อการดำเนินงานหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

๒) การศึกษาและการจัดเตรียมโครงการ : การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้เพื่อการวางแผนโครงการ

๓) การควบคุมตรวจสอบโครงการ : คณะผู้จัดทำและผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาโครงการอย่างละเอียดก่อนที่จะนำโครงการไปปฏิบัติ

๔) การตัดสินใจเลือกโครงการ : การตัดสินใจนำโครงการที่ได้รับการวิเคราะห์อย่างรอบคอบแล้วนำไปใช้

๕) การนำโครงการไปปฏิบัติหรือการบริหารโครงการ : การจำแนกกิจกรรมโครงการออกเป็นส่วนย่อย ๆ แล้วมอบความรับผิดชอบให้หน่วยงานหรือบุคคล

๖) การประเมินโครงการ : การวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดวัตถุประสงค์ ผลผลิต/ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ

บทที่ ๓

ผลการทบทวนแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

๓.๑ วิสัยทัศน์แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Vision)

“บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน”

๓.๒ พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓. พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นประเด็นหลักที่สำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการทางยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่กำหนด จากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ใน ๓ ประเด็น ได้แก่

๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

๓. การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ ๑ กลยุทธ์

เป้าหมายที่ ๑ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ ๑ กลยุทธ์

เป้าหมายที่ ๑ กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ ๑ กลยุทธ์

เป้าหมายที่ ๑ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

พันธกิจ (เดิม)	พันธกิจ (ใหม่)
<p>๑. พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก</p> <p>๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>๓. พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p>

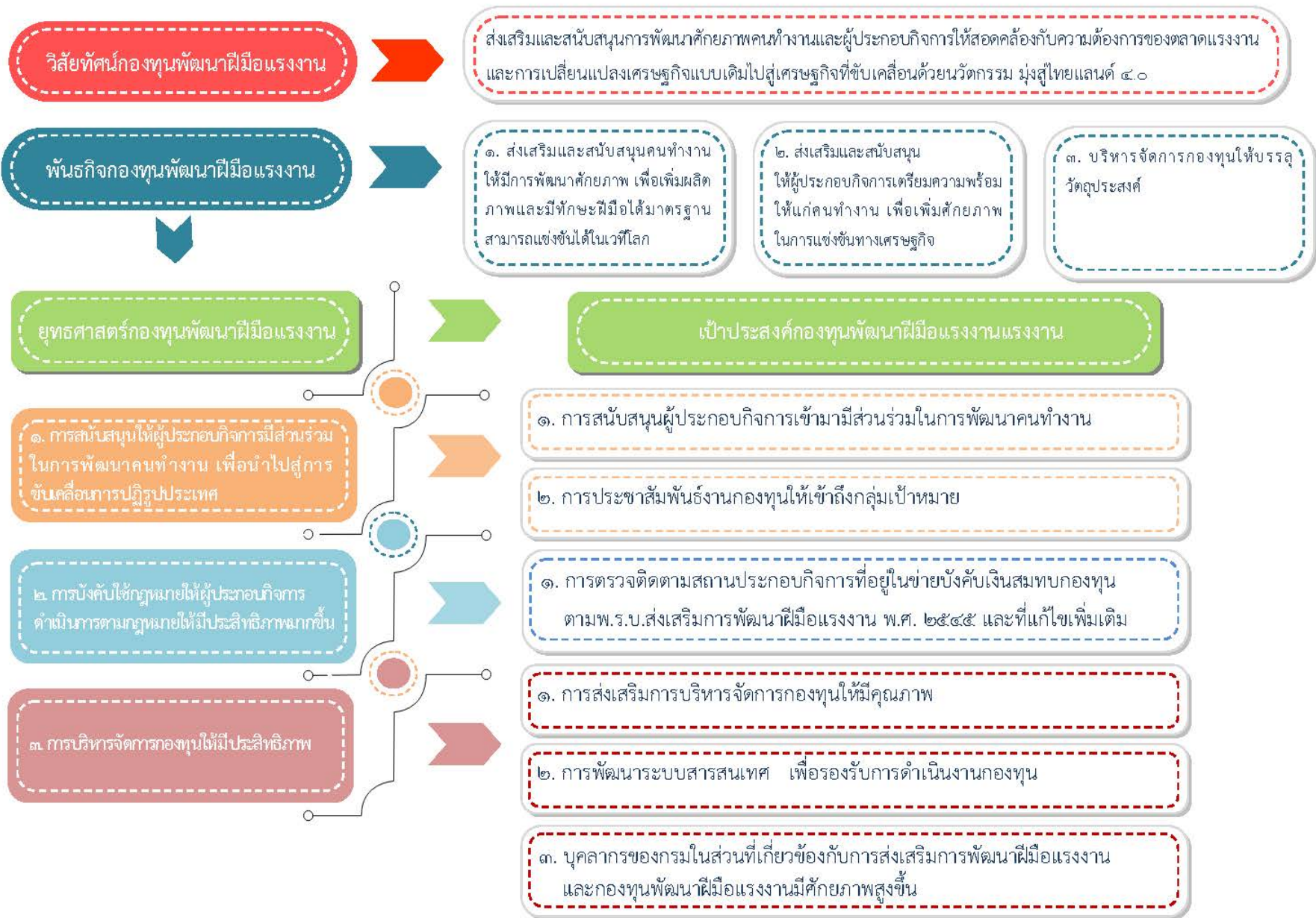
ประเด็นยุทธศาสตร์แผนแม่บทสารสนเทศ กองทุนฯ (เดิม)	ประเด็นยุทธศาสตร์แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ใหม่)
<p>๑. พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์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

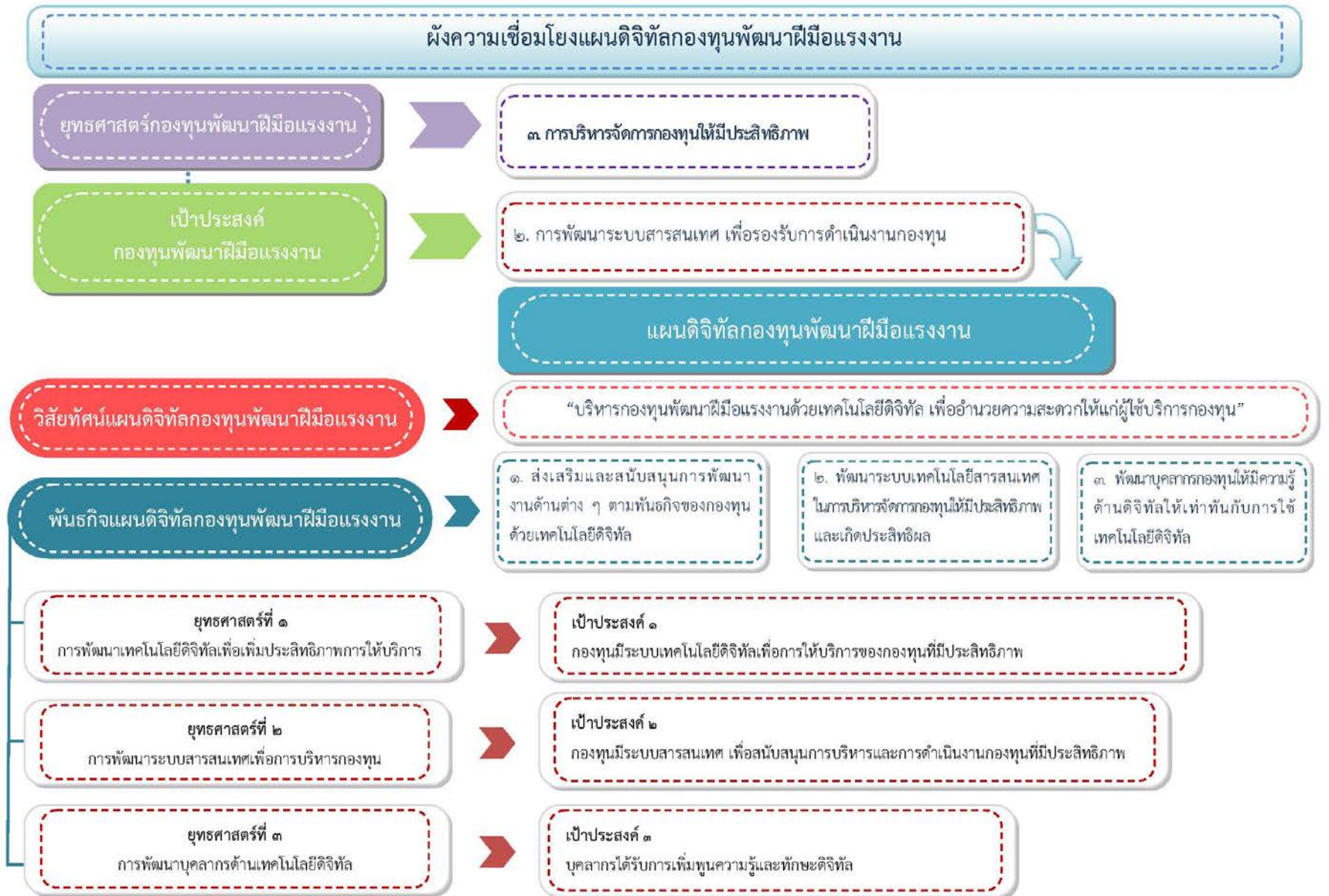
เป้าประสงค์ (เดิม)	เป้าประสงค์ (ใหม่)
<p>ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>๑. บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๓. บุคลากรสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้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

๓.๕ ฝั่งแสดงความเชื่อมโยง

ฝั่งความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔







๓.๖ ตารางแสดงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๓	โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	เป้าประสงค์ที่ ๑ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย	มีระบบสารสนเทศสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย	๑. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน	เป้าประสงค์ที่ ๑ กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน			
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			

๓.๗ ตารางสรุปโครงการตามแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม ปี ๒๕๖๓	งบประมาณปี ๒๕๖๓
๑,๒,๓	๑,๒,๓	๑,๒,๓	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑๖,๐๐๐,๐๐๐
รวมเงิน				๑๖,๐๐๐,๐๐๐

แผนปฏิบัติการดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

- ยุทธศาสตร์กองทุน : ๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ : ๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุนฯ
- ยุทธศาสตร์ดิจิทัล : ๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน ๓. การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- เป้าประสงค์ : ๑. กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ ๒. กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ ๓. บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล
- กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและ การบริหารกองทุน ๓. พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก : กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

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

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๓

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๑ แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๔.๒ แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ : กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๓ : พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบไปด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ตัว ได้แก่ ๑) มีระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทูลหมุนเวียน และ ๓) มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการนอกทูลหมุนเวียน และตอบสนองต่อแนวโน้มด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ สำหรับหลักเกณฑ์ข้อที่สองกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจ้างเหมาปรับปรุงระบบสารสนเทศแล้วเสร็จและเปิดให้ใช้ระบบตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งระบบสารสนเทศกองทุนฯ ยังไม่สมบูรณ์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และสรุปในทุกรายละเอียดเพื่อจัดทำขอบเขตงานจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแบ่งเป็น ๗ ระบบ ดังนี้

(๑) การปรับปรุงระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service

(๒) การพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้มีสิทธิ
ขอรับเงิน

(๓) การพัฒนาระบบจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม สำหรับเจ้าหน้าที่และสถานประกอบกิจการ สำหรับ
ลูกหนี้ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

(๔) การพัฒนาระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙

(๕) การพัฒนาระบบ e-Payment

(๖) การพัฒนาระบบ e-Account

(๗) การพัฒนาระบบ e-Report

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเห็นควรให้การพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
และรองรับแผนปฏิรูปประเทศ ๒๐ ปี จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศให้ครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในการบริหารจัดการ การประเมินเงินสมทบ ข้อมูลเงิน
ช่วยเหลือหรืออุดหนุน การจัดการเงินกู้ยืมสำหรับลูกหนี้ การจัดการระบบ e - payment การจัดการระบบ e - Account
การจัดการระบบ e - Report เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ ลดระยะเวลาในการทำงาน ง่ายต่อการค้นหาข้อมูล
ลดการใช้กระดาษ

๖.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database)
โดยเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๓ เพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น
ต่อการปฏิบัติงานและการบริการ

๖.๔ เพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถตรวจสอบสถานะ การเป็นลูกหนี้ของตนเองโดยผ่านระบบ
ที่ได้รับการพัฒนา

๖.๕ เพื่อมีข้อมูลที่สามารถรายงานผลการดำเนินงานแบบ Real Time ประกอบการตัดสินใจ
ของผู้บริหารได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบ
ทุกกลุ่มเป้าหมาย

๘. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุน ประกอบด้วย

๑. ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e - Service

๒. ระบบการจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๓. ระบบจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม

๔. ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้

- ๕. ระบบ e-Payment
- ๖. ระบบ e-Account
- ๗. ระบบ e-Report

๙. กลุ่มเป้าหมาย

๙.๑ เจ้าหน้าที่ดูแลระบบมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานผ่านระบบได้เบื้องต้น

๙.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากส่วนกลางและภูมิภาคมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๑๐. วิธีการดำเนินการ

- ๑๐.๑ ขออนุมัติจัดสรรเงินงบประมาณ
- ๑๐.๒ ส่งเอกสารจัดซื้อจัดจ้างให้กองบริหารการคลังเพื่อดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
- ๑๐.๓ การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
- ๑๐.๔ สรุปแผนการศึกษาและการดำเนินโครงการ
- ๑๐.๕ สรุปผลความต้องการของระบบจากการวิเคราะห์ระบบในเบื้องต้น
- ๑๐.๖ การวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบ
- ๑๐.๗ การวิเคราะห์และออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)
- ๑๐.๘ ติดตั้งซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๐.๙ ทดสอบระบบสารสนเทศ
- ๑๐.๑๐ อบรมการใช้งานระบบสารสนเทศ

๑๑. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

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

๑๒. งบประมาณ

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

- ๑๒.๑ ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service
- ๑๒.๒ ระบบการจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- ๑๒.๓ ระบบจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม
- ๑๒.๔ ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้
- ๑๒.๕ ระบบ e-Payment
- ๑๒.๖ ระบบ e-Account
- ๑๒.๗ ระบบ e-Report

๑๓. ความสอดคล้องกับตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัด ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๔.๑ มีระบบสารสนเทศกองทุนเพื่อใช้งานตามภารกิจกองทุนได้ครบถ้วนทุกระบบ

๑๔.๒ ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุน

๑๔.๓ ระบบสารสนเทศช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล

๑๕. การประเมินผลโครงการ

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

๑๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

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

หมายเหตุ : การพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี ๒๕๖๓ เนื่องจากมีการพัฒนาระบบ รวม ๗ ระบบ ที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกันในการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

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

หมายเหตุ : การพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี ๒๕๖๓ เนื่องจากมีการพัฒนาระบบ รวม ๗ ระบบ ที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกันในการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

ภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ทบทวนสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านดิจิทัล
โดยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทุน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น จึงสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล (๓.๕๘)

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลของกองทุนยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและยังขาดประสิทธิภาพ (๓.๖๕)
๒. ฐานข้อมูลไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันและไม่เป็นปัจจุบัน (๓.๖๐)
๓. บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานซึ่งมีความจำเป็นต้องนำมาปรับใช้ในการให้บริการของกองทุนในอนาคต (๓.๖๓)
๔. เครื่องคอมพิวเตอร์มีที่ใช้อยู่ไม่รองรับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่วนใหญ่มีสภาพเก่าและล้าสมัย (๓.๑๙)
๕. ระบบสารสนเทศยังไม่สนับสนุนภารกิจหลักสำหรับผู้ให้บริการภายใน และภายนอกกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ผลการประเมินประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ อยู่ที่ระดับคะแนน ๓.๐๐๐๐ และ ๒.๐๐๐๐ ตามลำดับ) (๓.๖๓)
๖. ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศยังไม่เป็นปัจจุบันและไม่สามารถนำมาช่วยประกอบการตัดสินใจทางการบริหารและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ขาดระบบสารสนเทศในการติดตาม หรือการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของทุนหมุนเวียน (๓.๖๘)
๗. กองทุนยังไม่มีช่องทางการสื่อสารออนไลน์ให้แก่ผู้รับบริการ (๓.๒๔)
๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายของกองทุนไม่เอื้อในการเข้าใช้บริการ (๓.๓๑)

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมให้ภาครัฐนำนวัตกรรม เทคโนโลยีระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อให้บริการประชาชน ทำให้กองทุนต้องปรับตัวให้ทันต่อการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวอย่างเร่งด่วน (๓.๔๑)
๒. นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนกระบวนการ การให้บริการ ในองค์กรเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความสะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงบริการได้โดยง่าย (๓.๕๓)
๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนสามารถพิจารณานำมาพัฒนา งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการปฏิบัติงาน พัฒนาการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ให้สะดวกและ รวดเร็วขึ้น (๓.๖๖)
๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนสามารถพิจารณานำมาพัฒนา งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการปฏิบัติงาน พัฒนาการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ให้สะดวกและ รวดเร็วขึ้น (๓.๑๐)

อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. เครือข่ายและความร่วมมือในการใช้งานระบบสารสนเทศมีนโยบายป้องกันระบบของตนเองสูง ทำให้การเชื่อมโยง ข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานของกองทุนเป็นไปได้โดยยาก (๓.๑๔)
๒. การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ส่วนใหญ่ ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ทัน รวมถึงผู้ใช้งานส่วนใหญ่ ไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาเพื่อมาใช้สนับสนุนงานกองทุน ล่าช้าไม่ทันการณ์ (๓.๔๑)
๓. กรมไม่ได้มอบหมายผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (๓.๓๖)