



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพมีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะถูกขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จริง บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบทิศทางที่กำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
มิถุนายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๒
๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ.....	๓
๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ.....	๓
บทที่ ๒ การทบทวนผลการดำเนินงาน	๔
๒.๑ ตารางแสดงผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒.....	๕
๒.๒ ผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒.....	๗
๒.๓ การสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๑๒
๒.๔ การสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค.....	๑๓
๒.๕ สรุปปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกจากการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๑๗
๒.๖ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต.....	๑๙
๒.๗ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๑๙
บทที่ ๓ การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐
๓.๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๒๐
๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๒๑
๓.๓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๒๓
๓.๔ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙).....	๒๔
๓.๕ นโยบายของคณะรัฐมนตรี.....	๒๕
๓.๖ ระบบราชการไทย ๔.๐.....	๒๖
๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๒๗
๓.๘ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๒๘
๓.๙ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔.....	๓๐
๓.๑๐ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓๑

บทที่ ๔ การกำหนดแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี	๓๒
๔.๑ วิสัยทัศน์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๔
๔.๒ พันธกิจแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๔
๔.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง	๓๕
บทที่ ๕ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๓๘
๕.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๘
๕.๒ ตารางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๔๐
๕.๓ ตารางสรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ	
แรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๔๕
๕.๔ โครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๔๗
๕.๕ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๔๘
๕.๖ โครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๔๙
๕.๗ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๑๐๐

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินจัดขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙) และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างที่อยู่ในระบบการจ้างงานและถูกปลดตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานให้สามารถพัฒนาทักษะและยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยให้กู้ยืมเงินเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๔๐ - ๒๕๔๕ และหยุดให้กู้ยืมเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยนำทุนมาจากเงินที่โอนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ ปัจจุบันกองพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและบริหารตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ประเด็นที่ ๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี พิจารณาจากการจัดทำ หรือทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยจะต้องสอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยและตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของทุนหมุนเวียนและมีการระบุโครงการที่เกี่ยวข้อง ๔ ประเด็น และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วนตามกำหนด และมีองค์ประกอบเพิ่มเติม ๒ ประเด็น ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประเด็นที่ ๑ การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ พิจารณาจากการกำหนดทิศทางแผนปฏิบัติการและเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและพันธกิจของทุนหมุนเวียนโดยให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ความเห็นชอบทิศทางแผนปฏิบัติการและเป้าประสงค์ที่ผู้บริหารทุนหมุนเวียนนำเสนอโดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่มีคุณภาพและระบอบองค์ประกอบที่สำคัญครบถ้วน โดยแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ และระยะเวลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ โดยทุนหมุนเวียนต้องจัดส่งแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ให้กระทรวงการคลัง ๑ เดือน ก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไป ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นที่ ๒ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พิจารณาจากการจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ โดยจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชีและได้รับความเห็นชอบ

จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๓

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ตามคำสั่งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งคณะทำงานได้กำหนดแผนการดำเนินงานในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามขั้นตอนและรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ๕.๑ และ ๕.๒

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิรูปราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑.๒.๒ เพื่อนำความคิดเห็นในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ทำให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิรูปราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ

๑.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ตามคำสั่งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓

๑.๕.๒ ขออนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ตามหนังสือกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ รง ๐๔๐๖/๐๔๓๘ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

๑.๕.๓ ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลและแผนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์

๑.๕.๔ รวบรวมผลการสำรวจ จุดแข็ง จุดอ่อน ของทั้งภายใน และภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๕.๕ ร่วมเสนอความคิดเห็นผ่านโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๑.๕.๖ ร่วมหารือเพื่อสรุปผลการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕

๑.๕.๗ นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๑.๕.๘ นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๑.๕.๙ สื่อสารให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ

บทที่ ๒

ทบทวนผลการดำเนินงาน

กรมบัญชีกลางได้ประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ประกอบด้วยเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ดังนี้ ๑. การเงิน ๒. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. การปฏิบัติงาน ๔. การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง และ ๖. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง มีผลการประเมิน การดำเนินงานเฉลี่ยและคะแนนประเมินผลทุกด้านเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จึงมีผลการประเมิน “ผ่าน” ซึ่งกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานมีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙๐๖ คะแนน โดยมีข้อสังเกตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- กองทุนฯ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเพียงพอภายหลังจากการศึกษาและปฏิบัติตามคู่มือในการปฏิบัติงาน มากกว่าการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ

๒.๑ ตารางแสดงผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัดปีบัญชี ๒๕๖๒					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	คะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ด้านที่ ๑ การเงิน		๑๕							๔.๙๐๘๔	
๑.๑ วงเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผน										
๑.๑.๑ ร้อยละของการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ตามแผน	ร้อยละ	๘	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๙๙.๑๕	๔.๘๓๐๐	๐.๓๘๖๔
๑.๑.๒ ร้อยละของการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามแผน	ร้อยละ	๗	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๙๙.๙๙	๔.๙๙๘๐	๐.๓๔๙๙
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		๒๐							๔.๗๕๐๐	
๒.๑ การจัดทำรายงานวิเคราะห์ผู้ใช้บริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของทุนหมุนเวียน(ตัวชี้วัดร่วม)	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๔.๐๐๐๐	๐.๒๐๐๐
๒.๒ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการกองทุนฯ		๑๕								
๒.๒.๑ ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๘	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖.๐๕	๕.๐๐๐๐	๐.๔๐๐๐
๒.๒.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๗	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๘.๑๐	๕.๐๐๐๐	๐.๓๕๐๐
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ		๓๐							๔.๕๐๐๐	
๓.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับฯ	ระดับ	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๗๕๐๐
๓.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	ระดับ	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๔.๐๐๐๐	๐.๖๐๐๐
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน		๑๕							๔.๑๓๓๓	
๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๑๕๐๐	๔.๑๕๐๐	๐.๒๐๗๕
๔.๒ การตรวจสอบภายใน (กรณี ๒ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด)	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๒๕๐๐
๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๓.๒๕๐๐	๓.๒๕๐๐	๐.๑๖๒๕
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง		๑๐							๔.๓๘๕๐	
๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๔๐๐๐	๔.๔๐๐๐	๐.๒๒๐๐
๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๓๗๐๐	๔.๓๗๐๐	๐.๒๑๘๕

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัดปีบัญชี ๒๕๖๒					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	คะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ / กระทรวงการคลัง		๑๐							๔.๙๕๘๐	
๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๓						๔.๘๖๐๐	๔.๘๖๐๐	๐.๑๔๕๘
- ร้อยละการใช้จ่าย งบลงทุน ที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่าย งบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	ร้อยละ	๑.๕	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐	๑๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๐๗๕๐
- ร้อยละการใช้จ่าย ภาพรวม ที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่าย ภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	ร้อยละ	๑.๕	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐	๙๙.๔๔	๔.๗๒๐๐	๐.๐๗๐๘
๖.๒ การรายงานทางการเงิน	ระดับ	๒	๑	๒	๓	๔	๕	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๑๐๐๐
- การนำเข้าข้อมูลงบทดลองรายเดือน	ระดับ	๑	บันทึกข้อมูลครบถ้วนจำนวน ๘ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วนจำนวน ๙ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วนจำนวน ๑๐ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วนจำนวน ๑๑ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วนจำนวน ๑๒ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วนจำนวน ๑๒ เดือน	๕.๐๐๐๐	๐.๑๐๐๐
- การบันทึกรายงานการรับจ่าย และการใช้จ่ายเงินฯ งวดสิ้นปีบัญชี ๒๕๖๒	ระดับ	๑	ไม่สามารถดำเนินงาน	-	-	-	ดำเนินได้สำเร็จ	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๐๕๐๐
๖.๓ การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๒๕๐๐

๒.๒ ผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๕.๒ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๑. มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากร บุคคล (๑.๑) โครงสร้างการบริหารงาน ทุนหมุนเวียน	ระดับ	๑๐๐ ๓๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๓๗๐๐ ๕.๐๐๐๐
	ระดับ	๑๐	อยู่ระหว่าง การจัดทำโครงสร้าง การบริหารงาน ทุนหมุนเวียน	จัดทำโครงสร้าง การบริหารงาน ทุนหมุนเวียน แล้วเสร็จ	โครงสร้าง การบริหารงาน ทุนหมุนเวียนได้รับ ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน ภายในไตรมาส ๓	โครงสร้าง การบริหารงานทุน หมุนเวียนได้รับ ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการ บริหารทุน หมุนเวียนภายใน ไตรมาส ๒	โครงสร้าง การบริหารงาน ทุนหมุนเวียน ได้รับความ เห็นชอบจาก กระทรวง การคลังภายใน วันที่ ๒๑ ส.ค. ๖๒	๕.๐๐๐๐
(๑.๒) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยาย ลักษณะงาน	ระดับ	๑๐	อยู่ระหว่างการ จัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	จัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งแล้ว เสร็จและได้รับความ เห็นชอบจากคณะ กรรมการบริหารทุน หมุนเวียน	จัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งแล้ว เสร็จและได้รับความ เห็นชอบจาก กระทรวงการคลัง ภายในวันที่ ๒๑ ส.ค. ๖๒	• ผ่านระดับ คะแนน ๓ • จัดทำ คำบรรยาย ลักษณะงานแล้ว เสร็จและได้รับ ความเห็นชอบจาก ผู้บริหารสูงสุดของ ทุน หมุนเวียน ภายในไตร มาส ๔	• ผ่านระดับ คะแนน ๓ • จัดทำ คำบรรยาย ลักษณะงานแล้ว เสร็จและได้รับ ความเห็นชอบ จากผู้บริหาร สูงสุดของทุน หมุนเวียนภายใน ไตรมาส ๓	๕.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปี บัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
(๑.๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับ	๑๐	มีการกำหนดตัวชี้วัดแต่ยังอยู่ในช่วงทดลองและยังไม่ได้นำมาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียน และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารสายงาน และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียน และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	●ผ่านระดับคะแนน ๓ หรือ ๔ ●ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาบุคลากร	๕.๐๐๐๐
๒.การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๗๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๖๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ครบถ้วนทุก	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ	๔.๑๐๐๐
๒.๑ การดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการฯ ปีบัญชี ๒๕๖๒		๓๕						๔.๒๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปี บัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
						แผนปฏิบัติการฯ หรือ มีการจัดทำ รายงานตาม แผนปฏิบัติการฯ ที่ ครอบคลุมถึง องค์ประกอบ ต่าง ๆ อย่าง ครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	และมีการจัดทำ รายงานตาม แผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึง องค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	
๒.๒ การจัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ระดับ	๓๕	ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	จัดทำ/ ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ฯ หรือ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ฯ และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ฯ และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบจาก คณะ กรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน	จัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติ การฯ ประจำปี บัญชี ๒๕๖๓ ได้ แล้วเสร็จภายในปี บัญชีและได้รับ ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการ บริหารทุน หมุนเวียนรวมทั้งมี การสื่อสารให้ ผู้บริหาร และ หน่วยงาน	๔.๐๐๐๐ (ปรับลด คะแนน คุณภาพ จาก ๕.๐๐๐๐ เหลือ ๔.๐๐๐๐)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปี บัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
							ภายในทุน หมุนเวียนที่ เกี่ยวข้องรับทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๒	

ผลการประเมิน

การบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนฯ ในปีบัญชี ๒๕๖๒ โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

(๑.๑) โครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) ในปีบัญชี ๒๕๖๒ ทุนหมุนเวียนมีจัดทำโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนแล้วเสร็จ โดยโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังภายในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนน ๕.๐๐๐๐

(๑.๒) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) ในปีบัญชี ๒๕๖๒ ทุนหมุนเวียนมีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังภายในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนน ๕.๐๐๐๐

(๑.๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) ในปีบัญชี ๒๕๖๒ ทุนหมุนเวียนมีการกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียนและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนน ๕.๐๐๐๐

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๗๐)

(๒.๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕) ทุนหมุนเวียนมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้แล้วเสร็จได้ และมีแผนงาน/โครงการที่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้จำนวน ๕ แผนงาน/โครงการ จากทั้งหมดจำนวน ๕ แผนงาน/โครงการ

คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีตัวอย่างแผนงาน/โครงการ เช่น โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โครงการสัมมนาเรื่องการค้าแรงงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น โดยทุนหมุนเวียน มีการจัดทำรายงานตามแผนงานที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ทุกแผนงาน และมีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๑ แผนงาน ทำให้มีผลการดำเนินงาน เทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๒๐๐๐

(๒.๒) การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ทุนหมุนเวียนมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ และมีการสื่อสารให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๒ ทำให้มีผลการดำเนินงาน เทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๕.๐๐๐๐

อย่างไรก็ตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ขาดคุณภาพในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ ๑) ไม่พบว่ามีการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกทุนหมุนเวียนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ ที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ๒) ขาดการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์และด้านการบริหารอัตรากำลัง ดังนั้น จึงทำการปรับลดคะแนนคุณภาพของแผนยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน ในประเด็นย่อยที่ ๒.๒ เท่ากับ ๑.๐๐๐๐ คะแนน ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๐๐๐๐

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลเทียบเท่าระดับ ๔.๓๗๐๐ คะแนน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรวบรวมข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเกี่ยวกับระบบสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและรวบรวมผลการสำรวจจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๒.๓ การสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๓.๑ ท่านมีความมุ่งหวังให้ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอย่างไร จึงจะสามารถสนองต่อความต้องการหรือสร้างความพึงพอใจให้กับท่านได้มากที่สุด (ผลสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสถานประกอบกิจการ การให้บริการ การบริหารจัดการ การดำเนินงาน ฯลฯ) สามารถแบ่งความมุ่งหวังของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดังตารางต่อไปนี้

ความมุ่งหวัง	ความคิดเห็นย่อย
ความรู้ ความสามารถของบุคลากร	๑. บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนให้ดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
	๒. มีความรู้ เข้าใจในการทำงาน มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ การเงินการบัญชี
	๓. มีการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการทบทวนความรู้และอัปเดตข้อมูลข่าวสาร นโยบาย ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา
	๔. เจ้าหน้าที่กองทุนต้องเข้าใจในงาน มีความตั้งใจในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น มีความรอบรู้ในงานกองทุน ในเรื่องกฎหมายต่าง ๆ อย่างดี
	๕. พัฒนาบุคลากรให้เข้าใจงานที่รับผิดชอบมากขึ้น
	๖. มีการอบรมพัฒนาทักษะบุคลากร รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความมั่นคง
ด้านอัตรากำลัง	๑. โครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่เพียงพอและพร้อมสำหรับการบริหารจัดการกองทุนที่ดี
	๒. กรมควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอตามอัตรากำลัง และมีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
	๓. มีอัตรากำลังเพียงพอกับการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถตรงกับการปฏิบัติงาน
	๔. จำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมสอดคล้องกับจำนวนงานและสถานประกอบกิจการ
การบริหารจัดการ	๑. มีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน มีการบริหารกำลังคนให้เพียงพอกับปริมาณงาน มีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งในเรื่องงาน และการบริหารบุคคล
	๒. มอบหมายงานให้เหมาะสม
	๓. คนตรงกับงาน ตรงความสามารถ รู้จักการรักษาซึ่งบุคลากรไว้
	๔. ควรมีบุคลากรที่ดูแลตอบข้อสงสัยแก่สถานประกอบการ และควรมีการอบรมให้แก่บุคลากรเจ้าหน้าที่

๒.๓.๒ ทานเห็นด้วยกับการกำหนด วิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือไม่ (หากไม่เห็นด้วยกรุณาปรับปรุง/แก้ไข) วิสัยทัศน์ “พัฒนาศักยภาพ คนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูงสุดคล้อยกับความต้องการของตลาดแรงงานและก้าวทัน เทคโนโลยี ๔.๐” สามารถแบ่งรายละเอียดความคิดเห็นได้ ดังนี้

๑) เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๕๖.๖๐

๒) ไม่แสดงความคิดเห็น จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖๒

๓) มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๗

โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อวิสัยทัศน์ของกองทุนฯ ดังนี้

๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน และเทคโนโลยี ๔.๐

๒) ทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพรองรับความต้องการพัฒนา แรงงานในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

๒.๔ การสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จุดแข็ง	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. การสรรหาบุคลากรของกองทุนได้ผู้ที่มี คุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งงาน	๖	๑๑	๒๘	๗	๑	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๒. กองทุนจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปีที่ครบถ้วน	๘	๑๖	๒๓	๖	๐	๓.๔๙	๖๙.๘๑
๓. กองทุนสามารถบริหารงานหรือดำเนินงาน โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามแผน กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่กำหนดไว้	๔	๑๔	๒๗	๘	๐	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๔. มีการวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	๓	๑๒	๓๐	๖	๒	๓.๑๕	๖๓.๐๒
๕. มีข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรของ กองทุนที่เป็นปัจจุบันและใช้งานได้	๓	๑๒	๒๗	๑๐	๑	๓.๑๑	๖๒.๒๖
๖. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร แผนสืบทอดตำแหน่งตรงตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	๒	๑๓	๒๒	๑๔	๒	๒.๙๘	๕๙.๖๒

จุดแข็ง	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๗. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงตามสภาพความเป็นจริง	๓	๑๖	๒๗	๗	๐	๓.๒๘	๖๕.๖๖
๘. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้านที่เกี่ยวข้องกับงานหลัก (Hard Skills) และด้านที่เสริมทักษะการปฏิบัติงาน (Soft Skills) อย่างต่อเนื่อง	๔	๙	๓๑	๘	๑	๓.๑๓	๖๒.๖๔
๙. บุคลากรมีความสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล	๕	๑๕	๒๘	๕	๐	๓.๓๘	๖๗.๕๕
๑๐. บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทุน	๘	๑๕	๒๖	๔	๐	๓.๕๑	๗๐.๑๙
๑๑. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการกู้ยืมให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนฯ โดยไม่ผิดพลาด	๓	๑๘	๒๗	๕	๐	๓.๓๖	๖๗.๑๗
๑๒. บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง	๖	๑๗	๒๖	๔	๐	๓.๔๗	๖๙.๔๓
๑๓. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา ชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ	๖	๑๖	๒๔	๗	๐	๓.๔๐	๖๗.๙๒
๑๔. บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคี และมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	๘	๑๓	๒๖	๖	๐	๓.๔๓	๖๘.๖๘
๑๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรกองทุนฯ	๙	๑๒	๒๔	๗	๑	๓.๔๐	๖๗.๙๒

จุดอ่อน	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทุนยังไม่จูงใจในการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่และไม่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๗	๒๑	๑๙	๔	๒	๓.๕๑	๗๐.๑๙
๒. การโยกย้ายและหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานของบุคลากรกองทุนบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและบุคลากรบางส่วนขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เชิงลึก	๘	๒๐	๒๐	๔	๑	๓.๕๗	๗๑.๓๒
๓. การมอบหมายงานไม่ตรงตามตำแหน่งงาน	๔	๑๕	๒๗	๔	๓	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๔. แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ขาดองค์ประกอบด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และการนำปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีตไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ จึงถูกปรับลดคะแนนคุณภาพลงจาก ๕.๐๐๐ คงเหลือ ๔.๐๐๐	๓	๑๕	๒๘	๖	๑	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๕. บุคลากรมีภารกิจหลากหลายทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและหาโอกาสในการพัฒนาตนเองได้น้อย	๗	๑๖	๒๔	๕	๑	๓.๔๓	๖๘.๖๘
๖. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านกองทุนเชิงลึก และความรู้ด้านนิติกรรมสัญญาความรู้เรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติด้านการเงินและบัญชีกองทุนที่ถูกต้อง	๗	๑๗	๒๓	๕	๑	๓.๔๕	๖๙.๐๖
๗. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๗	๑๗	๒๑	๖	๒	๓.๔๐	๖๗.๙๒
๘. ขาดบุคลากรที่มีทักษะในการเป็นนักการตลาด (บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	๙	๑๗	๒๒	๔	๑	๓.๕๕	๗๐.๙๔
๙. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านดิจิทัล	๖	๑๗	๒๓	๕	๒	๓.๓๘	๖๗.๕๕
๑๐. บุคลากรขาดความมั่นคงในฐานะการงานและแรงจูงใจเนื่องจากส่วนมากไม่มีสถานะเป็นข้าราชการ	๙	๑๖	๒๒	๕	๑	๓.๕๑	๗๐.๑๙

โอกาส	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของบุคลากรภาครัฐทำให้กองทุนต้องพัฒนาตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๗	๑๔	๒๙	๓	๐	๓.๔๗	๖๙.๔๓
๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนซึ่งช่วยเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนได้เป็นอย่างดี	๓	๑๕	๓๑	๓	๑	๓.๓๐	๖๖.๐๔
๓. รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๖	๑๔	๒๖	๗	๐	๓.๓๖	๖๗.๑๗
๔. มีคณะกรรมการส่งเสริมฯ และผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ ปรีกษาและกำกับการบริหารครอบคลุมด้านการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๖	๑๙	๒๓	๔	๑	๓.๔๗	๖๙.๔๓
๕. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าและทันสมัย สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๕	๑๒	๒๗	๘	๑	๓.๒๓	๖๔.๕๓
๖. มีงบประมาณเพียงพอและคล่องตัวในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖	๑๕	๒๕	๔	๓	๓.๓๒	๖๖.๔๒

อุปสรรค	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. มาตรการควบคุมการเพิ่มอัตราค่าจ้างของภาครัฐ	๕	๑๒	๓๐	๖	๐	๓.๓๐	๖๖.๐๔
๒. ระบบค่าตอบแทนที่อิงกับระบบราชการทำให้การจ่ายค่าตอบแทนไม่ยืดหยุ่นและไม่สะท้อนค่างาน	๘	๑๕	๒๖	๓	๑	๓.๔๙	๖๙.๘๑

๒.๕ สรุปปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกจากการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางสรุปผลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อกองทุนจากการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เกณฑ์มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๖๕ และจากการแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมาจัดทำเป็นข้อมูล ดังนี้

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. การสรรหาบุคลากรของกองทุนได้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งงาน	๑ ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทุนยังไม่จูงใจในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่และไม่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
๒. กองทุนจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีที่ครบถ้วน	๒. การโยกย้ายและหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานของบุคลากรกองทุนบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และบุคลากรบางส่วนขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เชิงลึก
๓. กองทุนสามารถบริหารงานหรือดำเนินงานโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดไว้	๓. บุคลากรมีภารกิจหลากหลายทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและหาโอกาสในการพัฒนาตนเองได้น้อย
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงตามสภาพความเป็นจริง	๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านกองทุนเชิงลึก และความรู้ด้านนิติกรรมสัญญาความรู้เรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติด้านการเงิน และบัญชีกองทุนที่ถูกต้อง
๕. บุคลากรมีความสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล	๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
๖. บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทุน	๖. ขาดบุคลากรที่มีทักษะในการเป็นนักการตลาด (บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)
๗. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการกู้ยืม ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์สามารถปฏิบัติการกิจด้านการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนฯ โดยไม่ผิดพลาด	๗. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านดิจิทัล
๘. บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง	๘. บุคลากรขาดความมั่นคงในฐานะการทำงานและแรงจูงใจ เนื่องจากส่วนมากไม่มีสถานะเป็นข้าราชการ

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๙ บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา ชี้แจงภารกิจ และข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ	
๑๐. บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคี และมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	
๑๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรกองทุนฯ	

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้น การพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของบุคลากร ภาครัฐทำให้กองทุนต้องพัฒนาตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. มาตรการควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังของภาครัฐ
๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ซึ่งช่วยเป็นกรอบแนวทาง ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน ได้เป็นอย่างดี	๒. ระบบค่าตอบแทนที่อิงกับระบบราชการทำให้ การจ่ายค่าตอบแทนไม่ยืดหยุ่น และไม่สะท้อนค่า งาน
๓. รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
๔. มีคณะกรรมการส่งเสริมฯ และผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำ ปรีกษา และกำกับการบริหารครอบคลุม ด้านการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	
๕. มีงบประมาณเพียงพอและคล่องตัวในการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	

๒.๖ การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

สถานะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เน้นการพัฒนาบุคคลเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ ๒. การพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. โครงสร้างการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับภาระการดำเนินงานในปัจจุบันของกองทุน	๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการมุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีศักยภาพ สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สร้างความพึงพอใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามภารกิจดำเนินงานของกองทุนอย่างเหมาะสม

๒.๗ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัจจัยความสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญของการนำแผนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง และออกระเบียบ ประกาศ แนวทางการดำเนินงาน ที่สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม ๒. เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แสวงหาแนวทางและสร้างความร่วมมือในการบูรณาการในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรอย่างสูงสุด	๑. บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีความรู้ด้านการบริหารทรัพยากร โดยเฉพาะกฎระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง ต้องอาศัยบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ คำแนะนำ ชี้แนะ ทำให้งานดำเนินงานไม่คล่องตัว ใช้เวลานาน

บทที่ ๓
การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้ศึกษาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๓.๑ 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 ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้

๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

๔ ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม

๕ ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

๖ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำมาทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มียัสน์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพ ตามความถนัดของตนเอง

๓.๒ 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 นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนา ทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวาง และต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียด ยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๑) วัตถุประสงค์

๑.๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่นตลอดจนเป็นคนเก่ง ที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๑.๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึง ทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชน มีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๒) เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนา ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๒.๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรม ตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทัน สถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงาม ทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๒.๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕ คน ในสังคมไทย ทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๓.๑) เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

๓.๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถ ในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ ที่เป็นไป ตามความต้องการของตลาดงาน

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔.๑) เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลผลิตการผลิตของประเทศ

๔.๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน ของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวไปสู่ประเทศ ที่มีรายได้สูง จำเป็นต้องมีการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพในปัจจุบันเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อน เศรษฐกิจไทยในระยะต่อไปได้ รวมทั้งกำหนดอุตสาหกรรมอนาคตที่สามารถใช้โอกาสของการเปลี่ยนแปลง บริบทใหม่ ๆ ในโลก เช่น การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงสภาวะภูมิอากาศ ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยี การปรับตัวเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ ที่ขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีเข้มข้น ดิจิทัล และนวัตกรรม เพื่อยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายและแนวทางการพัฒนา ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ นั้นพิจารณาจาก ๒ มิติ คือ โอกาสของประเทศไทยจากเปลี่ยนแปลง ในบริบทต่าง ๆ ในโลกและศักยภาพในการแข่งขันที่แท้จริงของประเทศไทยในปัจจุบัน

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดยมุ่งสร้าง อุตสาหกรรมใหม่ที่ผสานโอกาสจากแนวโน้มบริบทโลกในอนาคตและการปรับเปลี่ยนเข้าสู่การใช้เทคโนโลยี ขั้นสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในตลาดเฉพาะและตลาดที่รองรับความต้องการรูปแบบใหม่ในอนาคต โดยให้ความสำคัญในลำดับต้นกับอุตสาหกรรมที่สามารถพัฒนาต่อยอดจากฐานความเก่งของอุตสาหกรรม ศักยภาพในปัจจุบัน ได้แก่ (๑) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์อัตโนมัติเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของภาคการผลิต และบริการ โดยระยะแรกต้องมุ่งส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้ระบบอัตโนมัติมากขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิด อุปสงค์ในประเทศที่เพียงพอเพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการผลิต พัฒนา และออกแบบระบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์สำหรับการผลิตและธุรกิจบริการในอนาคต (๒) อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอากาศยาน โดยระยะแรก อาจเน้นด้านการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานที่สามารถต่อยอดจากศักยภาพของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ และขณะเดียวกันควรเร่งวางระบบและพัฒนาบุคลากรด้านการซ่อมบำรุงอากาศยานอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง เพื่อรองรับธุรกิจการซ่อมบำรุงอากาศยานในระยะต่อไป (๓) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์ ทางการแพทย์ โดยในระยะแรกเน้นอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีประมาณความต้องการใช้ในประเทศสูง และใช้เทคโนโลยีที่ยังไม่สูงนักก่อนเพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพนานาชาติ และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และขณะเดียวกันต้องเร่งวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับการผลิตเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่มีระดับความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและ (๔) อุตสาหกรรมพลังงานเพื่อสร้างความมั่นคง ด้านพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้และสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและวัตถุดิบชีวมวล ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อวางรากฐานการพัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมอนาคต

๒.๑) วางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมาย ทั้งระยะเร่งรัด และระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบัน การศึกษา และสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนอง ต่อการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วทั้งที่ โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน

แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุน พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรม อนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนากำลังคนในระยะต่อไป ต้องกำหนด กลุ่มกำลังคนเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขัน ของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผล อย่างแท้จริง

๓.๓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ราชการ ของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของกลุ่มผู้รับบริการ จากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน และสามารถประสาน การทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของ รัฐบาลและทิศทาง การพัฒนาประเทศไทย ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔” ขับเคลื่อนด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๒) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (๓) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (๔) การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน (๕) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๖) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ โดยมีประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้าง ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการ ที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศ ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง

๒. แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อยกระดับการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศรองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (บูรณาการ + Quick Win)

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกำหนด รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (บูรณาการ)

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

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ “ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่าสูงสู่ความยั่งยืน” แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติบโตทักษะใหม่ด้วยการ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑. มิติตน แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand ๔.๐ ได้อย่างราบรื่น

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

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบและกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑. มิติตน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

๒. มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

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

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและสติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

๓.๕ นโยบายของคณะรัฐมนตรี

นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยมีนโยบายหลัก ๑๒ ด้าน และนโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง ซึ่งมีนโยบายหลักและนโยบายเร่งด่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) นโยบายหลัก

๕) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

๕.๙.๒ เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้โดยการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและตลาด รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจโดยเฉพาะในด้านสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและขยายตลาดสู่ต่างประเทศได้และเป็นแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทยในระยะต่อไป

(๒) นโยบายเร่งด่วน

๕) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

๓.๖ ระบบราชการไทย ๔.๐

ตามที่รัฐบาลได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือ ประเทศไทย ๔.๐ นั้น ระบบราชการก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปเพื่อรองรับและส่งเสริมประเทศไทย ๔.๐ ด้วยเช่นกันซึ่งภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานด้วยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายความว่า ระบบราชการจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้

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

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen - Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

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

๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการหรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๓) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่าน Cloud Computing อุปกรณ์ประเภท Smartphone และ Collaboration Tool เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

๓.๗.๑ เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

(๑) เป้าหมาย

พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๒) พันธกิจ

๑) เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล

๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

(๓) ตัวชี้วัดระดับผลผลิต ผลิตรายการผลิตของปัจจัยแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๓.๗.๒ แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

๑) แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๑) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๒) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency Based System) รายการกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม

๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

๔) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก เพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาด เพื่อให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ และทดแทนปัญหา การขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันจนไปสู่เป้าหมายสูง คือ คนในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้าเป็น Brain Power & Talent หรือ เพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงาน ๒.๐ - ๓.๐ - ๔.๐ และให้ ๑.๐ หดไป หรือมีน้อยที่สุด

๕) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาทิ หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labour) เพื่อตอบ Thailand ๔.๐

๑.๑) เป้าหมาย

(๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ ในเวทีโลก

(๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

๖) แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศ ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศ ทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลกด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาส ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ และภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศ เพื่อใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคน อย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกถิ่น เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด

๖.๑) เป้าหมาย

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ ให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

๓.๘ แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

วิสัยทัศน์

พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการ ตลาดแรงงานและก้าวหน้าเทคโนโลยี ๔.๐

พันธกิจ

๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
๒. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
๒. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน
๓. องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผลสัมฤทธิ์

๑. กำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
๒. ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น
๓. องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

อำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๒. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
 ๓. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 ๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนา กำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 ๕. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 ๖. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
 ๗. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมฯ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย
- แผนปฏิบัติราชการ ๕ เรื่อง
- ๑) การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
 - ๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐
 - ๓) การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ
 - ๔) การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๕) การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูง
- อย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาเพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานและการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงานแต่ยังมีอุปสรรคในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับบุคลากรของตน ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับดูแลแทนและทำให้กรมสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลงบประมาณเพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าหมาย

๑) การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

๒) แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่งได้รับโอกาส ในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรมตลอดจน มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

โดยมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีการพัฒนาศักยภาพคนทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพก้าวหน้าเทคโนโลยี

๓.๙ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดรวมทั้งนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงมีกลไกความพร้อมรับผิดชอบตามกรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรมพร้อมที่จะขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นแผนระยะ ๕ ปีที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานฉบับที่๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ทันสมัย ประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
๔. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรให้มีความเข้มแข็งอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

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

๓.๑๐ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยี ๔.๐

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
 ๒. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์
 ๓. พัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- โดยมีความสอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้
- ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
- เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

บทที่ ๔

การกำหนดแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี

การระดมความคิดเห็นสรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญผ่านโครงการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยคณะทำงาน เจ้าหน้าที่กองส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ดังนี้

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑ กองทุนมีกรอบแผนปฏิบัติการกองทุน ซึ่งกำหนดให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นเป็นหนึ่งในแผนของกองทุน ซึ่งนำแผนนั้นมาใช้ในการกำหนดแผนการดำเนินงาน ของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ ๒ บุคลากรมีจิตบริการเอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของประเทศและของกองทุน ๓ บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคี และมีความร่วมมือ ในการทำงานเป็นทีม ๔ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุน ความก้าวหน้าของบุคลากรกองทุนฯ	๑ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่อาจจะไม่เข้าใจ ในกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับ กองทุน ๒ ระบบค่าตอบแทนของลูกจ้างกองทุนต่างจากระบบ ค่าตอบแทนของเอกชน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ รวมถึงข้อจำกัดด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ อาจไม่จูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับกองทุน ระยะยาว ๓ ยังขาดการวางระบบการบริหารทรัพยากร ที่มีประสิทธิภาพ ๔ บุคลากรมีอย่างจำกัดทำให้ขาดการถ่ายทอดความรู้ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๕ บุคลากรยังมีข้อจำกัดด้านการใช้ IT ส่งผลให้เกิด การสร้างนวัตกรรมใหม่ค่อนข้างน้อย ๖ บุคลากรส่วนใหญ่มีความเครียดในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ๗ การโยกย้ายและหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน ของบุคลากรกองทุนบ่อย ทำให้การปฏิบัติงาน ไม่ต่อเนื่องและบุคลากรบางส่วนขาดความชำนาญ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เชิงลึก ๘ บุคลากรมีภารกิจหลากหลายทำให้การทำงาน เกิดความล่าช้า

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล แผนกระทรวง แผนกรม กำหนดเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เอื้อต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรที่ชัดเจน ๓ กระแสโลกยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัย รวดเร็ว นวัตกรรม และมีความคิด สร้างสรรค์ซึ่งผลต่อการดำเนินการของกองทุน และวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรให้พร้อม โดยต้องมียุทธศาสตร์ ทักษะและความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น ๔ มีคณะกรรมการส่งเสริมฯ และผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำ ปรีกษา และกำกับการบริหาร ครอบคลุมด้านการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๑ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่เอื้ออำนวย ให้กองทุนขับเคลื่อนอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ๒ สภาพเศรษฐกิจและภาวะตลาดที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ๓ กระแสการพัฒนาทุกมิติ การเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในรูปแบบเดิม ทักษะเดิม ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้

สถานะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานที่เน้นการพัฒนาบุคคลเพื่อบรรลุ ตามวิสัยทัศน์ ๒. การพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๓. โครงสร้างการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับภาระ การดำเนินงานในปัจจุบันของกองทุน	๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการมุ่งเน้นพัฒนาคน ให้มีศักยภาพ สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้สร้างความพึงพอใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดี กับผู้บริหารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามภารกิจ การดำเนินงานของกองทุนอย่างเหมาะสม

ปัจจัยความสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญของการนำแผนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง และออกระเบียบประกาศ แนวทางการดำเนินงาน ที่สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม ๒. เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แสวงหาแนวทางและสร้างความร่วมมือในการบูรณาการในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรอย่างสูงสุด	๑. บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากร โดยเฉพาะกฎระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง ต้องอาศัยบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ คำแนะนำ ชี้แนะ ทำให้งานดำเนินงานไม่คล่องตัว ใช้เวลานาน

ผลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและผลกระทบ โดยการร่วมระดมความคิดเห็นจากการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ สรุปเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์ (เดิม)	วิสัยทัศน์ (ใหม่)
บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	(คงเดิม)

๔.๒ พันธกิจแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พันธกิจ (เดิม)	พันธกิจ (ใหม่)
๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจของกองทุน ๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	(คงเดิม)

จากการร่วมระดมความคิดเห็น ผู้เข้าร่วมตกลงร่วมกันว่าให้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยังคงเดิม และทำการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่สำคัญเป็นตารางการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงดังนี้

๔.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง								การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้าน ต่าง ๆ ของกองทุน			
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	นโยบายรัฐบาล	ระบบราชการไทย ๔.๐	แผนพัฒนาดิจิทัลฯ ๒๐ ปี	แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี	แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔		แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ				X			X	X	กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล			X
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	X	X	X				X		พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน			X
									ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร			X

ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

ด้านที่ ๔ ความเท่าเทียมและความเสมอภาค
ของสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติ
ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติ
ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
ทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนา
ศักยภาพทุนมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็ง
ทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

นโยบายหลัก
๕) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถ
ในการแข่งขันของไทย

นโยบายเร่งด่วน
๕) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

แผนแม่บทด้านแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้
อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

แผนปฏิบัติการ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

เรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผังความเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



๓. บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น



วิสัยทัศน์ แผนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

“บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกองทุน”

พันธกิจ แผนการบริหารทรัพยากร
บุคคล



๑. พัฒนาระบบบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มี
ประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ
และทักษะในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรให้สอดคล้อง
ภารกิจกองทุน

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากร

ประเด็นหลักที่ ๑
การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล



เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

ประเด็นหลักที่ ๒
การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง



เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ ๓
การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร



เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

บทที่ ๕

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ใช้บริการภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำผลดังกล่าวเพื่อการวิเคราะห์ และการประมวลความหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจ มากำหนดทิศทาง นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ รายละเอียดดังนี้

๕.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจของกองทุน
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ประเด็นหลักคือประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
โครงการ/กิจกรรม

๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๓. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. กิจกรรมการการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน
๕. กิจกรรมติดตามการดำเนินการสรรหา และเลือกรับบุคลากรของกองทุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้บริหารหน่วยงาน

๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. โครงการเพิ่มทักษะนั้กประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม

Microsoft PowerPoint

๖. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมิน

เงินสมทบ

๗. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุน

พัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

๑. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

๒. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้

ในการทำงาน

๓. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

๕.๒ ตารางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๑. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีคำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งงานในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> คำบรรยายลักษณะงานมีความถูกต้องครบถ้วน	๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓		
			ระดับความสำเร็จของการชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	<u>ผลผลิต</u> ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสามารถนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานได้เพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> การดำเนินงานกองทุนมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	๒. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		✓	✓
			ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างตามการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีหน่วยงานโครงสร้างที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และจากกรมบัญชีกลาง <u>ผลลัพธ์</u> โครงสร้างของกองทุนสามารถทำให้กองทุนขับเคลื่อนภารกิจได้ตามวัตถุประสงค์	๓. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		✓	
			ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรบุคลากรกองทุน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริง เป็นมาตรฐานเดียวกัน	๔. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน		✓	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				<u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหาและเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น				
			ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแนวทาง การดำเนินงานสรรหา และเลือกสรร บุคลากรกองทุน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริงเป็นมาตรฐานเดียวกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๕. กิจกรรมการติดตาม การดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากร ของกองทุน			✓
๒. การพัฒนา บุคลากร ให้มีสมรรถนะสูง	บุคลากรมีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	พัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะสูง ในการปฏิบัติงาน	ผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๘๐ ผ่านการทดสอบ หลักการฝึกอบรม	<u>ผลผลิต</u> ผู้บริหารหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ <u>ผลลัพธ์</u> หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีขีด ความสามารถและสมรรถนะสูงในการบริหารงาน การเงินการคลังของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ การกำกับดูแล การปฏิบัติงานด้าน การเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานของผู้บริหาร หน่วยงาน	✓		
			ร้อยละของจำนวน หน่วยงานในภูมิภาค ที่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานสามารถ	<u>ผลผลิต</u> เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจสามารถ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด	๗. โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	✓	✓	✓

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้องตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง และ ดำเนินการได้ภายใน เวลาที่กำหนด เท่ากับ ร้อยละ ๘๐	<u>ผลลัพธ์</u> การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไข การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล/ กระทรวงการคลัง				
			ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี งบประมาณ ร้อยละ ๙๐	<u>ผลผลิต</u> ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติได้รับรู้ และเข้าใจแผนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี <u>ผลลัพธ์</u> ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ประจำปี	๘. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานประจำปี งบประมาณ	✓	✓	✓
			บุคลากรกองทุน มีทักษะความรู้ เกี่ยวกับการเป็น นักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๕	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรม เพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน จำนวน ๘๐ คน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้ ในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๙. โครงการเพิ่มทักษะ นักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	✓	✓	✓

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			๑. จำนวนเจ้าหน้าที่ของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๕๓ คน ๒. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกมากขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> ๑. บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีทักษะและทัศนคติที่ดีในการนำเสนอข้อมูลทางอินโฟกราฟิก ๒. บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถใช้อินโฟกราฟิกสำหรับนำเสนอข้อมูลภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพ ด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint		✓	
			ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการประเมินเงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบเป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น	<u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการประเมินเงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบเป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> แนวปฏิบัติในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๑. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมินเงินสมทบ		✓	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ	๑๒. โครงการสัมมนาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓	✓	✓
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	เจ้าหน้าที่มีมุมมองตามอัยาศัยและบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริงเป็นมาตรฐานเดียวกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหาและเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๑๓. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัยาศัยและบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ		✓	
			เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมและเครื่องมือที่เหมาะสมในการทำงาน	<u>ผลผลิต</u> ๑. สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ๒. มีเครื่องมือที่ใช้สนับสนุนในการทำงาน <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและมีเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเพียงพอ	๑๔. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน		✓	
			เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	<u>ผลผลิต</u> สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	๑๕. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม			✓

๕.๓ ตารางสรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						
๑	๑	๑	๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-
๑	๑	๑	๒. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐
๑	๑	๑	๓. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๑	๑	๑	๔. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๑	๑	๑	๕. กิจกรรมการติดตามการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุน	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	๑	๑	๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้บริหารหน่วยงาน	๒๑๐,๙๐๐	-	-
๒	๑	๑	๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑,๐๓๓,๓๐๐	๑,๐๑๗,๑๐๐	๑,๐๑๗,๑๐๐
๒	๑	๑	๘. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	๙๔๔,๘๐๐	๑,๓๔๘,๗๐๐	๑,๓๔๘,๗๐๐
๒	๑	๑	๙. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๖๔,๔๐๐	๘๐๘,๘๐๐	๘๐๘,๘๐๐

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๒	๑	๑	๑๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint	-	๗๗,๒๔๐	-
๒	๑	๑	๑๑. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ	-	๖๓๑,๙๐๐	-
๒	๑	๑	๑๒. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๘๕๔,๔๐๐	๘๕๔,๔๐๐	๘๕๔,๔๐๐
๓	๑	๑	๑๓. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	-
๓	๑	๑	๑๔. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	-
๓	๑	๑	๑๕. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม	-	-	ไม่ใช่ งบประมาณ
รวมเงิน				๓,๔๐๗,๘๐๐	๔,๗๔๗,๒๖๐	๔,๐๓๘,๑๒๐

๕.๔ โครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการ/กิจกรรม	กำหนดแล้วเสร็จ											
	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
๑. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ												
๒. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๓. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน												
๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔												
๖. โครงการเพิ่มทักษะนักรบวิชาชีพการฝึกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint												
๘. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมินเงินสมทบ												
๙. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๑๐. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน												
๑๑. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ												

๕.๕ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔
กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
- เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ : พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จของกิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทุน

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ทำทนาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมชี้แจง แนวทาง และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ	เพื่อวัดประสิทธิภาพ ของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล โดยใช้เวลา มาช่วยในการกำกับเพื่อให้ บุคลากรทราบตั้งแต่ รอบการประเมิน	<u>ผลผลิต</u> ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัญหา อุปสรรค ในการ ปฏิบัติงานสามารถนำมา ปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงานได้เพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> การดำเนินงานกองทุน มีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวเพื่อผล การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	ระดับความสำเร็จ ของการชี้แจง แนวทางและวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติราชการ	ประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการได้ภายใน เดือนตุลาคม	๑. ทบทวนปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการในปีที่ ผ่านมา ๒. ประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาทบทวน หลักเกณฑ์ ฯ ๓. จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ ฯ เสนอกรม เห็นชอบ ๔. ประกาศหลักเกณฑ์ ฯ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ ๕. ให้คำปรึกษา แนะนำ กระบวนการการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้ หน่วยงานที่มีข้อสงสัย	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	๙,๑๒๐	ฝ่าย บริหาร ทั่วไป

กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ความสอดคล้อง

๓.๑ แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด
ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม
และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

๓.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
และธรรมาภิบาล

๔. วัตถุประสงค์

เพื่อวัดประสิทธิภาพของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล โดยใช้เวลามาช่วยในการกำกับเพื่อให้บุคลากรทราบตั้งแต่รอบการประเมิน

๕. เป้าหมาย

บุคลากรกองทุนมีประสิทธิภาพสูงด้วยระบบการประเมินผลรายบุคคล

๖. ขั้นตอน

๖.๑ ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในปีที่ผ่านมา

๖.๒ ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล

๖.๓ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอกรมเห็นชอบ

๖.๔ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

๖.๕ ให้คำปรึกษา แนะนำ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานที่มีข้อสงสัย

๗. ผลผลิต

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสามารถนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานได้เพิ่มขึ้น

๘. ผลลัพธ์

การดำเนินงานกองทุนมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

๙. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๔

๑๐. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๙,๑๒๐ บาท (เก้าพันหนึ่งร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๑๑. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๒. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของกิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทุน
เกณฑ์การวัด :

ระดับที่ ๑	ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในปีที่ผ่านมา
ระดับที่ ๒	ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการ
ระดับที่ ๓	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ฯ ภายใน ๓๐ ธันวาคม
ระดับที่ ๔	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ฯ ภายใน ๑๕ ธันวาคม
ระดับที่ ๕	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ฯ ภายใน ๓๐ พฤศจิกายน

กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กิจกรรมหลักของ โครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กำหนดแล้วเสร็จ											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. ทบทวนปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการ ในปีที่ผ่านมา	บุคลากรกองทุนมี ประสิทธิภาพสูงด้วย ระบบการประเมินผล รายบุคคล	ระดับความสำเร็จของ การชี้แจงแนวทางและ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	→												บพ..	
๒. ประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาทบทวน หลักเกณฑ์ ฯ			→												บพ.	
๓. จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ฯ เสนอกรม เห็นชอบ			→												บพ.	
๔.ประกาศหลักเกณฑ์ ฯ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ			→												บพ.	
๕. ให้คำปรึกษา แนะนำ กระบวนการการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้ หน่วยงานที่มีข้อสงสัย			→											บพ.		

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔
กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓** : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๑** : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๑** : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๑** : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
- เป้าประสงค์** : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์** : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน** : ระดับความสำเร็จของกิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทุน

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๒	กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้โครงสร้างการบริหารกองทุนสอดคล้องกับภารกิจปัจจุบันของกองทุน	ผลผลิต มีหน่วยงานโครงสร้างที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และจากกรมบัญชีกลาง ผลลัพธ์ โครงสร้างของกองทุนสามารถทำให้กองทุนขับเคลื่อนภารกิจได้ตามวัตถุประสงค์	ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในไตรมาสแรก	๑. จัดประชุมคณะทำงาน ๒. เสนอขอความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารกองทุน ๓. ขอความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง	ต.ค. ๖๓ - ส.ค. ๖๔	-	ฝ่ายบริหารทั่วไป

กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ความสอดคล้อง

๓.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด
ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม
และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

๓.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
และธรรมาภิบาล

๔. วัตถุประสงค์

เพื่อให้โครงสร้างการบริหารกองทุนสอดคล้องกับภารกิจปัจจุบันของกองทุน

๕. เป้าหมาย

โครงสร้างการบริหารของกองทุนสามารถรองรับกับสถานะการปัจจุบันและอนาคต

๖. ขั้นตอน

๖.๑ จัดประชุมคณะทำงาน

๖.๒ เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน

๖.๓ ขอความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

๗. ผลผลิต

มีหน่วยงานโครงสร้างที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน
และจากกรมบัญชีกลาง

๘. ผลลัพธ์

โครงสร้างของกองทุนสามารถทำให้กองทุนขับเคลื่อนภารกิจได้ตามวัตถุประสงค์

๙. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ – สิงหาคม ๒๕๖๔

๑๐. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของกิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เกณฑ์การวัด :

ระดับที่ ๑	ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในปีที่ผ่านมา
ระดับที่ ๒	ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาทบทวนโครงสร้าง
ระดับที่ ๓	เสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารกองทุน
ระดับที่ ๔	เสนอขอความเห็นชอบกระทรวงการคลัง
ระดับที่ ๕	โครงสร้างกองทุนได้รับความเห็นชอบ

กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของ โครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กำหนดแล้วเสร็จ											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. จัดประชุมคณะทำงาน	ระดับความสำเร็จ ในการทบทวน โครงสร้างกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน บริหารกองทุน	ระดับ ๕	→												บพ..	
๒. เสนอขอความเห็นชอบ จากคณะอนุกรรมการ บริหารกองทุน									→						บพ.	
๓. ขอความเห็นชอบจาก กระทรวงการคลัง												→				บพ.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
- เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรบุคลากรกองทุน

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓	กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน	เพื่อให้หน่วยงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริงเป็นมาตรฐานเดียวกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรบุคลากรกองทุน	สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในไตรมาสแรก	๑. จัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน ๒. เสนอกรมขอความเห็นชอบแนวทาง ๓. จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ	ธ.ค. ๖๓ - ม.ค. ๖๔	-	ฝ่ายบริหารทั่วไป

กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ความสอดคล้อง

๓.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด
ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม
และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

๓.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
และธรรมาภิบาล

๔. วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางการดำเนินการสรรหา
เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๕. เป้าหมาย

หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริง เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๖. ขั้นตอน

๖.๑ จัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน

๖.๒ เสนอกรมขอความเห็นชอบแนวทาง

๖.๓ จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ

๗. ผลผลิต

หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริง เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๘. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

๙. ระยะเวลา

เดือนธันวาคม ๒๕๖๓ – มกราคม ๒๕๖๔

๑๐. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน

เกณฑ์การวัด :

ระดับที่ ๑	ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในปีที่ผ่านมา
ระดับที่ ๒	ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาทบทวนโครงสร้าง
ระดับที่ ๓	เสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารกองทุน
ระดับที่ ๔	เสนอขอความเห็นชอบกระทรวงการคลัง
ระดับที่ ๕	โครงสร้างกองทุนได้รับความเห็นชอบ

กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน

กิจกรรมหลักของ โครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กำหนดแล้วเสร็จ												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. จัดประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาแนวทางการ ดำเนินงาน	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแนวทาง การดำเนินงานสรรหา และเลือกรับ บุคลากรกองทุน	ระดับ ๕			→										บพ..	
๒. เสนอกรมขอความ เห็นชอบแนวทาง					→										บพ.	
๓. จัดส่งแนวทางการ ดำเนินงานให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ					→										บพ.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓** : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓** : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์** : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๒** : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์** : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์** : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน** : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในภูมิภาคสามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๔	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด	ผลผลิต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด ผลลัพธ์ การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปครบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และ สอดคล้อง กับนโยบายของรัฐบาล/กระทรวงการคลัง	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานในภูมิภาคที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด เท่ากับ ร้อยละ ๘๐	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. สรุปผลการดำเนินโครงการ	ม.ค. ๖๔ - มี.ค. ๖๔	๑,๐๑๗,๑๐๐	กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทุน

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๔

๔. ความสอดคล้อง

๔.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ 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 พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ๓ ด้าน ได้แก่

- การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
- การประชุมปิดการตรวจสอบ
- การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบ
- การรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อการวางแผนตรวจสอบ

ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

๖.๑ การเบิกจ่ายตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ

๖.๒ การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานในภูมิภาค มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๖. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

๗. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในภูมิภาค จำนวน ๗๘ แห่ง สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

๘. ขั้นตอน

- ๘.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร
- ๘.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๘.๓ ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ
- ๘.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๘.๕ สรุปผลการดำเนินโครงการ

๙. ผลผลิต

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

๑๐. ผลลัพธ์

การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล/กระทรวงการคลัง

๑๑. ระยะเวลา

เดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๔

๑๒. งบประมาณ

ดำเนินการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวนเงิน ๑,๐๑๗,๑๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งหมื่นเจ็ดพันหนึ่งร้อย บาทถ้วน) ประกอบด้วย

๑๒.๑ ค่าตอบแทนวิทยากร

- | | |
|--|------------|
| - ภาคทฤษฎี ๑ คน (๖๐๐ บาท x ๙ ชม. x ๑ คน) | ๕,๔๐๐ บาท |
| - ภาคปฏิบัติประจำกลุ่ม ๘ คน (๖๐๐ บาท x ๙ ชม. x ๓ คน) | ๔๓,๒๐๐ บาท |

๑๒.๒ ค่าอาหาร

- | | |
|---|-------------|
| - ค่าอาหารกลางวัน (๑๘๒ คน x ๖๕๐ บาท x ๓ วัน) | ๓๕๔,๙๐๐ บาท |
| - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๑๘๒ คน x ๕๐ บาท x ๖ มื้อ) | ๕๔,๖๐๐ บาท |

๑๒.๓ ค่าที่พัก (๑๕๒ คน x ๙๐๐ บาท x ๓ คืน)	๔๑๐,๔๐๐ บาท
---	-------------

๑๒.๔ ค่าวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรม (๑๖๔ คน x ๓๐๐ บาท)	๔๙,๒๐๐ บาท
--	------------

๑๒.๕ ค่าเอกสารการฝึกอบรม (๑๖๔ ชุด x ๖๐๐ บาท)	๙๘,๔๐๐ บาท
--	------------

๑๒.๖ ค่ายานพาหนะสำหรับวิทยากร	๑,๐๐๐ บาท
-------------------------------	-----------

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๓. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

ร้อยละของจำนวนหน่วยงานในภูมิภาคที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด เท่ากับ ร้อยละ ๘๐

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของ โครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำ หนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												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. ติดต่อประสานงาน สถานที่ดำเนินการจัดอบรม และวิทยากร	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน และรายงานการเงิน ได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชี และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน หน่วยงานในภูมิภาคที่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้องตามระเบียบที่ เกี่ยวข้อง และดำเนินการ ได้ภายในเวลาที่กำหนด	๑๐				→									งบ.	
๒. จัดทำโครงการและ ขออนุมัติโครงการ			๒๐				→	→								งบ.	
๓. ดำเนินโครงการ โดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึก ปฏิบัติ			๔๐						→							งบ.	สพ./ตส./ สพร./ สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐						→							งบ.	สพ./ตส./ สพร./ สนพ.
๕. สรุปผลการดำเนิน โครงการ			๑๐						→	→						งบ.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๙๐

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๕	โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	<u>ผลผลิต</u> ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติได้รับรู้และเข้าใจแผนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๙๐	ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มากกว่าร้อยละ ๙๐	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ประเมินผลโครงการและจัดทำ Pre-Post test ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	ธ.ค. ๖๓ - ก.พ. ๖๔	๑,๓๔๘,๗๐๐	กลุ่มงานบริหารกองทุน

โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ชื่อโครงการ โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๔

๔. ความสอดคล้อง

๔.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

๕.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ 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 และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี
- (๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์และบังคับคดีทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง
- (๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์อายุความครบ ๑๐ ปี
- (๔) หน่วยงานเจ้าของลูกหนี้ที่ส่งลูกหนี้ของตนไปฟ้องคดีและหน่วยงานที่รับลูกหนี้มาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ให้ตรวจสอบรายชื่อลูกหนี้ว่าตรงกันหรือไม่ กรณีรายชื่อลูกหนี้ไม่ตรงกันให้ทั้งสองหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง เนื่องจากรายชื่อลูกหนี้ของหน่วยงานที่ส่งฟ้องคดีกับหน่วยงานที่รับฟ้องคดีต้องตรงกัน

๕.๒.๔ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวจะต้องดำเนินการในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมายและกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๖.๒ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๗. เป้าหมาย

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายในและผู้ประสานงาน รวมจำนวน ๒๕๐ คน

๘. ขั้นตอน

- ๘.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร
- ๘.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๘.๓ ดำเนินการสัมมนา
- ๘.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๘.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติได้รับรู้และเข้าใจแผนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑๑. ระยะเวลา

เดือนธันวาคม ๒๕๖๓ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเบิกจ่ายจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน งบค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเงิน ๑,๓๔๘,๗๐๐ บาท (หนึ่งล้านสามแสนสี่หมื่นแปดพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ประกอบด้วย

ที่	รายการ	ราคา	จำนวน	จำนวน	รวมทั้งสิ้น
๑	ค่าที่พัก				๖๑๓,๕๐๐ บาท
	- ห้องพักเดี่ยว (ชาย ๑ คน และ หญิง ๑ คน)	๑,๕๕๐ บาท	๓ คืน	๒ คน	๘,๗๐๐ บาท
	- ห้องพักร่วม	๙๐๐ บาท	๓ คืน	๒๒๔ คน	๖๐๔,๘๐๐ บาท
๒	ค่าตอบแทนวิทยากร				๑๐,๒๐๐ 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
	วันที่ ๓ วิทยากรภาครัฐ				
	- บรรยาย	๖๐๐ บาท	๕ ชั่วโมง	๑ คน	๓,๐๐๐ บาท
๓	ค่าอาหาร				๖๐๐,๐๐๐ บาท
	- ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	๗๐๐ บาท	๓ มื้อ	๒๕๐ คน	๕๒๕,๐๐๐ บาท
	- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๕๐ บาท	๖ มื้อ	๒๕๐ คน	๗๕,๐๐๐ บาท
๔	ค่าเอกสารการฝึกอบรม	๒๕๐ บาท		๒๕๐ ชุด	๖๒,๕๐๐ บาท
๕	ค่าวัสดุการฝึกอบรม	๒๕๐ บาท		๒๕๐ ชุด	๖๒,๕๐๐ บาท
รวม					๑,๓๔๘,๗๐๐ บาท

หมายเหตุ ถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๗. ตัวชี้วัด

ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๙๐

โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔																	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												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.ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนา และวิทยากร	ผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ร้อยละ ๙๐	๒๐			→										บก.	
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐			→										บก.	
๓. ดำเนินการสัมมนา			๒๐					→								บก.	สพร / สนพ .
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐					→								บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ			๒๐						→							บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๕

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๖	โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ ๒. เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๘๐ คน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้ในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๕	บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าร้อยละ ๘๕	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓ ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	มี.ค. ๖๔ - ก.ค. ๖๔	๘๐๘,๘๐๐ (จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๔๐๔,๔๐๐)	กลุ่มงานบริหารกองทุน

โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. สอดคล้องกับ

๔.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย ๓ รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด

ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม

และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

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

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ กำหนดให้จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็จของการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคต โดยพิจารณาถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงิน วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งครอบคลุมนโยบายภาครัฐ ข้อจำกัดของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อนำไปสู่การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงาน ระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไขในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนดแผนการดำเนินงานในเชิงรุก รวมทั้งขั้นตอน กระบวนการให้บริการ การรับชำระเงิน หรือกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานครอบคลุมสถานประกอบการกิจการที่ขาดความพร้อมอย่างแท้จริง

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการ และวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่าการประชาสัมพันธ์น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอกู้ยืมเงิน และการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้องกับการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับผู้ประกอบกิจการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ กลยุทธ์การขายและการตลาด เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จึงขอให้ผู้ประกอบกิจการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์

๖.๒ เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

๗. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ประสานงาน จำนวน ๒ รุ่น ๆ ละ ๕๐ คน รวมจำนวน ๑๐๐ คน

๘. ขั้นตอน

๘.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร

๘.๒ ขออนุมัติโครงการ

๘.๓ ดำเนินการอบรม

๘.๔ ประเมินผลโครงการ

๘.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๙. ผลผลิต

บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๘๐ คน

๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้ในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ระยะเวลา

มีนาคม ๒๕๖๔ – กรกฎาคม ๒๕๖๔

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงินจำนวน ๘๐๘,๘๐๐ บาท (แปดแสนแปดพันแปดร้อยบาทถ้วน) จำนวน ๒ รุ่น ๆ ละ ๔๐๔,๔๐๐ บาท (สี่แสนสี่พันสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ประกอบด้วย

ที่	รายการ	ราคา	จำนวน	จำนวน	รวมทั้งสิ้น
๑	ค่าที่พัก				๑๓๘,๓๐๐ บาท
	- ห้องพักรับ (ชาย ๑ คน และ หญิง ๑ คน)	๑,๔๕๐ บาท	๓ คืน	๒ คน	๘,๗๐๐ บาท
	- ห้องพักรับ	๙๐๐ บาท	๓ คืน	๔๘ คน	๑๒๙,๖๐๐ บาท
๒	ค่าตอบแทนวิทยากร				๖๓,๖๐๐ บาท
	วันที่ ๑				
	- แบ่งกลุ่ม	๑,๒๐๐ บาท	๘ ชั่วโมง	๕ คน	๔๘,๐๐๐ บาท
	วันที่ ๒				
	- บรรยาย	๑,๒๐๐ บาท	๘ ชั่วโมง	๑ คน	๙,๖๐๐ บาท
	วันที่ ๓				
	- บรรยาย	๑,๒๐๐ บาท	๕ ชั่วโมง	๑ คน	๖,๐๐๐ บาท
๓	ค่าอาหาร				๑๘๗,๕๐๐ บาท
	- ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	๗๐๐ บาท	๕ มื้อ	๕๐ คน	๑๗๕,๐๐๐ บาท
	- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๕๐ บาท	๕ มื้อ	๕๐ คน	๑๒,๕๐๐ บาท
๔	ค่าเอกสารการฝึกอบรม	๑๐๐ บาท		๕๐ ชุด	๕,๐๐๐ บาท
๕	ค่าวัสดุการฝึกอบรม	๒๐๐ บาท		๕๐ ชุด	๑๐,๐๐๐ บาท
รวม					๔๐๔,๔๐๐ บาท

๑๓. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๕

โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน																	
ขั้นตอนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร	บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ ๘๕	๒๐						→							บก.	
๒. ขออนุมัติโครงการ			๒๐							→						บก.	
๓. ดำเนินการอบรม			๒๐								รุ่นที่ ๑	รุ่นที่ ๒				บก.	สพ./สพร./สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐								→	→				บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ			๒๐									→	→			บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๗	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint	๑. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล ๒. เพื่อให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการสร้างอินโฟกราฟิกสำหรับการนำเสนอข้อมูล ๓. เพื่อสามารถนำการสร้างอินโฟกราฟิกไปประยุกต์ใช้ในการนำเสนอภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต บุคลากรกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกมากขึ้น ผลลัพธ์ ๑. บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะและทัศนคติที่ดีในการนำเสนอข้อมูลทางอินโฟกราฟิก ๒. บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้อินโฟกราฟิกสำหรับนำเสนอข้อมูลภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนเจ้าหน้าที่ของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๕๓ คน ๒. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรมมากกว่า ร้อยละ ๗๐	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ	มิ.ย. ๖๔ - ก.ย. ๖๔	๗๗,๒๔๐	ฝ่ายบริหารทั่วไป

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

๑. ชื่อโครงการ การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๔

๔. ความสอดคล้อง

๔.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

การดำเนินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนา ฝีมือแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ ทั้งระดับชาติและระดับสากล โดยมีนโยบายให้แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือ เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมถึงผลิตภาพของปัจจัยแรงงาน ในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น ประกอบกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างล้ำสมัย ซึ่งส่งผลให้เกิดความสะดว กต่อการใช้งานในปัจจุบันและอนาคตความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนทำงาน องค์กรจะอยู่รอดและพัฒนาศักยภาพต้องสามารถปรับตัวและจัดการกับเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม จึงมีความจำเป็นที่เราทุกคนจะต้องศึกษาติดตามความเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา

อินโฟกราฟิกเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการนำเสนอข้อมูลหรือความรู้โดยภาพที่อ่าน และเข้าใจง่าย งานกราฟิกประเภทนี้นิยมใช้สำหรับข้อมูลที่มีความซับซ้อน อย่างเช่น แผนที่ งานวิจัย ป้าย โดยอินโฟกราฟิกนิยมใช้ในสายงานด้านวิทยากร คอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์ สถิติศาสตร์ เพื่อให้เห็นถึงข้อมูลที่ ซับซ้อนให้ง่ายขึ้น การนำอินโฟกราฟิกเข้ามาประยุกต์ในการการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเป็นอีกทางเื่ออีกหนึ่งในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการนำเสนอผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานให้แก่ผู้บริหาร คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการบริหารกองทุน

คณะต่าง ๆ ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย สบายตา ด้วยอินโฟกราฟิกที่น่าสนใจ และชวนให้ประชาชนคนทั่วไปได้ติดตามข่าวสารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อีกช่องทางหนึ่ง

ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มเป้าหมาย การจัดทำข้อมูลโดยใช้อินโฟกราฟิกจะทำให้กลุ่มเป้าหมายของกองทุนได้ทราบถึงการปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสามารถรับรู้เข้าใจเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น สามารถฝึกฝน พัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจำเป็นต้องจัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

๖. วัตถุประสงค์

- ๖.๑ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล
- ๖.๒ เพื่อให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการสร้างอินโฟกราฟิกสำหรับการนำเสนอข้อมูล
- ๖.๓ เพื่อสามารถนำการสร้างอินโฟกราฟิกไปประยุกต์ใช้ในการนำเสนอภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. เป้าหมาย

การนำเสนอข้อมูลสามารถทำให้ผู้ใช้บริการกองทุนเข้าถึงภารกิจของกองทุนได้อย่างครอบคลุม ทั้งถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย

๘. ขั้นตอน

- ๘.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร
- ๘.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๘.๓ ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ
- ๘.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๘.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ

๙. ผลผลิต

บุคลากรกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติด้านภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกมากขึ้น

๑๐. ผลลัพธ์

๑๐.๑ บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติด้านภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีทักษะและทัศนคติที่ดีในการนำเสนอข้อมูลทางอินโฟกราฟิก

๑๐.๒ บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติด้านภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถใช้อินโฟกราฟิกสำหรับนำเสนอข้อมูลภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. ระยะเวลา

มิถุนายน ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๔

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงิน เป็นเงิน ๗๗,๒๔๐ บาท (เจ็ดหมื่นเจ็ดพันสองร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

๑๒.๑ ค่าวิทยากรภาคเอกชน	เป็นเงิน ๕๕,๒๐๐ บาท
- ภาคทฤษฎี จำนวน ๑ คน x ๑ ชั่วโมง x ชั่วโมงละ ๑,๒๐๐ บาท x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๒,๔๐๐ บาท
- ภาคปฏิบัติ จำนวน ๒ คน x ๑๑ ชั่วโมง x ชั่วโมงละ ๑,๒๐๐ บาท x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๕๒,๘๐๐ บาท
๑๒.๒ ค่าอาหารแบบไม่ครบมื้อ สำหรับผู้เข้าร่วมอบรมและผู้ประสานงาน	เป็นเงิน ๑๓,๙๒๐ บาท
- ผู้เข้าอบรม มื้อละ ๑๒๐ บาท X ๑ มื้อ X ๒ วัน X ๒๔ คน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๑๑,๕๒๐ บาท
- ผู้ประสานงาน มื้อละ ๑๒๐ บาท X ๑ มื้อ X ๒ วัน X ๕ คน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๒,๔๐๐ บาท
๑๒.๓ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับผู้เข้าร่วมอบรมและผู้ประสานงาน	เป็นเงิน ๘,๑๒๐ บาท
- ผู้เข้าอบรม มื้อละ ๓๕ บาท X ๒ มื้อ X ๒ วัน X ๒๔ คน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๖,๗๒๐ บาท
- ผู้เข้าอบรม มื้อละ ๓๕ บาท X ๒ มื้อ X ๒ วัน X ๕ คน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๑,๔๐๐ บาท

๑๓. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

๑๔.๑ จำนวนเจ้าหน้าที่ของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติด้านการฝึกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๕๓ คน

๑๔.๒ ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint																	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												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.ติดต่อประสานงานสถานที่ ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร	๑. จำนวนเจ้าหน้าที่ของ กองส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติ ด้านภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เข้าร่วม โครงการไม่น้อยกว่า ๕๓ คน ๒. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ เข้าร่วมโครงการที่มีผล การประเมินการเข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ เข้าร่วมโครงการที่มีผล การเข้าอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐										→				บก.	
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติ โครงการ												→	→			บก.	
๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีการ บรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ													→			บก.	สพร / สนพ .
๔. ประเมินผลโครงการ														→		บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนิน โครงการ														→		บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการประเมินเงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๘	โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจในกระบวนการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมาย และนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ได้ถูกต้องตามระเบียบเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	<u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการประเมินเงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> แนวปฏิบัติในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการประเมินเงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น	มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการประเมินเงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น	๑. ประสานวิทยากรและจัดหาสถานที่ในการดำเนินโครงการ ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีบรรยาย และแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ	พ.ย.๖๓ - ธ.ค.๖๓	๖๓๑,๙๐๐	กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์

โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

๑. ชื่อโครงการ โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการประเมินเงินสมทบ

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๔

๓. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. ความสอดคล้อง

๔.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นภาษีอากร รวมทั้งให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยปรับปรุงสิทธิและประโยชน์ให้มีความเหมาะสม และเพิ่มมากยิ่งขึ้น ในกรณีที่นายจ้างและสถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับบุคคลที่จะรับเข้าทำงาน และลูกจ้างของตนเอง ประกอบกับเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในแต่ละจังหวัด มีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบมีผลให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ใหม่ยังขาดความรู้ความชำนาญจากการติดตามผลการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่า การปฏิบัติงานในแต่ละจังหวัดยังมีความเข้าใจไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผิดพลาด ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานดังประเด็นสำคัญ ดังนี้

๕.๑ กระบวนการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมาย สถานประกอบกิจการที่ดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ไม่ครบทุกปี สถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปีแล้วแต่ชำระไม่ครบถ้วน

๕.๒ การตรวจสอบแบบแสดงการการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี การคำนวณเงินสมทบประจำปี และเงินเพิ่มตามกฎหมาย

๕.๓ การชี้แจง ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้ให้บริการในเรื่องต่าง ๆ เช่น การขึ้นทะเบียนสถานประกอบกิจการที่เข้าข่าย และการชี้แจงแนวปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ระยะเวลาในการดำเนินการตามกฎหมาย บทกำหนดโทษ กรณีฝ่าฝืน ละเลย เพิกเฉย เงินกู้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕.๔ การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ผ่านระบบ e-Service วิธีการกรอกข้อมูล กรณีการจ่ายเงินสมทบ

๕.๕ แนวปฏิบัติในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจในกระบวนการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมาย และนำไปเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ได้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๗. เป้าหมาย

๗.๑ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๗.๒ สามารถขยายเครือข่ายการมีส่วนร่วมภาคเอกชนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๗.๓ สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มากยิ่งขึ้น

๘. ขั้นตอน

๘.๑ ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ในการดำเนินโครงการ

๘.๒ จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ

๘.๓ ดำเนินโครงการโดยวิธีบรรยาย และแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์

๘.๔ ประเมินผลโครงการ

๘.๕ สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ

๙. ผลผลิต

ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการประเมินเงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น

๑๐. ผลลัพธ์

แนวปฏิบัติในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระหว่างเดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมในกรุงเทพมหานคร

๑๒. งบประมาณ

จากงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนเงินทั้งสิ้น ๖๓๑,๙๐๐ บาท (หกแสนสามหมื่นหนึ่งพันเก้าร้อยบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

๑. ค่าตอบแทนวิทยากร

ค่าตอบแทนวิทยากรภาครัฐ วันที่ ๑

- บรรยาย	๖๐๐ บาท	๑	ชั่วโมง ๒	คน	๑,๒๐๐ บาท
- บรรยาย	๖๐๐ บาท	๒	ชั่วโมง ๒	คน	๒,๔๐๐ บาท

ค่าตอบแทนวิทยากรภาครัฐ วันที่ ๒

- บรรยาย	๖๐๐ บาท	๑.๓๐	ชั่วโมง ๓	คน	๒,๗๐๐ บาท
- อภิปราย	๖๐๐ บาท	๑.๓๐	ชั่วโมง ๔	คน	๓,๖๐๐ บาท

๒. ค่าพาหนะวิทยากร

๒ คน ๑,๐๐๐ บาท

๓. ค่าอาหารผู้เข้าร่วมสัมมนา และผู้สังเกตการณ์

- ค่าอาหารแบบไม่ครบทุกมื้อ	๗๐๐ บาท	๒ มื้อ	๑๘๐ คน	๒๕๒,๐๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๕๐ บาท	๔ มื้อ	๑๘๐ คน	๓๖,๐๐๐ บาท

๔. ค่าที่พักผู้เข้าร่วมสัมมนา

จำนวน ๑๕๐ คน ๒๗๐,๐๐๐ บาท

- ค่าที่พักผู้เข้าร่วมสัมมนาคืนละ (๙๐๐ บาท x ๒ คืน x ๑๕๐ คน)

๕. ค่าเอกสารการฝึกอบรม ๒๐๐ บาท จำนวน ๑๘๐ ชุด ๓๖,๐๐๐ บาท

๖. ค่าวัสดุการฝึกอบรม ๑๕๐ บาท จำนวน ๑๘๐ ชุด ๒๗,๐๐๐ บาท

รวมทั้งสิ้น (หกแสนสามหมื่นหนึ่งพันเก้าร้อยบาทถ้วน)

๖๓๑,๙๐๐ บาท

หมายเหตุ โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ

๑๓. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการประเมินเงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น

โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัด เป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำ หนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												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. ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ ในการดำเนินโครงการ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วม โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานกองทุน ด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามระเบียบ เป็นไป ในแนวทางและมาตรฐาน เดียวกันเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วม โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานกองทุน ด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามระเบียบ เป็นไป ในแนวทางและมาตรฐาน เดียวกันเพิ่มขึ้น	๑๐	→												สร.	สพ.
๒. จัดทำโครงการ และ ขออนุมัติโครงการ			๓๐	→	→											สร.	สพ.
๓. ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยาย และ แบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยน ประสบการณ์			๓๐		→	→										สร.	สพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๑๐		→	→										สร.	สพ.
๕. สรุปรายงานผล การดำเนินโครงการ			๒๐			→	→									สร.	สพ.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๙	โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ	บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐	บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มากกว่าร้อยละ ๙๐	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ประเมินผลโครงการและจัดทำ Pre-Post test ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	ก.พ. ๖๔ - มี.ค. ๖๔	๘๕๔,๔๐๐	กลุ่มงานบริหารกองทุน

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๔

๔. ความสอดคล้อง

๔.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

๕.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การติดตามหนี้ ส่งฟ้องคดีสืบทรัพย์บังคับคดี ลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้ยืมเงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ การให้เงินกู้ยืมเงินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรม เนื่องจากต้องดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการติดตามประเมินผล การดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว ซึ่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจงานกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ กระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๑๒๐ อัตรา และกรมเห็นชอบให้ดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนกลาง กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๓๑ อัตรา และส่วนภูมิภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๐ แห่ง รวมจำนวน ๘๙ อัตรา

๕.๒ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ วงเงินให้กู้ยืม จำนวน ... ล้านบาท และวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ... ล้านบาท จึงต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างกองทุน เพื่อนำไปประชาสัมพันธ์ชี้แจงผู้ประกอบการได้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

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

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงเห็นควรจัดสัมมนาลูกจ้างกองทุนทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

๖. วัตถุประสงค์

- ๖.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ
- ๖.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๖.๓ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน
- ๖.๔ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๗. เป้าหมาย

ลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๔๐ คน

๘. ขั้นตอน

- ๘.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร
- ๘.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๘.๓ ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม
- ๘.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๘.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๙. ผลผลิต

บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

๑๐. ผลลัพธ์

- ๑๐.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ
- ๑๐.๒ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๐.๓ เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

๑๐.๔ นำความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๑๑. ระยะเวลา

เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๔

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเบิกจ่ายจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน งบค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเงินจำนวน ๘๕๔,๔๐๐ บาท (แปดแสนห้าหมื่นสี่พันสี่ร้อยบาทถ้วน) ประกอบด้วย

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

หมายเหตุ ถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๓. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน																	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	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. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนา และวิทยากร	บุคลากรที่เข้าร่วม โครงการสัมมนา มีความรู้ความเข้าใจ ในเป้าหมายการทำงาน ร่วมกัน	ร้อยละ ๙๐	๒๐					→								บก.	
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐					→								บก.	
๓. ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยาย และกิจกรรมกลุ่ม			๒๐						→							บก.	สพร. / สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐						→							บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ			๒๐							→						บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมและเครื่องมือที่เหมาะสมในการทำงาน

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑๐	กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน	๑. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ๒. เพื่อสร้างทีมงานที่ดีและทุกคนในทุกกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ๓. เพื่อปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกทัศนคติ และมีระเบียบวินัยมากขึ้น ๔. เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	<u>ผลผลิต</u> ๑. สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ๒. มีเครื่องมือที่ใช้สนับสนุนในการทำงาน <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและมีเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเพียงพอ	เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมและเครื่องมือที่เหมาะสมในการทำงาน	สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ ๓	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. สำรวจสภาพอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ๓. จัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการ ๔. กำหนดวัน และประชาสัมพันธ์กิจกรรม ๕. Big Cleaning Day ๖. รายงานผลให้ผู้บริหารกองทุนทราบ	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	-	ฝ่ายบริหารทั่วไป

กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ความสอดคล้อง

๓.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๓.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๔. วัตถุประสงค์

๔.๑ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

๔.๒ เพื่อสร้างทีมงานที่ดีและทุกคนในทุกะดับมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

๔.๓ เพื่อปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึก ทศนคติ และมีระเบียบวินัยมากขึ้น

๔.๔ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๕. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

๖. ขั้นตอน

๖.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๖.๒ สำรวจสภาพอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

๖.๓ จัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการ

๖.๔ กำหนดวัน และประชาสัมพันธ์กิจกรรม

๖.๕ Big Cleaning Day

๖.๖ รายงานผลให้ผู้บริหารกองทุนทราบ

๗. ผลผลิต

๗.๑ สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

๗.๒ มีเครื่องมือที่ใช้สนับสนุนในการทำงาน

๘. ผลลัพธ์

เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และมีเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเพียงพอ

๙. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๔

๑๐. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมและเครื่องมือที่เหมาะสมในการทำงาน

กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กำหนดแล้วเสร็จ											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. แต่งตั้งคณะทำงาน	เจ้าหน้าที่ มีสภาพแวดล้อมและเครื่องมือที่เหมาะสม ในการทำงาน	สภาพแวดล้อม และเครื่องมือที่ใช้ ในการทำงาน	→											บพ..		
๒. สำรวจสภาพอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงาน					→									บพ.		
๓. จัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอต่อการ ปฏิบัติการ							→							บพ.		
๔. กำหนดวัน และ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม									→							
๕. Big Cleaning Day											→					
๖. รายงานผลให้ผู้บริหาร กองทุนทราบ												→				

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : เจ้าหน้าที่มีมุมพักผ่อนตามอัธยาศัยและบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑๑	กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	๑. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยมีมุมพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน ๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพ ทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุขร่างกายและจิตใจที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริงเป็นมาตรฐานเดียวกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	เจ้าหน้าที่มีมุมพักผ่อนตามอัธยาศัยและบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ ๓	๑. จัดสถานที่ และหนังสือให้ความรู้ ความบันเทิง ๒. จัดทำบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ๓. เชิญชวนเจ้าหน้าที่เข้าใช้บริการ ๔. ปรับเปลี่ยนข้อมูลทุกสัปดาห์ ๕. รายงานผลให้ผู้บริหารกองทุนทราบทุกเดือน	เม.ย. ๖๔ - ก.ย. ๖๔	-	ฝ่ายบริหารทั่วไป

กิจกรรมการจัดมูมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนันทนาการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการจัดมูมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนันทนาการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ความสอดคล้อง

๓.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๓.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๔. วัตถุประสงค์

๔.๑ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยมีมูมพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน

๔.๒ เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพ ทำให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีมีความพร้อมในการทำงาน

๕. เป้าหมาย

มีมูมพักผ่อนและบอร์ดนันทนาการ

๖. ขั้นตอน

๖.๑ จัดสถานที่ และหนังสือให้ความรู้ ความบันเทิง

๖.๒ จัดทำบอร์ดนันทนาการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

๖.๓ เชิญชวนเจ้าหน้าที่เข้าใช้บริการ

๖.๔ ปรับเปลี่ยนข้อมูลทุกสัปดาห์

๖.๕ รายงานผลให้ผู้บริหารกองทุนทราบทุกเดือน

๗. ผลผลิต

มูมพักผ่อนและบอร์ดนันทนาการ

๘. ผลลัพธ์

เจ้าหน้าที่มีมูมคลายเครียดจากการปฏิบัติงานและมีความรู้ในการดูแลสุขภาพ

๙. ระยะเวลา

เดือนเมษายน ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๔

๑๐. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

เจ้าหน้าที่มีมุมมองเพื่อนตามอัธยาศัยและบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

กิจกรรมหลักของ โครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กำหนดแล้วเสร็จ												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. จัดสถานที่ และหนังสือ ให้ความรู้ ความบันเทิง	เจ้าหน้าที่มีมุม พักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดให้ความรู้ เกี่ยวกับสุขภาพ	มุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดให้ความรู้ เกี่ยวกับสุขภาพ													บพ.	
๒. จัดทำบอร์ดนิทรรศการ ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ															บพ.	
๓. เชิญชวนเจ้าหน้าที่เข้าใช้ บริการ															บพ.	
๔. ปรับเปลี่ยนข้อมูล ทุกสัปดาห์															บพ.	
๕. รายงานผลให้ผู้บริหาร กองทุนทราบทุกเดือน															บพ.	

๕.๖ โครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการ/กิจกรรม	กำหนดแล้วเสร็จ											
	ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕
๑. กิจกรรม ชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ												
๒. กิจกรรม การติดตามการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุน												
๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕												
๔. โครงการเพิ่มทักษะนักรบประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๕ โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๖. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม												

๕.๗ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
- เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จของกิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทุน

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมชี้แจง แนวทาง และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ	เพื่อวัดประสิทธิภาพ ของการจัดทำประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผล โดยใช้เวลา มาช่วยในการกำกับเพื่อให้ บุคลากรทราบตั้งแต่รอบการ ประเมิน	<u>ผลผลิต</u> ผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสามารถ นำมาปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการทำงานได้เพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> การดำเนินงานกองทุนมีการ ขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวเพื่อผลการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	ระดับความสำเร็จ ของการชี้แจง แนวทางและวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติราชการ	ประกาศ หลักเกณฑ์และ วิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ได้ภายในเดือน ตุลาคม	๑. ทบทวนปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการ ในปีที่ผ่านมา ๒. ประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาทบทวน หลักเกณฑ์ฯ ๓. จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ฯ เสนอกรม เห็นชอบ ๔. ประกาศหลักเกณฑ์ฯ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ ๕. ให้คำปรึกษา แนะนำ กระบวนการการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้หน่วยงาน ที่มีข้อสงสัย	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	๙,๑๒๐	ฝ่าย บริหาร ทั่วไป

กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ความสอดคล้อง

๓.๑ แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

๓.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

๔. วัตถุประสงค์

เพื่อวัดประสิทธิภาพของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล โดยใช้เวลามาช่วยในการกำกับเพื่อให้บุคลากรทราบตั้งแต่รอบการประเมิน

๕. เป้าหมาย

บุคลากรกองทุนมีประสิทธิภาพสูงด้วยระบบการประเมินผลรายบุคคล

๖. ขั้นตอน

๖.๑ ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในปีที่ผ่านมา

๖.๒ ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล

๖.๓ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอกรมเห็นชอบ

๗.๔ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

๗.๕ ให้คำปรึกษา แนะนำ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานที่มีข้อสงสัย

๗. ผลผลิต

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสามารถนำมาปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานได้เพิ่มขึ้น

๘. ผลลัพธ์

การดำเนินงานกองทุนมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

๙. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๕

๑๐. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๙,๑๒๐ บาท (เก้าพันหนึ่งร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๑๑. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๒. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของกิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทุน
เกณฑ์การวัด :

ระดับที่ ๑	ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในปีที่ผ่านมา
ระดับที่ ๒	ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการ
ระดับที่ ๓	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ฯ ภายใน ๓๐ ธันวาคม
ระดับที่ ๔	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ฯ ภายใน ๑๕ ธันวาคม
ระดับที่ ๕	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ฯ ภายใน ๓๐ พฤศจิกายน

กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กิจกรรมหลักของ โครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน
๑. ทบทวนปัญหา อุปสรรคในการ ดำเนินการในปี ที่ผ่านมา	บุคลากรกองทุน มีประสิทธิภาพสูงด้วย ระบบการประเมินผล รายบุคคล	ระดับความสำเร็จ ของ การ ชี้ แจ ง แนวทางและวิธีการ ประเมินผล การ ปฏิบัติราชการ	→												บท..	
๒. ประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาทบทวน หลักเกณฑ์ ฯ			→												บท.	
๓. จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ ฯ เสนอกรม เห็นชอบ			→												บท.	
๔. ประกาศหลักเกณฑ์ฯ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ			→												บท.	
๕. ให้คำปรึกษา แนะนำ กระบวนการการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้หน่วยงานที่มี ข้อสงสัย														→	บท.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กิจกรรมการติดตามการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุน

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
- เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรบุคลากรของกองทุน

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๒	กิจกรรมการติดตามการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุน	เพื่อให้หน่วยงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถปฏิบัติงานจริงเป็นมาตรฐานเดียวกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรบุคลากรของกองทุน	สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในไตรมาสแรก	๑. จัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน ๒. เสนอกรมขอความเห็นชอบแนวทาง ๓. จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ	ม.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๕	-	ฝ่ายบริหารทั่วไป

กิจกรรมการติดตามการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุน

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการติดตามการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ความสอดคล้อง

๓.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด
ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม
และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

๓.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
และธรรมาภิบาล

๔. วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางการดำเนินการสรรหา
เลือกรับบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๕. เป้าหมาย

หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริง เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๖. ขั้นตอน

๖.๑ จัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน

๖.๒ เสนอกรมขอความเห็นชอบแนวทาง

๖.๓ จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ

๗. ผลผลิต

หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริง เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๘. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

๙. ระยะเวลา

เดือนมกราคม - กันยายน ๒๕๖๕

๑๐. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน

เกณฑ์การวัด :

ระดับที่ ๑	ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในปีที่ผ่านมา
ระดับที่ ๒	ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณากระบวนการติดตาม
ระดับที่ ๓	จัดทำแผนและกระบวนการติดตาม
ระดับที่ ๔	ดำเนินการติดตาม
ระดับที่ ๕	ประเมินผลและรายงานผลการติดตาม

กิจกรรมการติดตามการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุน

กิจกรรมหลักของ โครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน
๑. จัดประชุมคณะทำงาน พิจารณาแนวทางการดำเนินการติดตาม	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกสรร บุคลากรกองทุน	ระดับ ๕				→									บพ.	
๒. จัดทำแผนและแนว ทางการการติดตาม						→									บพ.	
๓. ดำเนินการติดตาม						→	→	→	→	→	→	→	→	→	บพ.	
๔. ประเมินผล – รายงาน ผลการติดตาม						→	→	→	→	→	→	→	→	→	บพ.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓** : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓** : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์** : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๒** : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์** : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์** : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน** : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในภูมิภาคสามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด	<u>ผลผลิต</u> เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด <u>ผลลัพธ์</u> การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปครบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล/กระทรวงการคลัง	ร้อยละ ของจำนวนหน่วยงานในภูมิภาคที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด เท่ากับ ร้อยละ ๘๐	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. สรุปผลการดำเนินโครงการ	ม.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๕	๑,๐๑๗,๑๐๐	กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทุน

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

๔.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ 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 พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ๓ ด้าน ได้แก่

- การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
- การประชุมปิดการตรวจสอบ
- การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบ
- การรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อการวางแผนตรวจสอบ

ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

๖.๑ การเบิกจ่ายตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ

๖.๒ การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานในภูมิภาค มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๖. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

๗. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในภูมิภาค จำนวน ๗๘ แห่ง สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

๘. ขั้นตอน

- ๘.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร
- ๘.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๘.๓ ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ
- ๘.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๘.๕ สรุปผลการดำเนินโครงการ

๙. ผลผลิต

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

๑๐. ผลลัพธ์

การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล/กระทรวงการคลัง

๑๑. ระยะเวลา

เดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕

๑๒. งบประมาณ

ดำเนินการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวนเงิน ๑,๐๑๗,๑๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งหมื่นเจ็ดพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) ประกอบด้วย

๑๒.๑ ค่าตอบแทนวิทยากร

- | | |
|--|------------|
| - ภาคทฤษฎี ๑ คน (๖๐๐ บาท x ๙ ชม. x ๑ คน) | ๕,๔๐๐ บาท |
| - ภาคปฏิบัติประจำกลุ่ม ๘ คน (๖๐๐ บาท x ๙ ชม. x ๓ คน) | ๔๓,๒๐๐ บาท |

๑๒.๒ ค่าอาหาร

- | | |
|---|-------------|
| - ค่าอาหารกลางวัน (๑๘๒ คน x ๖๕๐ บาท x ๓ วัน) | ๓๕๔,๙๐๐ บาท |
| - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๑๘๒ คน x ๕๐ บาท x ๖ มื้อ) | ๕๔,๖๐๐ บาท |

๑๒.๓ ค่าที่พัก (๑๕๒ คน x ๙๐๐ บาท x ๓ คืน)	๔๑๐,๔๐๐ บาท
---	-------------

๑๒.๔ ค่าวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรม (๑๖๔ คน x ๓๐๐ บาท)	๔๙,๒๐๐ บาท
--	------------

๑๒.๕ ค่าเอกสารการฝึกอบรม (๑๖๔ ชุด x ๖๐๐ บาท)	๙๘,๔๐๐ บาท
--	------------

๑๒.๖ ค่ายานพาหนะสำหรับวิทยากร	๑,๐๐๐ บาท
-------------------------------	-----------

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๓. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

ร้อยละของจำนวนหน่วยงานในภูมิภาคที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด เท่ากับ ร้อยละ ๘๐

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานการเงินได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนหน่วยงานในภูมิภาคที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด	๑๐				→									งบ.	
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐				→									งบ.	
๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ			๔๐						→							งบ.	สพ./ตส./สพร./สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐						→							งบ.	สพ./ตส./สพร./สนพ.
๕. สรุปผลการดำเนินโครงการ			๑๐						→							งบ.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๙๐

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๔	โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	<u>ผลผลิต</u> ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติได้รับรู้และเข้าใจแผนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๙๐	ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มากกว่าร้อยละ ๙๐	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ประเมินผลโครงการและจัดทำ Pre-Post test ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	ธ.ค. ๖๔ - ก.พ. ๖๕	๑,๓๔๘,๗๐๐	กลุ่มงานบริหารกองทุน

โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ชื่อโครงการ โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

๔.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

๕.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ 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 มีลูกหนี้ค้างเหลือยังไม่ปิดบัญชีจำนวน ๖,๐๐๐ ราย เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่นมาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ทราบว่ามีลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี
- (๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์และบังคับคดีทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง
- (๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์อายุความครบ ๑๐ ปี
- (๔) หน่วยงานเจ้าของลูกหนี้ที่ส่งลูกหนี้ของตนไปฟ้องคดีและหน่วยงานที่รับลูกหนี้มาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ให้ตรวจสอบรายชื่อลูกหนี้ว่าตรงกันหรือไม่ กรณีรายชื่อลูกหนี้ไม่ตรงกันให้ทั้งสองหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง เนื่องจากรายชื่อลูกหนี้ของหน่วยงานที่ส่งฟ้องคดีกับหน่วยงานที่รับฟ้องคดีต้องตรงกัน

๕.๒.๔ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวจะต้องดำเนินการในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมายและกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

๗. เป้าหมาย

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายในและผู้ประสานงาน รวมจำนวน ๒๕๐ คน

๘. ขั้นตอน

- ๘.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร
- ๘.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๘.๓ ดำเนินการสัมมนา
- ๘.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๘.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติได้รับรู้และเข้าใจแผนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๑. ระยะเวลา

เดือนธันวาคม ๒๕๖๔ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเบิกจ่ายจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน งบค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเงิน ๑,๓๔๘,๗๐๐ บาท (หนึ่งล้านสามแสนสี่หมื่นแปดพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ประกอบด้วย

ที่	รายการ	ราคา	จำนวน	จำนวน	รวมทั้งสิ้น
๑	ค่าที่พัก				๖๑๓,๕๐๐ บาท
	- ห้องพักเดี่ยว (ชาย ๑ คน และ หญิง ๑ คน)	๑,๕๕๐ บาท	๓ คืน	๒ คน	๘,๗๐๐ บาท
	- ห้องพัสดุ	๙๐๐ บาท	๓ คืน	๒๒๔ คน	๖๐๔,๘๐๐ บาท
๒	ค่าตอบแทนวิทยากร				๑๐,๒๐๐ 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
	วันที่ ๓ วิทยากรภาครัฐ				
	- บรรยาย	๖๐๐ บาท	๕ ชั่วโมง	๑ คน	๓,๐๐๐ บาท
๓	ค่าอาหาร				๖๐๐,๐๐๐ บาท
	- ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	๗๐๐ บาท	๓ มื้อ	๒๕๐ คน	๕๒๕,๐๐๐ บาท
	- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๕๐ บาท	๖ มื้อ	๒๕๐ คน	๗๕,๐๐๐ บาท
๔	ค่าเอกสารการฝึกอบรม	๒๕๐ บาท		๒๕๐ ชุด	๖๒,๕๐๐ บาท
๕	ค่าวัสดุการฝึกอบรม	๒๕๐ บาท		๒๕๐ ชุด	๖๒,๕๐๐ บาท
รวม					๑,๓๔๘,๗๐๐ บาท

หมายเหตุ ถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๗. ตัวชี้วัด

ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๙๐

โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕																	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน
๑.ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนา และวิทยากร	ผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ร้อยละ ๙๐	๒๐			→										บก.	
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐			→										บก.	
๓. ดำเนินการสัมมนา			๒๐					→								บก.	สพร / สนพ
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐					→								บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ			๒๐						→							บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๕

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๕	โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ ๒. เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๘๐ คน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้ในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๕	บุคลากรกองทุนมี ท ก ษ ะ ค ว า ม ร ู้ เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าร้อยละ ๘๕	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓ ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	มี.ค. ๖๕ - ก.ค. ๖๕	๘๐๘,๘๐๐ (จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๔๐๔,๔๐๐)	กลุ่มงานบริหารกองทุน

โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. สอดคล้องกับ

๔.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย ๓ รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด

ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม

และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

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

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ กำหนดให้จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็จของการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคต โดยพิจารณาถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงิน วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งครอบคลุมนโยบายภาครัฐ ข้อจำกัดของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อนำไปสู่การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงาน ระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไขในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนดแผนการดำเนินงานในเชิงรุก รวมทั้งขั้นตอน กระบวนการการให้บริการ การรับชำระเงิน หรือกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานครอบคลุมสถานประกอบการกิจการที่ขาดความพร้อมอย่างแท้จริง

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการ และวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่าการประชาสัมพันธ์น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอกู้ยืมเงิน และการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้องกับการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับผู้ประกอบกิจการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการเพิ่มทักษะนักรประชาสัมพันธ์การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรประชาสัมพันธ์ กลยุทธ์การขายและการตลาด เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จึงขอให้ผู้ประกอบกิจการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และขับเคลื่อนการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรประชาสัมพันธ์

๖.๒ เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

๗. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ประสานงาน จำนวน ๒ รุ่น ๆ ละ ๕๐ คน รวมจำนวน ๑๐๐ คน

๘. ขั้นตอน

๘.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร

๘.๒ ขออนุมัติโครงการ

๘.๓ ดำเนินการอบรม

๘.๔ ประเมินผลโครงการ

๘.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๙. ผลผลิต

บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะนักรประชาสัมพันธ์การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๘๐ คน

๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้ในการเป็นนักรประชาสัมพันธ์การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ระยะเวลา

มีนาคม ๒๕๖๕ – กรกฎาคม ๒๕๖๕

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงินจำนวน ๘๐๘,๘๐๐ บาท (แปดแสนแปดพันแปดร้อยบาทถ้วน) จำนวน ๒ รุ่น ๆ ละ ๔๐๔,๔๐๐ บาท (สี่แสนสี่พันสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ประกอบด้วย

ที่	รายการ	ราคา	จำนวน	จำนวน	รวมทั้งสิ้น
๑	ค่าที่พัก				๑๓๘,๓๐๐ บาท
	- ห้องพัสดุ (ชาย ๑ คน และ หญิง ๑ คน)	๑,๔๕๐ บาท	๓ คืน	๒ คน	๘,๗๐๐ บาท
	- ห้องพัสดุ	๙๐๐ บาท	๓ คืน	๔๘ คน	๑๒๙,๖๐๐ บาท
๒	ค่าตอบแทนวิทยากร				๖๓,๖๐๐ บาท
	วันที่ ๑				
	- แบ่งกลุ่ม	๑,๒๐๐ บาท	๘ ชั่วโมง	๕ คน	๔๘,๐๐๐ บาท
	วันที่ ๒				
	- บรรยาย	๑,๒๐๐ บาท	๘ ชั่วโมง	๑ คน	๙,๖๐๐ บาท
	วันที่ ๓				
	- บรรยาย	๑,๒๐๐ บาท	๕ ชั่วโมง	๑ คน	๖,๐๐๐ บาท
๓	ค่าอาหาร				๑๘๗,๕๐๐ บาท
	- ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	๗๐๐ บาท	๕ มื้อ	๕๐ คน	๑๗๕,๐๐๐ บาท
	- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๕๐ บาท	๕ มื้อ	๕๐ คน	๑๒,๕๐๐ บาท
๔	ค่าเอกสารการฝึกอบรม	๑๐๐ บาท		๕๐ ชุด	๕,๐๐๐ บาท
๕	ค่าวัสดุการฝึกอบรม	๒๐๐ บาท		๕๐ ชุด	๑๐,๐๐๐ บาท
รวม					๔๐๔,๔๐๐ บาท

๑๓. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๕

โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน																	
ขั้นตอนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร	บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ ๘๕	๒๐						→							บก.	
๒. ขออนุมัติโครงการ			๒๐							→						บก.	
๓. ดำเนินการอบรม			๒๐								รุ่นที่ ๑	รุ่นที่ ๒				บก.	สพ./สพร./สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐								→	→				บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ			๒๐									→	→			บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๖	โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ	บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐	บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มากกว่าร้อยละ ๙๐	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ประเมินผลโครงการและจัดทำ Pre-Post test ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	ก.พ. ๖๕ - มี.ค. ๖๕	๘๕๔,๔๐๐	กลุ่มงานบริหารกองทุน

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

๔.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

๕.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การติดตามหนี้ ส่งฟ้องคดีสืบทรัพย์บังคับคดี ลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้ยืมเงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ การให้เงินกู้ยืมเงินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรม เนื่องจากต้องดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว ซึ่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจงานกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ กระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๑๒๐ อัตรา และกรมเห็นชอบให้ดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนกลาง กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๓๑ อัตรา และส่วนภูมิภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๐ แห่ง รวมจำนวน ๘๙ อัตรา

๕.๒ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ วงเงินให้กู้ยืม จำนวน ... ล้านบาท และวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ... ล้านบาท จึงต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างกองทุน เพื่อนำไปประชาสัมพันธ์แจ้งผู้ประกอบการได้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

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

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงเห็นควรจัดสัมมนาลูกจ้างกองทุนทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

๖. วัตถุประสงค์

- ๖.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ประสบผลสำเร็จ
- ๖.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๖.๓ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน
- ๖.๔ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๗. เป้าหมาย

ลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานกลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๔๐ คน

๘. ขั้นตอน

- ๘.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร
- ๘.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๘.๓ ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม
- ๘.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๘.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๙. ผลผลิต

บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกัน

๑๐. ผลลัพธ์

- ๑๐.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนให้ ประสบผลสำเร็จ
- ๑๐.๒ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๐.๓ เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน
- ๑๐.๔ นำความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไปปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๑๑. ระยะเวลา

เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๕

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเบิกจ่ายจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
งบค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเงินจำนวน ๘๕๔,๔๐๐ บาท (แปดแสนห้าหมื่นสี่พัน
สี่ร้อยบาทถ้วน) ประกอบด้วย

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

หมายเหตุ ถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๓. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน																	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนา และวิทยากร	บุคคลากรที่เข้าร่วม โครงการสัมมนา มีความรู้ความเข้าใจ ในเป้าหมายการ ทำงานร่วมกัน	ร้อยละ ๙๐	๒๐					→								บก.	
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐					→								บก.	
๓. ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยาย และกิจกรรมกลุ่ม			๒๐						→							บก.	สพร. / สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐						→							บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ			๒๐							→						บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

- ประเด็นหลักที่ ๓** : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๑** : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๒** : ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- แผนบุคคลประเด็นหลักที่ ๓** : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- เป้าประสงค์** : บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- กลยุทธ์** : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน** : เจ้าหน้าที่มีมุมพักผ่อนตามอัธยาศัยและบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๗	กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม	๑. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ๒. เพื่อสร้างทีมงานที่ดีและทุกคนในทุกกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ๓. เพื่อปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกทัศนคติ และมีระเบียบวินัยมากขึ้น	<u>ผลผลิต</u> สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ ๓	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. กำหนดวัน และประชาสัมพันธ์กิจกรรม ๓. Big Cleaning Day ๔. รายงานผลให้ผู้บริหารกองทุนทราบ	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	-	ฝ่ายบริหารทั่วไป

กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ความสอดคล้อง

๓.๑ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๓.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๔. วัตถุประสงค์

๔.๑ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

๔.๒ เพื่อสร้างทีมงานที่ดีและทุกคนในทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

๔.๓ เพื่อปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึก ทศนคติ และมีระเบียบวินัยมากขึ้น

๕. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

๖. ขั้นตอน

๖.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๖.๒ กำหนดวัน และประชาสัมพันธ์กิจกรรม

๖.๓ Big Cleaning Day

๖.๔ รายงานผลให้ผู้บริหารกองทุนทราบ

๗. ผลผลิต

สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

๘. ผลลัพธ์

เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

๙. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๕

๑๐. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

กิจกรรมหลักของ โครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน
๑. แต่งตั้งคณะทำงาน	เจ้าหน้าที่มี สภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมในการ ทำงาน	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	→												บพ..	
๒. กำหนดวัน และ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม						→										
๓. Big Cleaning Day									→							
๖๔ รายงานผลให้ผู้บริหาร กองทุนทราบ												→				