



แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพ มีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะถูกขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ และบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จริง 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 การระดมความคิดเห็น.....	๓๗
๒.๔ การสำรวจความต้องการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน.....	๔๔
๒.๕ การสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๕๕
๒.๖ การพัฒนารูปแบบ ข้อมูลสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เทคนิคหรือมาตรการ ที่ใช้สำหรับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๖๔
๒.๗ สรุปปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกจากการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๖๕
บทที่ ๓ การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖๘
๓.๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๖๘
๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๖๙
๓.๓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๗๑
๓.๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี.....	๗๒
๓.๕ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙).....	๗๓
๓.๖ นโยบายของคณะรัฐมนตรี.....	๗๔
๓.๗ ระบบราชการไทย ๔.๐.....	๗๔
๓.๘ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๗๖
๓.๙ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๗๗
๓.๑๐ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๘๐
๓.๑๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๘๒

บทที่ ๔ การกำหนดแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี	๘๓
๔.๑ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๘๕
๔.๒ พันธกิจแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๘๕
๔.๓ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๘๕
๔.๔ พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๘๕
๔.๕ วิสัยทัศน์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๘๖
๔.๖ พันธกิจแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๘๖
๔.๗ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง.....	๘๗
บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	
และแผนปฏิบัติการประจำปี	๘๙
๕.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕.....	๘๙
๕.๒ ตารางสรุปโครงการ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕.....	๑๑๔
๕.๓ โครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔.....	๑๑๘
๕.๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔.....	๑๑๙
๕.๕ โครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕.....	๒๑๑
๕.๖ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕.....	๒๑๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙) และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างที่อยู่ในระบบการจ้างงานและถูกปลดตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานให้สามารถพัฒนาทักษะและยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยให้กู้ยืมเงินเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๕ และหยุดให้กู้ยืมเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำทุนมาจากเงินที่โอนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการตามข้อ ๒๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและบริหารตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ประเด็นที่ ๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี พิจารณาจาก มีการจัดทำ หรือทบทวน แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยจะต้องสอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของทุนหมุนเวียน และมีการระบุโครงการที่เกี่ยวข้อง ๔ ประเด็น และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีองค์ประกอบหลักที่ตีกรอบตามกำหนดและมีองค์ประกอบเพิ่มเติม ๒ ประเด็น ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประเด็นที่ ๑ การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ พิจารณาจากการกำหนดทิศทางแผนปฏิบัติการและเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของทุนหมุนเวียน โดยให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ความเห็นชอบทิศทางแผนปฏิบัติการและเป้าประสงค์ที่ผู้บริหารทุนหมุนเวียนนำเสนอ โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่มีคุณภาพและระบอบองค์ประกอบที่สำคัญครบถ้วน โดยแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ และระยะเวลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ โดยทุนหมุนเวียนต้องจัดส่งแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ให้กระทรวงการคลัง ๑ เดือน ก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไป ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นที่ ๒ การจัดทำและดำเนินงาน

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พิจารณาจากการจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ โดยจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชีและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๓

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ตามคำสั่งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งคณะทำงาน ได้กำหนดแผนการดำเนินงานในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามขั้นตอนและรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ๕.๑ และ ๕.๒

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบาย ของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑.๒.๒ เพื่อนำความคิดเห็นในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ทำให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการ และมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง และพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 ต่อคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ

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

๑.๕.๙ สื่อสารให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ

บทที่ ๒

การทบทวนผลการดำเนินงาน

กรมบัญชีกลางได้ประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ประกอบด้วยเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ดังนี้ ๑. การเงิน ๒. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. การปฏิบัติงาน ๔. การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง และ ๖. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง มีผลการประเมินการดำเนินงานเฉลี่ยและคะแนนประเมินผลทุกด้านเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จึงมีผลการประเมิน “ผ่าน” โดยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙๐๖ คะแนน โดยมีข้อสังเกตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑. การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรให้ความสำคัญกับวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้เกิดการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการสำรวจ

๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดวิธีการหรือมาตรการ เพื่อนำมาใช้ดำเนินการ นอกเหนือจากการเรียกเก็บเงินค่าปรับจากสถานประกอบการเพียงอย่างเดียว

๓. การพัฒนาฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ควรนำเข้าข้อมูลสถานประกอบกิจการในฐานข้อมูลให้ครบถ้วนทุกเรื่องที่สำคัญ

๔. กองทุนฯ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเพียงใด ภายหลังจากการศึกษาและปฏิบัติตามคู่มือในการปฏิบัติงานมากกว่า การทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ

๕. กองทุนฯ ควรพิจารณาการให้เงินอุดหนุนและเงินกู้สำหรับสถานประกอบกิจการ ให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาตามแนวทางที่รัฐบาลกำหนด

๒.๑ ตารางแสดงผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัดปีบัญชี ๒๕๖๒					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
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 การจัดทำรายงานวิเคราะห์ผู้ใช้บริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของทุน หมุนเวียน(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

ตารางแสดงผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

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
- ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	ร้อยละ	๑.๕	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐	๑๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๐๗๕๐	
- ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม 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	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๘ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๙ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน ๑๐ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน ๑๑ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน ๑๒ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๑๒ เดือน	๕.๐๐๐๐	๐.๑๐๐๐	
- การบันทึกรายงานการรับจ่าย และการใช้จ่ายเงินฯ งวดสิ้นปีบัญชี ๒๕๖๒	ระดับ	๑	ไม่สามารถดำเนินงาน	-	-	-	ดำเนินการได้สำเร็จ	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

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลในบันทึกข้อตกลงฯ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ อยู่ที่ “ระดับ ๔.๙๐๘๔” โดยมีสาระสำคัญในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ วางเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕) ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้
 ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๑ ร้อยละของการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ตามแผน (น้ำหนักร้อยละ ๘)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑.๑.๑ ร้อยละของการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ตามแผน	ร้อยละ	๘	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๙๙.๑๕

ผลการประเมิน

พิจารณาจากร้อยละของจำนวนเงินที่ได้มีการให้กู้ยืมในปีบัญชี ๒๕๖๒ เทียบกับเป้าหมายของวงเงินให้กู้ยืม ที่ได้รับอนุมัติในปีบัญชี ๒๕๖๒ โดยกองทุนฯ มีจำนวนเงินที่ได้มีการให้กู้ยืมเท่ากับ ๖๒.๑๙ ล้านบาท และมีวงเงินให้กู้ยืมที่ได้รับอนุมัติเท่ากับ ๖๒.๗๒ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๑๕ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๘๓๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๒ ร้อยละของการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามแผน (น้ำหนักร้อยละ ๗)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑.๑.๒ ร้อยละของการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามแผน	ร้อยละ	๗	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๙๙.๙๙

ผลการประเมิน

พิจารณาจากร้อยละของจำนวนเงินที่ได้มีการช่วยเหลือหรืออุดหนุนในปีบัญชี ๒๕๖๒ เทียบกับเป้าหมาย ของวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับอนุมัติในปีบัญชี ๒๕๖๒ โดยกองทุนฯ มีเป้าหมายของวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับอนุมัติเท่ากับ ๑๙ ล้านบาท และมีจำนวนเงินที่ได้มีการช่วยเหลือหรืออุดหนุนเท่ากับ ๑๘.๙๙ ล้านบาท คิดเป็น ร้อยละ ๙๙.๙๙ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๙๙๘๐ คะแนน

๒. ด้านการสนองประโยชน์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลในบันทึกข้อตกลงฯ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ อยู่ที่ “ระดับ ๔.๗๕๐๐” โดยมีสาระสำคัญในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ การจัดทำรายงานวิเคราะห์ผู้ใช้บริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของทุนหมุนเวียน (ตัวชี้วัดร่วม) (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๑ การจัดทำรายงานวิเคราะห์ผู้ใช้บริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของทุนหมุนเวียน (ตัวชี้วัดร่วม)	ร้อยละ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๐๐๐๐

ผลการประเมิน

ในปีบัญชี ๒๕๖๒ กองทุนฯ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบและคณะทำงานรวบรวม วิเคราะห์และระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมที่สำคัญของกองทุนฯ โดยจัดทำรายงานการวิเคราะห์และระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของกองทุนฯ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๒ รวมถึงมีการนำข้อมูลรายงานการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ประกอบการทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์เป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์ รวมถึงแผนปฏิบัติการประจำปีของกองทุนฯ อีกทั้งนำมากำหนดแผนการดำเนินงานทั้งระยะยาวและประจำปีอย่างน้อย ๑ แผนงาน/โครงการ เพื่อบริหารความสัมพันธ์และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของกองทุนฯ อย่างไรก็ตาม กองทุนฯ ยังไม่มีการจัดทำวิเคราะห์ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมที่สำคัญของกองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๐๐๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการกองทุนฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕) ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ (น้ำหนักร้อยละ ๘)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๒.๑ ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๘	๗๕	๘๐	๗๕	๙๐	๙๕	๙๖.๐๕

ผลการประเมิน

ในปีบัญชี ๒๕๖๒ กองทุนฯ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ จำนวน ๘๘ ราย โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจกลับจำนวน ๗๕ ราย ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจในระดับมากและมากที่สุด จำนวน ๗๔ ราย คิดเป็นระดับคะแนนความพึงพอใจเท่ากับร้อยละ ๙๖.๐๕ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (น้ำหนักร้อยละ ๗)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๒.๑ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๗	๗๕	๘๐	๗๕	๙๐	๙๕	๙๘.๑๐

ผลการประเมิน

พิจารณาจากความพึงพอใจของผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและมากที่สุดเทียบกับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ในปีบัญชี ๒๕๖๒ กองทุนฯ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ๗๕๑ ราย โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจในระดับมากและมากที่สุด จำนวน ๕๑๙ ราย คิดเป็นระดับคะแนนความพึงพอใจเท่ากับร้อยละ ๙๘.๑๐ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๓. ด้านการปฏิบัติการ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลในบันทึกข้อตกลงฯ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ อยู่ที่ “ระดับ ๔.๕๐๐๐” โดยมีสาระสำคัญในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่ อยู่ในข่ายบังคับฯ	แห่ง	๑๕	ดำเนินการรวบรวมข้อมูลสถานประกอบกิจการทั้งหมดของประเทศเพื่อจัดทำฐานข้อมูลรองรับระบบการจัดการสารสนเทศ	ผ่านเกณฑ์การประเมินผลระดับ ๑ พร้อมทั้ง วิเคราะห์และแบ่งประเภทสถานประกอบกิจการ	ผ่านเกณฑ์การประเมินผลระดับ ๒ พร้อมทั้ง กำหนดแนวทางในการติดตามรูปแบบและประเด็นที่ใช้ในการปฏิบัติการตรวจติดตามเพื่อให้สถานประกอบกิจการมีการนำส่งเงินสมทบได้อย่างเป็นระบบและครบถ้วน	ผ่านเกณฑ์การประเมิน ผลระดับ ๓ พร้อมทั้ง จัดลำดับความสำคัญสถานประกอบกิจการเพื่อกำหนดความจำเป็นเร่งด่วนและพื้นที่/สถานประกอบกิจการที่ต้องเร่งรัดในการติดตาม ตลอดจนแผนงานทั้งหมดในการเข้าติดตามสถานประกอบกิจการจากผลการจัดลำดับความสำคัญทั้งแผนประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ และแผนระยะยาว	ผ่านเกณฑ์การประเมินผลระดับ ๔ พร้อมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการได้ตามแผนประจำปี บัญชี ๒๕๖๒ และปฏิบัติได้ครบถ้วนตามแผนปฏิบัติการ ร้อยละ ๑๐๐	๕

ผลการประเมิน

พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับฯส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และบันทึกข้อมูลเข้าระบบสารสนเทศได้ครบถ้วน

ในปีบัญชี ๒๕๖๒ กองทุนฯ มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลสถานประกอบการทั้งหมดทั่วประเทศ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลรองรับระบบการจัดการสารสนเทศ ทั้งข้อมูลจากระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ประกอบกับทะเบียนผู้ประกอบการจากศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) รวบรวมได้ทั้งหมด ๑๗,๐๑๒ แห่ง โดยมีการวิเคราะห์และแบ่งประเภทสถานประกอบการออกเป็นสถานประกอบการที่มา/ไม่มา แสดงตนว่าอยู่ในข่ายบังคับฯ โดยมีสถานประกอบการที่ยังไม่มาแสดงตนว่าอยู่ในข่ายบังคับฯ จำนวน ๒,๖๒๒ แห่ง ซึ่งสถานประกอบการที่ยังไม่มาแสดงตนว่าอยู่ในข่ายบังคับฯ สามารถแบ่งเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ - ๕๐๐ คน จำนวน ๘๘ แห่ง และสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐๑ คนขึ้นไป จำนวน ๒,๕๓๔ แห่ง รวมถึงมีการกำหนดแนวทางในการติดตามรูปแบบและประเด็นที่ใช้ในการปฏิบัติการตรวจติดตาม เพื่อให้สถานประกอบการนำส่งเงินสมทบได้อย่างเป็นระบบและครบถ้วน โดยมีการจัดลำดับความสำคัญสถานประกอบการเพื่อกำหนดความจำเป็นเร่งด่วนและพื้นที่สถานประกอบการที่ต้องเร่งรัดในการติดตาม ตลอดจนแผนงานทั้งหมดในการเข้าติดตามสถานประกอบการจากผลการจัดลำดับความสำคัญ ทั้งแผนประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ และแผนระยะยาว และสามารถติดตามผลการดำเนินงานของสถานประกอบการได้ตามแผนประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ และปฏิบัติได้ครบถ้วนตามแผนปฏิบัติการ ร้อยละ ๑๐๐ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	ระดับ	๑๕	สามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี บัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๘๐	สามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี บัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๙๐	สามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๑๐๐ และผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ครบถ้วน (ตามแผนงานฯ หรือ ระยะเวลา	ผ่านเกณฑ์การประเมินผลระดับ ๓ รวมทั้งมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๕๐ (ตามตัวชี้วัด แผนงานฯ หรือ ระยะเวลา)	มีผลการดำเนินงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๘๐ (ตามตัวชี้วัด แผนงานฯ หรือ ระยะเวลา)	๔

ผลการประเมิน

พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ กองทุนฯ มีแผนงาน/โครงการทั้งหมด ๕ แผนงาน โดยสามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย ๕ แผนงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายครบถ้วน รวมถึงมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๓ แผนงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๐๐๐๐ คะแนน

๔. ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลในบันทึกข้อตกลงฯ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ อยู่ที่ “ระดับ ๔.๑๓๓๓” โดยมีสาระสำคัญในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๑๕๐๐
๑. การจัดให้มีระบบข้อร้องเรียน ช่องทางการรับข้อร้องเรียนและการจัดทำรายงานสรุปเกี่ยวกับข้อร้องเรียนภายในองค์กรนำเสนอผู้บริหารขององค์กร	ระดับ	๗	มีการระบุช่องทางรับข้อร้องเรียน และมีการจัดทำรายงานสรุปนำเสนอเป็นรายปี	มีการระบุช่องทางรับข้อร้องเรียน และเสนอแนวทางแก้ไข พร้อมทั้งมีการจัดทำรายงานสรุปนำเสนอเป็นรายปี	มีการระบุช่องทางรับข้อร้องเรียนและมีการจัดทำรายงานสรุปนำเสนอเป็นรายไตรมาส	มีการระบุช่องทางรับข้อร้องเรียนและเสนอแนวทางแก้ไข พร้อมทั้งมีการจัดทำรายงานสรุปนำเสนอเป็นรายไตรมาส	มีการระบุช่องทางรับข้อร้องเรียนและเสนอแนวทางแก้ไข พร้อมทั้งมีการจัดทำรายงานสรุปนำเสนอเป็นรายเดือน	๕.๐๐๐๐
๒. การจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยง	ระดับ	๘	ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวนคู่มือการบริหารความเสี่ยง	ทุนหมุนเวียนอยู่ระหว่างจัดทำ/ ทบทวนคู่มือการบริหารความเสี่ยง	คู่มือการบริหารความเสี่ยงของทุนหมุนเวียนแล้วเสร็จ โดยมีองค์ประกอบที่ดีของคู่มือครบถ้วน	ครบถ้วนตามระดับ ๓ และ คู่มือการบริหารความเสี่ยงผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ครบถ้วนตามระดับ ๔ และเผยแพร่คู่มือการบริหารความเสี่ยงให้กับผู้บริหารและพนักงานในองค์กร	๕.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓. การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร	ระดับ	๑๕	มีการระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับกระบวนการควบคุมภายใน	มีการระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอ ควบคู่ไปกับการระบุความเสี่ยงระดับองค์กร	ครบถ้วนตามระดับ ๒ และการระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร ได้พิจารณาถึงระดับความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk) หลังจากการควบคุมภายใน	ครบถ้วนตามระดับ ๓ และปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กรมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายประจำปีของทุนหมุนเวียน	ครบถ้วนตามระดับ ๔ และสามารถแสดงถึงความเชื่อมโยง ระหว่างปัจจัยเสี่ยงที่เหลืออยู่ในปีก่อนหน้ากับปี ที่ประเมินได้ชัดเจน	๕.๐๐๐๐
๔. การประเมินระดับความรุนแรงของ ความเสี่ยงระดับองค์กร (ระดับความรุนแรง = โอกาส x ผลกระทบ)	ระดับ	๑๕	ไม่มีการประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร	มีการประเมินเฉพาะโอกาสหรือผลกระทบของความเสี่ยงระดับองค์กร	มีการประเมินทั้งโอกาสและผลกระทบครบทุก ความเสี่ยงระดับองค์กร	มีการประเมินทั้งโอกาสและผลกระทบครบทุก ความเสี่ยงระดับองค์กรโดยใช้ฐานข้อมูลของทุนหมุนเวียน ในการพิจารณา	ครบถ้วนตามระดับ ๔ รวมถึง มีการจัดทำแผนภาพความเสี่ยงระดับองค์กร (Risk Profile)	๕.๐๐๐๐
๕. การกำหนดแผนงานการบริหาร ความเสี่ยงระดับองค์กร	ระดับ	๑๕	ไม่มีการกำหนดแผนงานการบริหาร ความเสี่ยง	มีการกำหนดแผนงานการบริหาร ความเสี่ยงมากกว่า ร้อยละ ๕๐ ของความเสี่ยงระดับองค์กร	มีการกำหนดแผน บริหารความเสี่ยง ครบทุกปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร	มีการกำหนดแผน บริหารความเสี่ยง ครบทุกปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร โดยมีการ วิเคราะห์ Cost-Benefit ในแต่ละ ทางเลือก	ครบถ้วนตามระดับ ๔ รวมถึง แผน บริหารความเสี่ยง ผ่านความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน	๕.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๖. ผู้บริหารทุนหมุนเวียนและผู้บริหารระดับรองมีการสอบทานรายงานทางการเงินและรายงานที่ไม่ใช่ทางการเงิน	ระดับ	๑๐	ไม่มีการสอบทานรายงาน	มีการสอบทานรายงานทางการเงินหรือที่ไม่ใช่ทางการเงิน ครบทุกไตรมาส	มีการสอบทานรายงานทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน ครบทุกไตรมาส	มีการสอบทานรายงานทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินครบทุกไตรมาสและมีการสอบทานที่มีความถี่มากกว่ารายไตรมาส	มีการสอบทานรายงานทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินครบทุกไตรมาส และมีการสอบทานเป็นรายเดือนครบ ๑๒ เดือน	๔.๐๐๐๐
๗. การใช้สารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการติดตามการดำเนินกิจกรรมตามแผนการบริหารความเสี่ยง	ระดับ	๒๕	ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนบริหาร	สามารถดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงได้มากกว่าร้อยละ ๕๐ ของแผน	ดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงได้ ครบถ้วนครบทุกปัจจัยเสี่ยง	ครบถ้วนตามระดับ ๓ และ ความเสี่ยงระดับองค์การลดลงได้มากกว่าร้อยละ ๕๐ ของเป้าหมายรวมตามแผนความเสี่ยง	ครบถ้วนตามระดับ ๓ และ ระดับความรุนแรงของปัจจัยเสี่ยงทุกปัจจัยเสี่ยงสามารถลดลงได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	๒.๐๐๐๐
๘. การติดตามผลและการประเมินผล (๑) การประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังฯ	ระดับ	๕ ๒	ไม่มีการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน	-	มีการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงานแต่ไม่ครบถ้วนตามภารกิจของทุนหมุนเวียน	-	มีการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงานครบถ้วนตามภารกิจของทุนหมุนเวียน	๕.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
(๒) การส่งรายงาน การประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลังฯ	ระดับ	๒	ไม่ส่งผลการ ประเมิน/ส่งผลการ ประเมินล่าช้ากว่า กำหนดเวลา	-	-	-	ทันตาม กำหนดเวลา (ภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่สิ้นปี บัญชี)	๕.๐๐๐
(๓) การสอบทานการประเมินผลการ ควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับ	๑	ไม่มีการสอบทาน การประเมินผล การควบคุมภายใน ของผู้ตรวจสอบ ภายใน	-	มีการสอบทาน การประเมินผล การควบคุมภายใน ของผู้ตรวจสอบ ภายใน	-	มีการสอบทาน การประเมินผล การควบคุมภายใน ของผู้ตรวจสอบ ภายใน และมี แนวทางใน การปรับปรุงเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินการ ตามข้อเสนอแนะ ของผู้ตรวจสอบ ภายใน	๕.๐๐๐๐

ผลการประเมิน

การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงกำหนดประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

๑. การจัดให้มีระบบข้อร้องเรียน ช่องทางการรับข้อร้องเรียน และการจัดทำรายงานสรุปเกี่ยวกับข้อร้องเรียน ภายในองค์กรนำเสนอผู้บริหารขององค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๗) :

ทุนหมุนเวียนมีการระบุช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ได้แก่ ร้องเรียนโดยตรงกับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ผู้รับผิดชอบเว็บไซต์กล่องแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ทุนหมุนเวียนมีการรายงานสรุปข้อร้องเรียนเป็นรายเดือนครบ ๑๒ เดือน และนำเสนอต่อผู้บริหารทุนหมุนเวียนผ่านการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๕.๐๐๐๐

๒. การจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยง (น้ำหนักร้อยละ ๘) :

ทุนหมุนเวียนได้จัดทำ/ทบทวนคู่มือการบริหารความเสี่ยง โดยมีองค์ประกอบที่ครบถ้วน ๑. โครงสร้างการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ๒ นโยบาย วัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง ๓. การระบุความเสี่ยง ๔. การระบุถึงระดับความรุนแรงและการจัดลำดับความเสี่ยงจากผลการวิเคราะห์ความเสียหายข้างต้น ๕. การกำหนด/คัดเลือกวิธีการจัดการต่อความเสี่ยงที่ระบุไว้โดยพิจารณาถึงผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่ได้ (Cost - Benefit) และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk) ขององค์กร ๖. การทำรายงานการบริหารความเสี่ยงและการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงและผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และเผยแพร่คู่มือฯ ผ่านหนังสือเวียนแจ้งให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และบุคลากรทราบ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๕.๐๐๐๐

๓. การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๑๕) : ทุนหมุนเวียนมีการระบุความเสี่ยงระดับองค์กรที่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ของ COSO ERM ที่แบ่งออกเป็น Strategic Risk /Operational Risk /Financial Risk /Compliance Risk ในปีบัญชี ๒๕๖๒ มีการประเมินความเสี่ยงรวม ๘ ความเสี่ยง ซึ่งมีการระบุความเสี่ยงที่สอดคล้องกับกระบวนการควบคุมภายใน ซึ่งทุนหมุนเวียนได้พิจารณาถึงระดับความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk) หลังจากการควบคุมภายในและได้คัดเลือกความเสี่ยงระดับองค์กรเฉพาะที่ระดับความรุนแรงอยู่ในระดับปานกลาง สูง และสูงมากเป็นความเสี่ยงระดับองค์กร ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๕.๐๐๐๐

๔. การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๑๕) : ทุนหมุนเวียนมีการประเมินระดับความรุนแรงของปัจจัยเสี่ยงซึ่งประกอบด้วยโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดต่อความเสี่ยงระดับองค์กร โดยมีการประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง ซึ่งทุนหมุนเวียนได้จัดทำตารางการกำหนดระดับโอกาส และผลกระทบเป็นรายความเสี่ยงโดยประเมินสถานะความรุนแรงต้นปี และความรุนแรงที่คาดหวัง ณ สิ้นปี รวมทั้งทุนหมุนเวียนได้จัดทำแผนภาพความเสี่ยงระดับองค์กร (Risk Profile) ที่แสดงสถานะของระดับความรุนแรงของปัจจัยเสี่ยงโดยรวม เพื่อให้กำหนดเป็นเป้าหมายในภาพรวมว่าจะต้องบริหารความเสี่ยงจนมีระดับความรุนแรงลดลงจนอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และมีการใช้ฐานข้อมูลในการพิจารณา เพื่อกำหนดโอกาสและผลกระทบในแต่ละระดับ ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๕.๐๐๐๐

๕. การกำหนดแผนงานการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๑๕) : ทุนหมุนเวียนมีการกำหนดแผนบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ครอบคลุมความเสี่ยงระดับองค์กร โดยมีการประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับของปัจจัยเสี่ยง ทั้งนี้สำหรับแผนบริหารความเสี่ยงจะคัดเลือกเฉพาะความเสี่ยงปานกลางและสูงมากเท่านั้น เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง (๒ ปัจจัยเสี่ยง) นอกจากนี้ทุนหมุนเวียน

๖. ผู้บริหารทุนหมุนเวียนและผู้บริหารระดับรองมีการสอบทานรายงานทางการเงินและรายงานที่ไม่ใช่ทางการเงิน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) : ในปีบัญชี ๒๕๖๒ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนและผู้บริหารระดับรองของทุนหมุนเวียนมีการสอบทานรายงานด้านการเงิน และสอบทานรายงานที่ไม่ใช่การเงิน เป็นรายไตรมาสครบทุกไตรมาส และรายเดือน แต่ไม่ครบทุกเดือน ผ่านการสอบทานรายงานต่าง ๆ ประกอบด้วย รายงานทางการเงิน เช่น รายงานการเงิน ซึ่งประกอบด้วย ผลการดำเนินงานทางการเงิน เป็นต้น รายงานที่ไม่ใช่ทางการเงิน เช่น ผลการดำเนินงานตามภารกิจ เป็นต้น ทำให้มีผลการดำเนินงาน เทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๐๐๐๐

๗. การใช้สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการติดตามการดำเนินกิจกรรมตามแผนการบริหารความเสี่ยง (น้ำหนักร้อยละ ๒๕) : ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงจำนวน ๒ แผนงาน สามารถดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน ทั้ง ๑ แผนงาน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของแผนบริหารความเสี่ยง คิดเป็นร้อยละ ๕๐ โดยปัจจัยเสี่ยงที่ไม่สามารถลดลงได้ตามเป้าหมาย คือ การปรับปรุงระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๒.๐๐๐๐

๘. การติดตามผลและการประเมินผล (น้ำหนักร้อยละ ๕) : โดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) การประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังฯ (น้ำหนักร้อยละ ๒) ในปีบัญชี ๒๕๖๒ ทุนหมุนเวียนมีการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงานครบถ้วนตามภารกิจ ของทุนหมุนเวียน ดังนั้นมีผลการดำเนินงานที่ระดับคะแนน ๕.๐๐๐๐ (๒) การส่งรายงานการประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังฯ (น้ำหนักร้อยละ ๒) ในปีบัญชี ๒๕๖๒ หน่วยงานต้นสังกัดของทุนหมุนเวียนจัดส่งรายงานการประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลังฯ ให้กระทรวงเจ้าสังกัด เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ (หนังสือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ รง ๐๔๑๑/๑๒๓๔๘) ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๕.๐๐๐๐ (๓) การสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๖) ในปีบัญชี ๒๕๖๒ ทุนหมุนเวียนมีการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน และมีแนวทางในการปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๕.๐๐๐๐

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในเทียบเท่าระดับ ๔.๑๕๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๔.๒ การตรวจสอบภายใน	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๕.๐๐๐๐
๑. การทบทวนโครงสร้างองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการให้ทุนหมุนเวียน มีผู้ตรวจสอบภายในประจำทุนหมุนเวียน	ระดับ	๔๐	กำหนดรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน ให้ความเห็นชอบ รูปแบบโครงสร้าง และอัตรากำลัง ของหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน	มีกระบวนการ ในการสรรหา บุคลากรของ หน่วยงานตรวจสอบ ภายในหรือมีคำสั่ง มอบหมาย ผู้ปฏิบัติงาน ด้านตรวจสอบ ภายในของทุน หมุนเวียน	จัดทำกฎบัตร การตรวจสอบ ภายในของทุน หมุนเวียนโดยมี องค์กรประกอบ ครบถ้วน	คณะกรรมการ บริหารทุน หมุนเวียน ให้ความเห็นชอบ กฎบัตร การตรวจสอบ ภายในของ ทุนหมุนเวียน	๕.๐๐๐๐
๒. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	ระดับ	๓๐	ทุนหมุนเวียน ไม่ได้รับการ ตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชีจาก ผู้ตรวจสอบ ภายใน ของส่วนราชการ ต้นสังกัด	-	ทุนหมุนเวียนได้รับการ ตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชีจาก ผู้ตรวจสอบภายใน ของส่วนราชการต้น สังกัดและได้รับ รายงานผล การตรวจสอบ และ รายงานผล การตรวจสอบ ดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารทุน หมุนเวียนรับทราบ	-	ทุนหมุนเวียน ได้รับการ ตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชี จากผู้ตรวจสอบ ภายในของส่วน ราชการต้นสังกัด และผู้บริหาร เงินทุนฯ ได้เข้าร่วมประชุม ปิดการตรวจสอบ กับผู้ตรวจสอบ ภายในและได้รับ	๕.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
								รายงานผล การตรวจสอบและ รายงานผลการ ตรวจสอบ ดังกล่าวต่อ คณะกรรมการ บริหารทุน หมุนเวียน รับทราบ
๓. การปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ	ระดับ	๓๐	ทุนหมุนเวียนไม่มีการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบได้ให้ไว้ในรายงานผลการตรวจสอบ	-	มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะแต่แก้ไขแล้วเสร็จช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนดและรายงานผลดังกล่าวต่อที่ประชุม คณะกรรมการบริหารทุน หมุนเวียนรับทราบ	-	มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะและแก้ไขแล้วได้ตามระยะเวลาที่กำหนดและ รายงานผล ดังกล่าวต่อที่ประชุม คณะกรรมการ บริหารทุน หมุนเวียน รับทราบ	๕.๐๐๐๐

ผลการประเมิน

การตรวจสอบภายในพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายในโดยกำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ๓ ด้าน ดังนี้

๑) การทบทวนโครงสร้างองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการให้ทุนหมุนเวียนมีผู้ตรวจสอบภายในประจำทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๔๐) : ทุนหมุนเวียนมีการกำหนดรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนให้ความเห็นชอบรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลัง

ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ โดยการกำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบภายในมีคำสั่งมอบหมายผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ และจัดทำกฎบัตร การตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียน โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนให้ความเห็นชอบ กฎบัตรการตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๕.๐๐๐๐

๒) การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) : ในปีบัญชี ๒๕๖๒ ทุนหมุนเวียนได้รับการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายในต้นสังกัด โดยผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้เข้าร่วมประชุมปิดการตรวจสอบกับผู้ตรวจสอบภายในเมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ และได้รับรายงานผลการตรวจสอบ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒ และทุนหมุนเวียนได้มีการรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนรับทราบ ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๕.๐๐๐๐

๓) การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) : ทุนหมุนเวียนมีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะและแก้ไขแล้วได้ตามระยะเวลาที่กำหนด และทุนหมุนเวียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารทุนหมุนเวียนและคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนรับทราบ ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๕.๐๐๐๐

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจสอบภายใน เทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปีบัญชี ๒๕๖๒	
			๑	๒	๓	๔	๕		
๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๓.๒๕๐๐	
๑. แผนปฏิบัติการดิจิทัลและแผนปฏิบัติการประจำปี	ระดับ	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๒๕๐๐	
๑.๑ มีการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการ ดิจิทัล(ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ	ระดับ	๕	ไม่มีการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล	มีการจัดทำ/ทบทวนแผนฯ แต่ไม่สอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และไม่ตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนยุทธศาสตร์	มีการจัดทำ/ทบทวนแผนฯ ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยและสนับสนุนต่อแผนยุทธศาสตร์	มีการจัดทำ/ทบทวนแผนฯ ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยและสนับสนุนต่อแผนยุทธศาสตร์	มีการจัดทำ/ทบทวนแผนฯ ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยและสนับสนุนต่อแผนยุทธศาสตร์	มีการจัดทำ/ทบทวนแผนฯ ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยและสนับสนุนต่อแผนยุทธศาสตร์	๔.๕๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปี บัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
				ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของ ทุนหมุนเวียน	ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของ ทุนหมุนเวียน	ยุทธศาสตร์ทั้ง วิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของ ทุนหมุนเวียน และ มีการระบุ โครงการที่ เกี่ยวข้อง ๒ ประเด็น	ยุทธศาสตร์ทั้ง วิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของ ทุนหมุนเวียนและ มีการระบุ โครงการ ที่เกี่ยวข้อง ๔ ประเด็น	
๑.๒ แผนปฏิบัติการสารสนเทศ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน	ระดับ	๕	ไม่มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ	มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ประจำปีที่มี องค์ประกอบหลักที่ ดีแต่ไม่ครบถ้วน ตามที่กำหนด	มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ประจำปีที่มี องค์ประกอบหลักที่ ดีครบถ้วนตามที่ กำหนด	มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ประจำปีที่มี องค์ประกอบหลัก ที่ดีครบถ้วนตามที่ กำหนดและมี องค์ประกอบ เพิ่มเติม ๑ ประเด็น	มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ประจำปีที่มี องค์ประกอบหลัก ที่ดีครบถ้วนตามที่ กำหนดและมี องค์ประกอบ เพิ่มเติม ๒ ประเด็น	๔.๐๐๐๐
๒. การบริหารจัดการสารสนเทศ และดิจิทัล ๒.๑ ระบบการบริหารจัดการ สารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ ของผู้บริหาร (EIS/MIS) (๑) ความเพียงพอของระบบการ บริหารจัดการสารสนเทศที่ สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS)	ระดับ	๙๐	๑	๒	๓	๔	๕	๓.๑๓๘๙
	ระดับ	๓๕	มีระบบที่มี การรายงานผล การดำเนินงาน แต่ข้อมูลไม่มี	มีระบบที่มีการ รายงานผลการ ดำเนินงาน ซึ่งข้อมูล มีความทันกาล แต่	มีระบบที่มีการ รายงานผลการ ดำเนินงาน ซึ่งข้อมูล มีความทันกาล และ	มีระบบที่มีการ รายงานผลการ ดำเนินงานข้อมูลมี ความทันกาล และ	ระบบดังกล่าวมี การประเมินผล ลัพธ์ และผลลัพธ์ แสดงว่าผู้บริหาร	๓.๕๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปี บัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
			ความทันกาลและ ไม่มีการเทียบกับ เป้าหมายในระดับ ทุนหมุนเวียน	ไม่มีการเทียบกับ เป้าหมายในระดับ ทุนหมุนเวียน	มีการเทียบกับ เป้าหมายในระดับ ทุนหมุนเวียน	มีการเทียบกับ เป้าหมายในระดับ ทุนหมุนเวียนและ ระดับอื่นที่ ถ่ายทอดจาก เป้าหมายของทุน หมุนเวียน (ฝ่าย/ บุคคล)	มีการใช้งาน ผ่านระบบอย่าง เต็มศักยภาพ	
๒.๒ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุน ผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน (๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุน ผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน (กรณี ๑ - ทุนมีระบบแล้ว)	ระดับ	๒๕	มีระบบ ที่สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและ/ หรือสนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ แต่ระบบดังกล่าว ไม่มีการใช้งาน	มีระบบที่สนับสนุน การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและ/ หรือสนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการแต่ไม่ใช่ การสนับสนุนภารกิจ หลักของ ทุนหมุนเวียน	มีระบบที่สนับสนุน การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและ/ หรือสนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการและเป็น การสนับสนุนภารกิจ หลักของ ทุนหมุนเวียน	มีระบบที่ สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือสนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ และ เป็นการสนับสนุน ภารกิจหลักของทุน หมุนเวียนมีการ ประเมิน ผลลัพธ์ และ ผลลัพธ์แสดงว่ามี ผลการดำเนินงานที่ ดีกว่าเป้าหมาย	มีระบบที่ สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและ/ หรือสนับสนุนการ อำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการและเป็น การสนับสนุน ภารกิจหลักของ ทุนหมุนเวียนมี การประเมินผล ลัพธ์และผลลัพธ์ แสดงว่ามีผลการ ดำเนินงานในระดับ ดีอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปี บัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๓ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุน ผู้ใช้บริการภายนอกทูนหมุนเวียน (๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุน ผู้ใช้บริการภายนอกทูนหมุนเวียน (กรณีที่ ๑ - ทูนมีระบบ แล้ว)	ระดับ	๓๐	มีระบบ ที่สนับสนุนการ เพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อ ผู้ใช้บริการ แต่ระบบดังกล่าว ไม่มีการใช้งาน	มีระบบที่สนับสนุน การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/ หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อ ผู้ใช้บริการแต่ไม่ใช่ การสนับสนุน ภารกิจหลักของ ทูนหมุนเวียน	มีระบบที่สนับสนุน การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและ/ หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อ ผู้ใช้บริการและเป็น การสนับสนุน ภารกิจหลัก ของทูนหมุนเวียน	มีระบบ ที่สนับสนุน การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการและ เป็นการสนับสนุน ภารกิจหลักของ ทูนหมุนเวียน มีการประเมิน ผลลัพธ์และ ผลลัพธ์แสดงว่า มีผลการ ดำเนินงานที่ ดีกว่าเป้าหมาย	มีระบบ ที่สนับสนุน การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการและ เป็นการสนับสนุน ภารกิจหลักของ ทูนหมุนเวียนมีการ ประเมินผลลัพธ์ และผลลัพธ์แสดง ว่ามีผล การดำเนินงาน ในระดับดีอย่าง ต่อเนื่อง	๒.๐๐๐๐

ผลการประเมิน

การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศในประเด็นหลักที่สำคัญ ๒ ด้าน ได้แก่ แผนปฏิบัติการดิจิทัล และแผนปฏิบัติการประจำปี และการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินผล จากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

๑. แผนปฏิบัติการดิจิทัลและแผนปฏิบัติการประจำปี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) :

๑.๑ มีการจัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (น้ำหนักร้อยละ ๕) : ทุมนุมเวียนมีการจัดทำ/ทบทวนแผนแม่บทฯ ที่ตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของทุมนุมเวียน และมีการระบุโครงการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญ จำนวน ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ และ/หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๒) โครงการสำหรับประชาชน/ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ๓) โครงการการจัดให้มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการทุมนุมเวียน อย่างไรก็ตามไม่พบโครงการที่จัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมกับทุมนุมเวียน จึงมีระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๒๕๐๐

๑.๒ แผนปฏิบัติการสารสนเทศ มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน (น้ำหนักร้อยละ ๕) : ทุมนุมเวียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการสารสนเทศประจำปีที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วนตาม ที่กำหนด ได้แก่ ๑) แผนงาน/โครงการ ๒) เป้าหมาย ๓) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๔) ระยะเวลา ๕) งบประมาณ และ ๖) ผู้รับผิดชอบ และมีการระบุงค์ประกอบเพิ่มเติม ได้แก่ การจัดกลุ่มของแผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัด ที่แสดงความสำเร็จครบทุกแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการ จึงมีระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๐๐๐๐

๒. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๓๕) :

๒.๑ ระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) (น้ำหนักร้อยละ ๓๕) : (๑) ความเพียงพอของระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) (กรณี ๑ - ทุมนุมเวียนมีระบบแล้ว) : ทุมนุมเวียนมีระบบที่มีการรายงานผลการดำเนินงานข้อมูลมีความทันกาล และมีการเทียบกับเป้าหมายในระดับทุมนุมเวียนและระดับอื่นที่ถ่ายทอดจากเป้าหมายของทุมนุมเวียน (ฝ่าย) แต่อย่างไรก็ตามเป้าหมายระดับทุมนุมเวียนยังไม่มีหลักฐานการถ่ายลงถึงระดับบุคคล และยังไม่มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการรายงานผลการดำเนินงานของทุมนุมเวียน จึงมีระดับคะแนนเท่ากับ ๓.๕๐๐๐

๒.๒ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุมนุมเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕) : (๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุมนุมเวียน (กรณี ๑ - ทุมนุมเวียนมีระบบแล้ว) : ทุมนุมเวียนมีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของทุมนุมเวียน และผลลัพธ์แสดงว่ามีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมาย จึงมีระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๐๐๐๐

๒.๓ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทูนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) : (๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทูนหมุนเวียน (กรณี ที่ ๑ - ทูนหมุนเวียนมีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการแต่ไม่ใช้การสนับสนุนภารกิจหลักของทูนหมุนเวียน จึงมีระดับคะแนนเท่ากับ ๒.๐๐๐๐

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล เทียบเท่าระดับ ๓.๒๕๐๐ คะแนน

๕. ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทูนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) ผลการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลในบันทึกข้อตกลงฯ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ อยู่ที่ “ระดับ ๔.๓๘๕๐” โดยมีสาระสำคัญในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทูนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทูนหมุนเวียน	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๕๐๐๐
๑. การจัดทำมีหรือทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ระดับ	๓๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๐๐๐๐
๑) การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง และพันธกิจของทูนหมุนเวียน	ระดับ	๑๐	คณะกรรมการบริหารทูนหมุนเวียนไม่มีการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของทูนหมุนเวียน	-	คณะกรรมการบริหารทูนหมุนเวียน รับทราบและเห็นชอบทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ผู้บริหารทูนหมุนเวียน นำเสนอ	-	คณะกรรมการบริหารทูนหมุนเวียน พิจารณาให้ความเห็นชอบทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ผู้บริหารทูนหมุนเวียนนำเสนอ โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ	๕.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปี บัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒) การจัดให้มีหรือ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ที่มีคุณภาพและระบอบองค์ประกอบสำคัญครบถ้วน	ระดับ	๑๐	แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี มีองค์ประกอบไม่ครบถ้วน สมบูรณ์	แผนยุทธศาสตร์ หรือแผนปฏิบัติการ ประจำปี มีองค์ประกอบครบถ้วน	แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี มีองค์ประกอบครบถ้วน	แผนยุทธศาสตร์ หรือแผนปฏิบัติการ ประจำปี มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ	แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ	๒.๐๐๐๐
๓) ระยะเวลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๓	ระดับ	๑๐	เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ภายในเดือนที่ ๒ ของปีบัญชีถัดไป	เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ภายในเดือนแรกของปีบัญชีถัดไป	เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ หนึ่งเดือนก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไป	เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ สองเดือนก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไป	ทุนหมุนเวียนจัดส่งแผนยุทธศาสตร์ (๓ - ๕ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ให้กระทรวงการคลัง ๑ เดือน ก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไป	๕.๐๐๐๐
๒. การติดตามระบบการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน	ระดับ	๒๕	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญทั้งสิ้น ๑ ด้าน เป็นรายไตรมาส	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญทั้งสิ้น ๒ ด้าน เป็นรายไตรมาส	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญทั้งสิ้น ๓ ด้าน เป็นรายไตรมาส	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญทั้งสิ้น ๔ ด้าน เป็นรายไตรมาส	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญทั้งสิ้น ๕ ด้าน เป็นรายไตรมาส	๕.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปี บัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓. การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียน	ระดับ	๒๕	มีการประเมินผลระดับองค์กรที่เป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ชัดเจน	-	มีการประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่เป็นระบบโดยไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน สอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์และเป้าหมายระดับองค์กร	-	มีการประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่เป็นระบบโดยมีหลักเกณฑ์ชัดเจน สอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์และเป้าหมายระดับองค์กร	๕.๐๐๐๐
๔. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับ	๑๐	มีการเปิดเผยครบถ้วน < ๗ ประเด็น	มีการเปิดเผยครบถ้วน ๗ ประเด็น	มีการเปิดเผยครบถ้วน ๘ ประเด็น	มีการเปิดเผยครบถ้วน ๙ ประเด็น	มีการเปิดเผยครบถ้วน ๑๐ ประเด็น ขึ้นไป	๕.๐๐๐๐
๕. ผลสำเร็จจากการกำกับดูแลทุนหมุนเวียนของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๑๐	ทุนหมุนเวียนมีคะแนนประเมินผลโดยรวมต่ำกว่าปีที่ผ่านมา ๐.๕ คะแนน	ทุนหมุนเวียนมีคะแนนประเมินผลโดยรวมต่ำกว่าปีที่ผ่านมา ๐.๒๕ คะแนน	ทุนหมุนเวียนมีคะแนนประเมินผลโดยรวมเท่ากับปีที่ผ่านมา	ทุนหมุนเวียนมีคะแนนประเมินผลโดยรวมมากกว่าปีที่ผ่านมา ๐.๒๕ คะแนน	ทุนหมุนเวียนมีคะแนนประเมินผลโดยรวมเท่ากับ ๕ คะแนน หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา ๐.๕๐ คะแนน	๒.๐๐๐๐

ผลการประเมิน

บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพ การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. การจัดให้มีทิศทาง แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) : ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานที่ระดับคะแนน ๕.๐๐๐๐ คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง และพันธกิจ ของทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) : ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานที่ระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน เนื่องจาก คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนได้มีการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒ ให้ความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ และแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) โดยคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ เห็นชอบผลการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ โดยให้จัดทำผังแสดงความเชื่อมโยง และนำเสนอที่ประชุมในการประชุมครั้งต่อไป

๒) การจัดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ที่มีคุณภาพและระบอบประกอบสำคัญครบถ้วน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) : ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานที่ระดับ ๒.๐๐๐๐ คะแนน เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ หรือแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ มีองค์ประกอบที่สำคัญไม่ครบถ้วน (แผนยุทธศาสตร์ไม่มีองค์ประกอบสำคัญในส่วนของผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome))

๓) ระยะเวลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) : ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานที่ระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน เนื่องจาก คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ซึ่งก่อนเริ่มปีบัญชีมากกว่า ๒ เดือน และมีการนำเสนอแผนดังกล่าว ให้กระทรวงการคลังเมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ ก่อนเริ่มปีบัญชี ๑ เดือน

๒. การติดตามระบบการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕) : ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานที่ระดับคะแนน ๕.๐๐๐๐ คะแนน เนื่องจากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียนมีการติดตามระบบการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียนที่สำคัญ ทั้งสิ้น ๕ ด้าน

๓. การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) : ทุนหมุนเวียน มีผลการดำเนินงานที่ระดับคะแนน ๕.๐๐๐๐ คะแนน โดยคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน จัดให้มีการประเมินผล การดำเนินงานระดับองค์กรที่เป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนประกอบด้วย ๑. ด้านการเงิน ๒. ด้านการสนอง ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. ด้านการปฏิบัติการ และ ๔. ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนสำหรับการ ประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนจัดให้มีการประเมินที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน สอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์และเป้าหมายระดับองค์กร

๔. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) : ทุนหมุนเวียน มีผลการดำเนินงานที่ระดับคะแนน ๕.๐๐๐๐ คะแนน โดยคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนจัดให้ทุนหมุนเวียน มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญขององค์กรผ่าน Website รายงานประจำปี หรือสื่อเอกสารที่สำคัญอื่น ๆ ของทุนหมุนเวียน ทั้งสิ้น ๑๑ ประเด็น

๕. ผลสำเร็จจากการกำกับดูแลทุนหมุนเวียนของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) : ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานที่ระดับคะแนน ๒.๐๐๐๐ คะแนน โดยคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนสามารถกำกับดูแลทุนหมุนเวียนให้มีผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการและด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา หรือแสดงเป็นส่วนต่างของผลคะแนน < ๐.๒๕ คะแนน

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน เทียบเท่าระดับ ๔.๔๐๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๓๗๐๐
๑. มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ใน การบริหารทรัพยากรบุคคล		๓๐						๕.๐๐๐๐
(๑.๑) โครงสร้างการบริหารงาน ทุนหมุนเวียน	ระดับ	๑๐	อยู่ระหว่างการจัดทำโครงสร้างการบริหารงาน ทุนหมุนเวียน	จัดทำโครงสร้างการบริหารงาน ทุนหมุนเวียน แล้วเสร็จ	โครงสร้างการบริหารงาน ทุนหมุนเวียน ได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ภายในไตรมาส ๓	โครงสร้างการบริหารงาน ทุนหมุนเวียน ได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน ภายในไตรมาส ๒	โครงสร้างการบริหารงาน ทุนหมุนเวียน ได้รับความเห็นชอบ จาก กระทรวงการคลัง ภายในวันที่ ๒๑ ส.ค. ๖๒	๕.๐๐๐๐
(๑.๒) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน	ระดับ	๑๐	อยู่ระหว่างการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	จัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง แล้วเสร็จและได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ	จัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งแล้ว เสร็จและได้รับความเห็นชอบจาก กระทรวงการคลัง	• ผ่านระดับ คะแนน ๓ • จัดทำ คำบรรยาย ลักษณะงานแล้ว เสร็จและได้รับ	• ผ่านระดับ คะแนน ๓ • จัดทำ คำบรรยาย ลักษณะงานแล้ว เสร็จและได้รับ	๕.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปี บัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
				บริหารทุน หมุนเวียน	ภายในวันที่ ๒๑ ส.ค. ๖๒	ความเห็นชอบจาก ผู้บริหารสูงสุดของ ทุนหมุนเวียน ภายในไตรมาส ๔	ความเห็นชอบจาก ผู้บริหารสูงสุดของ ทุนหมุนเวียน ภายในไตรมาส ๓	
(๑.๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับ	๑๐	มีการกำหนด ตัวชี้วัดแต่ยังอยู่ ในช่วงทดลองและ ยังไม่ได้นำมาใช้ จริง	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูงของ ทุนหมุนเวียนและใช้ ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูงและ ผู้บริหารสายงาน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	การกำหนด ตัวชี้วัดใน บุคลากรทุกระดับ ของทุนหมุนเวียน และใช้ในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> ●ผ่านระดับ คะแนน ๓ หรือ ๔ ●ใช้ประโยชน์จาก ผลประเมินในการ พิจารณา ผลตอบแทน/ เลื่อนขั้น/เลื่อน ตำแหน่งใช้ ประโยชน์จากผล ประเมินในการ พัฒนาบุคลากร 	๕.๐๐๐๐
๒.การเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการ จัดการ ทรัพยากรบุคคล ๒.๑ การดำเนินงานตามแผน ปฏิบัติการฯ ปีบัญชี ๒๕๖๒	ระดับ	๗๐ ๓๕	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติ การฯ ประจำปี บัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๖๐	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มี ผลการดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่า	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มี ผลการดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่า	๔.๑๐๐๐ ๔.๒๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
						เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ หรือ - มีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	เป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ และมีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	
๒.๒ การจัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ระดับ	๓๕	ไม่มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	จัดทำ/ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชีและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนรวมทั้งมี	๔.๐๐๐๐ (ปรับลดคะแนน คุณภาพ จาก ๕.๐๐๐๐ เหลือ ๔.๐๐๐๐)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
							การสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี 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 ทุนหมุนเวียนมีการกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียน และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนน ๕.๐๐๐๐

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๗๐)

(๒.๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕) ทุฬามณีวิทยาลัย มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้แล้วเสร็จ และมีแผนงาน/โครงการที่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้จำนวน ๕ แผนงาน/โครงการ จากทั้งหมดจำนวน ๕ แผนงาน/โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีตัวอย่างแผนงาน/โครงการ เช่น โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลโครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น โดยทุฬามณีวิทยาลัยมีการจัดทำรายงานตามแผนงาน ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ทุกแผนงาน และมีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๑ แผนงาน ทำให้มีผลการดำเนินงาน เทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๒๐๐๐

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

ทุฬามณีวิทยาลัยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร ทุฬามณีวิทยาลัย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ และมีการสื่อสารให้ผู้บริหารทุฬามณีวิทยาลัยและหน่วยงาน ภายในทุฬามณีวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๒ ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนน เท่ากับ ๕.๐๐๐๐

อย่างไรก็ตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ขาดคุณภาพในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ ๑) ไม่พบว่า มีการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอก ทุฬามณีวิทยาลัยจะสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนด ยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ๒) ขาดการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ของทุฬามณีวิทยาลัยยุทธศาสตร์และด้านการบริหารอัตรากำลัง ดังนั้น จึงทำการปรับลดคะแนนคุณภาพ ของแผนยุทธศาสตร์ทุฬามณีวิทยาลัย ในประเด็นย่อยที่ ๒.๒ เท่ากับ ๑.๐๐๐๐ คะแนน ทำให้มีผลการดำเนินงาน เทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๐๐๐๐

ผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล เทียบเท่าระดับ ๔.๓๗๐๐ คะแนน

๖. ด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลในบันทึกข้อตกลงฯ ซึ่งผลการดำเนินงาน ในปีบัญชี ๒๕๖๒ อยู่ที่ “ระดับ ๔.๙๕๘๐” โดยมีสาระสำคัญในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ (น้ำหนักร้อยละ ๓)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริง เทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุนประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	ระดับ	๕๐	ใช้จ่ายได้น้อยกว่า มติ ครม.ร้อยละ ๘	ใช้จ่ายได้ น้อยกว่า มติ ครม. ร้อยละ ๖	ใช้จ่ายได้ น้อยกว่า มติ ครม. ร้อยละ ๔	ใช้จ่ายได้น้อยกว่า มติ ครม. ร้อยละ ๒	ใช้จ่ายได้ตามมติ ครม.(ร้อยละ ๑๐๐)	๕.๐๐๐๐
๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมที่เกิดขึ้นจริง เทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวมประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	ระดับ	๕๐	ใช้จ่ายได้น้อยกว่า มติ ครม.ร้อยละ ๘	ใช้จ่ายได้ น้อยกว่า มติ ครม. ร้อยละ ๖	ใช้จ่ายได้ น้อยกว่า มติ ครม. ร้อยละ ๔	ใช้จ่ายได้น้อยกว่า มติ ครม.ร้อยละ ๒	ใช้จ่ายได้ตามมติ ครม. (ร้อยละ ๑๐๐)	๔.๗๒๐๐

ผลการประเมิน

ประเมินจากการใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติประกอบด้วยการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน และรายจ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ (๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุนประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ โดยกองทุนฯ มีแผนการใช้จ่ายงบลงทุนจำนวน ๑,๙๕๒,๘๗๔ บาท สามารถใช้จ่ายได้จริง ๑,๙๕๒,๘๗๔ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน (๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวมประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ โดยกองทุนฯ มีแผนการใช้จ่ายภาพรวม จำนวน ๑๑๙,๒๑๑,๑๗๔ บาท สามารถใช้จ่ายได้จริง ๑๑๘,๕๕๒,๕๘๐.๒๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๔๔ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๗๒๐๐ คะแนน

ดังนั้น จึงมีผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๖.๑ เทียบเท่าระดับ ๔.๘๖๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การรายงานทางการเงิน (น้ำหนักร้อยละ ๒)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑. การนำเข้าข้อมูล	ระดับ	๕๐	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๘ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๙ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๑๐ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๑๑ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๑๒ เดือน	๕.๐๐๐๐
๒. การบันทึกรายงานการรับ และการใช้จ่ายเงินฯ งวดสิ้นปีบัญชี ๒๕๖๒	ระดับ	๕๐	ไม่สามารถดำเนินงาน				ดำเนินงานได้สำเร็จ	๕.๐๐๐๐

ผลการประเมิน

ประเมินจากการบันทึกข้อมูลทางการเงินผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non-Budgetary Management System : NBMS) โดยต้องมีข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน สมบูรณ์ตามแนวปฏิบัติในการจัดทำข้อมูล และการนำส่งรายงานของทุนหมุนเวียนผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non-Budgetary Management System : NBMS) ประกอบด้วย

๑. การนำเข้าข้อมูลงบทดลองเป็นรายเดือน และข้อมูลแผน - ผลรายรับและรายจ่าย ภายในวันที่ ๑๐ ของ เดือนถัดไป โดยที่ในปีบัญชี ๒๕๖๒ กองทุนฯ สามารถนำเข้าข้อมูลได้ ๑๒ เดือน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๒. การบันทึกรายงานการรับและการใช้จ่ายเงินที่ไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน งวดสิ้นปีบัญชี๒๕๖๒ ภายใน ๖๐ วัน นับถัดจากวันสิ้นปีบัญชีโดยที่ในปีบัญชี ๒๕๖๒ กองทุนฯ สามารถบันทึกรายงานการรับและการใช้ จ่ายเงินฯ ให้กรมบัญชีกลางได้แล้วเสร็จภายใน ๕๗ วัน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

ดังนั้น จึงมีผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๖.๒ เทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๖.๓ การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
- การจัดทำแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๑๐๐	ทุนหมุนเวียนสามารถดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้ร้อยละ ๖๐ ของกิจกรรมการรับจ่ายทั้งหมด	ทุนหมุนเวียนสามารถดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้ร้อยละ ๗๐ ของกิจกรรมการรับ-จ่าย ทั้งหมด	ทุนหมุนเวียนสามารถดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้ร้อยละ ๘๐ ของกิจกรรมการรับ-จ่าย ทั้งหมด	ทุนหมุนเวียนสามารถดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้ร้อยละ ๙๐ ของกิจกรรมการรับ-จ่าย ทั้งหมด	ทุนหมุนเวียนสามารถดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้ร้อยละ ๑๐๐ ของกิจกรรมการรับ-จ่าย ทั้งหมด (ครบถ้วนทุกกิจกรรม)	๕.๐๐๐๐

ผลการประเมิน

พิจารณาจากร้อยละการดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยที่ในปีบัญชี ๒๕๖๒ กองทุนฯ มีรายการการรับเงิน จำนวน ๗ รายการ และมีรายการรายจ่าย จำนวน ๑๔ รายการ รวมทั้งสิ้น ๒๑ รายการ ซึ่งกองทุนฯ สามารถดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ผ่านระบบ KTB Corporate Online) ได้ ๒๑ รายการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

ดังนั้น จึงมีผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๖.๓ เทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

สรุปผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะต้องมีการปรับปรุง ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

จากผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล เทียบเท่าระดับ ๓.๒๕๐๐ คะแนน โดยระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) : (๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน (กรณีที่ ๑ - ทุนมีระบบแล้ว) : ทุนหมุนเวียนมีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการแต่ไม่ใช่การสนับสนุนภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน จึงมีระดับคะแนนเท่ากับ ๒.๐๐๐๐ ดังนั้นกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องจัดโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ตอบสนองต่อกรอบหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดกองทุนฯ ต่อไป

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรวบรวมข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (.พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

ผลการแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็นข้อมูลจากผู้เข้าร่วมสัมมนา ผลการสำรวจข้อมูลความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ความต้องการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผลแบบสอบถามเพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๓ การระดมความคิดเห็น

การระดมความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๕ - ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ร่วมกันระดมความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ สรุปผลการระดมความคิดเห็น ดังนี้

๒.๓.๑ ทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบันเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคต

(๑) พิจารณาถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงินแก่ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ

ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความเห็นว่าการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีประโยชน์และมีความจำเป็น เนื่องจากมีส่วนช่วยในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ให้สถานประกอบการ ดังนี้

๑) การให้กู้ยืมเงินกองทุนแก่ผู้ดำเนินการฝึก ควรให้ผู้ดำเนินการฝึกสามารถเก็บค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการการฝึกอบรมจากผู้รับการฝึกอบรมได้ และควรเป็นการให้กู้ดอกเบี้ย ๐%

๒) การให้กู้ยืมเงินกองทุนแก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควรพิจารณาให้มีการให้เงินกู้ปลอดดอกเบี้ยและผ่อนชำระระยะยาว สำหรับการซื้อเครื่องมือและเครื่องจักรเพื่อใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมากขึ้น รวมทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรลดบทบาทเป็นผู้กำกับดูแลแทนการเป็นสถานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๓) การให้กู้ยืมเงินกองทุนแก่ผู้ประกอบการ ควรมีการกำหนดนิยามของผู้ประกอบการที่จะให้กู้ยืมเงินให้ชัดเจน ให้ครอบคลุมและมีความหลากหลายรวมถึงกลุ่ม OTOP วิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงผู้ประกอบการรายใหญ่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนสถานประกอบการ และควรพิจารณาให้มีการเพิ่มวัตถุประสงค์เงินกู้ให้มีความหลากหลายรวมทั้งการเพิ่มวงเงินกู้ และให้มีการผ่อนชำระในระยะยาว อย่างไรก็ตามการอนุมัติให้กู้ยืมเงินควรเป็นไปด้วยความรัดกุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการขนาดเล็กที่อาจประสบปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน และกู้ยืมเงินเพื่อไปเป็นทุนหมุนเวียน

๔) การให้กู้ยืมเงินกองทุนแก่ผู้รับการฝึกควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการฝึกอบรมเพื่อให้ได้มาตรฐาน รวมถึงในกรณีที่เป็นกรฝึกอบรมในสาขาอาชีพที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ จำเป็นต้องมีหนังสือรับรองการฝึกอบรม โดยให้วงเงินกู้ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาชำระหนี้ ๕ ปี และเป็นเงินกู้ปลอดดอกเบี้ย โดยการทำสัญญาเงินกู้ ควรให้ข้าราชการหรือบริษัทสินเชื่อเป็นผู้ค้ำประกัน และกำหนดการชำระหนี้เป็นงวดให้ชัดเจน อย่างไรก็ตามก็ยังมีผู้เข้าร่วมสัมมนาให้ความเห็นว่า ในกรณีที่กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้รับการฝึกนั้น ควรเปลี่ยนจากการให้กู้ยืมเงินเป็นการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแทนเพื่อลดความเสี่ยงในการชำระหนี้

(๒) วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยต้องครอบคลุมนโยบายภาครัฐ ข้อจำกัดของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

ผู้เข้าร่วมสัมมนาร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๒.๓.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ (จุดแข็ง จุดอ่อน)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๗</p> <p>๒. มีระเบียบหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>๓. เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนมาก และแหล่งที่มาที่มีความมั่นคง</p> <p>๔. มีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นหน่วยงานในการดำเนินงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานครอบคลุมทุกจังหวัด</p> <p>๕. มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญที่กำกับดูแลการดำเนินการของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๖. เงินกู้ยืมสามารถนำมาใช้ฝึกอบรมและลดหย่อนภาษีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้</p> <p>๗. ให้เงินกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ</p> <p>๘. ผู้บริหารให้ความสำคัญการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>๑. บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนบ่อย และขาดความเชี่ยวชาญและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน</p> <p>๒. มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานกองทุน ซึ่งมีจำนวนงานที่ต้องรับผิดชอบมาก และเจ้าหน้าที่มีภาระงานอื่นในหน้าที่ความรับผิดชอบมาก</p> <p>๓. การกู้ยืมเงินใช้เอกสารจำนวนมากทำให้ยากต่อการติดตามเอกสาร</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้าตรวจเยี่ยมติดตามการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการได้ตามวันเวลาที่สถานประกอบกิจการแจ้ง</p> <p>๕. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงินกองทุน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนยังไม่มากเท่าที่ควร เข้าถึงได้ยากทำให้ผู้ประกอบการได้รับข้อมูลล่าช้า ยังเข้าไม่ถึงเงินกองทุน</p> <p>๖. การพิจารณาอนุมัติเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนใช้เวลานาน ไม่มีกรอบเวลาที่แน่นอน</p> <p>๗. ขั้นตอนการปฏิบัติงานและเอกสารประกอบการกู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มากเกินไป ไม่ยืดหยุ่น ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ</p> <p>๘. การโอนเงินกองทุนของส่วนกลางให้กับส่วนภูมิภาคมีความล่าช้า ทำให้การจ่ายเงินให้แก่ผู้ประกอบการเป็นไปด้วยความล่าช้า</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	๙. ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศไม่ทันสมัย การจัดเก็บเอกสารไม่เป็นระบบ รวมถึงไม่สามารถรองรับการยื่นคำขอผ่านระบบได้ ๑๐. ขาดระบบสื่อสารออนไลน์ในการตรวจสอบหรือแจ้งเตือนผลการพิจารณาให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ทันทั่วถึง

๒.๓.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ (โอกาสและอุปสรรค หรือภาวะคุกคาม)

โอกาส	อุปสรรค
๑. การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกฎหมายรองรับ มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้ ๒. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมการดำเนินงานกองทุนฯ ๓. สถานประกอบการสามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ๔. สภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ผู้ประกอบการขาดสภาพคล่อง กองทุนสามารถให้การสนับสนุนด้านการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้มากขึ้น ๕. ผลกระทบจากวิกฤติโควิด-๑๙ ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับคนเข้าทำงานใหม่ ทำให้ต้องพัฒนาคนเหล่านี้ ๖. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการ ทำให้ผู้ประกอบการต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๗. เครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เอกสารประกอบการกู้ยืมเงินและการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากเกินไป ๒. กำหนดระยะเวลาการชำระเงินกู้ยืมสั้นเกินไป ๓. กำหนดระยะเวลาในการชำระเงินคืนงวดแรกเร็วเกินไป ๔. วงเงินกู้ยืมจำนวนน้อยเกินไป ไม่สร้างแรงจูงใจในการกู้ยืม ๕. กำหนดอายุระยะเวลาของเครดิตบูโรน้อยเกินไป ๖. ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ส่งผลกระทบต่อ การชำระหนี้คืนกองทุน ๗. วงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจำนวนน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ๘. หลักเกณฑ์การขอกู้ยืมเงินจำกัดเฉพาะการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้สถานประกอบการขาดความสนใจ ๙. สถานประกอบการไม่นำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืม ๑๐. การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การฝึกอบรมไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ๑๑. ผู้ประกอบการไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง หรือมีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอยู่แล้ว ไม่ประสงค์จะกู้ยืมเงินกองทุน ๑๒. หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนบางข้อไม่จูงใจผู้ประกอบการ

โอกาส	อุปสรรค
	<p>๑๓. ผู้ประกอบกิจการไม่เข้าใจถึงขั้นตอนการจัดเตรียมเอกสารประกอบการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p> <p>๑๔. เจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการไม่นำเสนอเรื่องเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้บริหารทราบ</p>

๒.๓.๔ แนวทางการกระตุ้นสถานประกอบการให้ใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้เข้าร่วมสัมมนาร่วมกันระดมความคิดเห็นแนวทางการกระตุ้นสถานประกอบการให้ใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) สร้างแนวทางการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น ได้แก่ การใช้ไลน์ แอปพลิเคชัน ยูทูป เว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเชื่อมโยงกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ สถาบันศึกษา สถานประกอบการ สมาคม รวมถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานท้องถิ่นของจังหวัด โดยเฉพาะวารสารสื่อสิ่งพิมพ์ รายการวิทยุ เคเบิลทีวีท้องถิ่น หรือการออกหน่วยเคลื่อนที่วิทยุ เป็นต้น

(๒) สร้างเครือข่ายระหว่างสถานประกอบการในพื้นที่

(๓) มีช่องทางให้คำปรึกษาผ่านสายด่วนออนไลน์ เพื่อตอบคำถามและให้การช่วยเหลือเกี่ยวกับขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉพาะ และสนับสนุนให้ใช้ระบบ E-SERVICE ในการบริการและมีระบบแจ้งเตือนสิทธิประโยชน์ในแต่ละกรณี

(๔) จัดโครงการสัมมนาให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ เพื่อชี้แจงสิทธิประโยชน์จากการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ปรับปรุงขั้นตอนการพิจารณากระบวนการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการลดเอกสารในการขอรับการอุดหนุนและการให้กู้ยืมเงินเท่าที่จำเป็น เพิ่มสิทธิประโยชน์ในการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น เพิ่มวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนสำหรับสถานประกอบการที่ฝึกอบรมหลักสูตรนวัตกรรมหรือเทคโนโลยี เนื่องจากหลักสูตรดังกล่าวมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง ไม่ควรจำกัดที่หลักสูตรละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือการขยายวงเงินอุดหนุนแบบขั้นบันได เป็นต้น

๒.๓.๕ สาขาอาชีพที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดเพิ่มเติมในการส่งผู้เข้ารับการทดสอบไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๒๔ (ช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามประกาศข้อ ๕)

ผู้เข้าร่วมสัมมนาร่วมกันระดมความคิดเห็นสาขาอาชีพที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดเพิ่มเติมในการส่งผู้เข้ารับการทดสอบไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๒๔ (ช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามประกาศข้อ ๕) ดังนี้

(๑) สาขาด้านโลจิสติกส์ ได้แก่

๑) สาขาอาชีพผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง

๒) สาขาอาชีพผู้ควบคุมรถยกสินค้าขนาดไม่เกิน ๑๐ ตัน

- ๓) สาขาอาชีพผู้ปฏิบัติการคลังสินค้า
- ๔) สาขาอาชีพพนักงานบริการขนส่งทางถนน
- ๕) สาขาอาชีพพนักงานปฏิบัติการขนส่งสินค้าทางถนน
- ๖) สาขาอาชีพพนักงานบริหารงานโลจิสติกส์
- ๗) สาขาอาชีพพนักงานบริการลูกค้างานโลจิสติกส์
- ๘) สาขาอาชีพพนักงานควบคุมเครื่องจักรรถป็นจัน
- ๙) สาขาที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งด้วยระบบราง
- ๑๐) ผู้ควบคุมรถเครน

(๒) สาขาอาชีพภาคบริการ ได้แก่

- ๑) สาขาพนักงานดูแลผู้สูงอายุ
- ๒) สาขาพนักงานผสมเครื่องดื่ม
- ๓) สาขาพนักงานเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย
- ๔) สาขาพนักงานจัดเลี้ยง

(๓) สาขาอาชีพภาคอุตสาหกรรม ได้แก่

- ช่างทำแม่พิมพ์ฉีดโลหะ

(๔) สาขาเกี่ยวกับเทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรม (รองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต)

- ๑) สาขาที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม (หุ่นยนต์และการควบคุม)
- ๒) สาขาที่เกี่ยวข้องกับพลังงานทดแทน (Solar Cell)
- ๓) สาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีทางการเกษตร
- ๔) สาขาที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมหุ่นยนต์
- ๕) ช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน

(๕) สาขาอาชีพที่สถานประกอบกิจการมีความต้องการยกระดับฝีมือแรงงานและค่าจ้าง

ให้เป็นไปตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น สาขาวิชาพนักงานตัดวาดรองเท้า ช่างตัดเย็บรองเท้า พนักงานอัดพื้นรองเท้า และพนักงานประกอบรองเท้า

(๖) อื่น ๆ

- ๑) ช่างซ่อมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (โทรศัพท์มือถือ)
- ๒) ช่างตั้งศูนย์ถ่วงล้อด้วยคอมพิวเตอร์
- ๓) ช่างซ่อมบำรุง
- ๔) แคดดี้

ทั้งนี้ ควรกำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมฯ ให้มีอัตราเดียวกันหรือใกล้เคียงกับศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามประกาศกำหนดค่าทดสอบในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อเป็นการส่งเสริมการดำเนินการของผู้ดำเนินการทดสอบให้สามารถดำเนินการได้ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้กำกับดูแล

๒.๓.๖. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ผู้เข้าร่วมสัมมนาร่วมกันระดมความคิดเห็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) ปัญหาอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงิน/การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑) เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยและมีการโยกย้ายบ่อยทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกองทุนไม่ได้อยู่ฝ่ายเดียวกัน เช่น การรับคำขอเป็นฝ่ายพ.ร.บ. แต่การรายงานผลการพิจารณาผลการอนุมัติเป็นฝ่ายการเงิน ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน

๓) การโอนเงินกองทุนของส่วนกลางให้กับส่วนภูมิภาคมีความล่าช้า ทำให้การจ่ายเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้แก่ผู้ประกอบการเป็นไปด้วยความล่าช้า

๔) ขาดการประชาสัมพันธ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่สถานประกอบการ

๕) หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินจำกัดเฉพาะการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้สถานประกอบการขาดความสนใจ

๖) สถานประกอบการไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้กู้ยืมส่วนใหญ่ต้องการเงินกู้เกี่ยวกับการลงทุนมากกว่าการกู้ยืมเพื่อพัฒนาคน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย

๗) เจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการรับทราบสิทธิการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแต่ไม่แจ้งให้ผู้บริหารทราบ

๘) สถานประกอบการไม่นำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืม

๙) สถานประกอบการบางแห่งรับเช็คเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแต่ไม่ยอมนำเช็คไปขึ้นเงิน

๑๐) สถานประกอบการไม่ดำเนินการใส่จำนวนลูกจ้างในระบบ e-Service ทำให้การตรวจสอบสิทธิการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนล่าช้า

๑๑) สถานประกอบการเตรียมเอกสารเพื่อขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนไม่ครบถ้วน ทำให้เกิดความล่าช้าในการพิจารณาอนุมัติ

(๒) ปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบการเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน/การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑) ขั้นตอนการกู้ยืมเงินยุ่งยากซับซ้อน ตรวจสอบเอกสารล่าช้า

๒) วงเงินให้กู้ยืมมีจำนวนน้อย ไม่สร้างแรงจูงใจในการกู้ยืม

๓) การประชาสัมพันธ์เข้าถึงได้ยาก ได้รับข้อมูลล่าช้า ไม่ทราบข้อมูลข่าวสารบริการเงินกู้ไม่เข้าใจในรายละเอียดการกู้ยืมเงิน

๔) เอกสารที่ใช้ประกอบการกู้ยืมเงินมากเกินไป และความไม่ปลอดภัยในการต้องเปิดเผยข้อมูลเชิงลึก เช่น หลักฐานการค้าประกัน เครดิตบูโร งบแสดงฐานะการเงินย้อนหลัง ๒ ปี และต้องกรอรายละเอียดการฝึกอบรมแต่ละรุ่น

๕) ระยะเวลาการผ่อนชำระเร็วเกินไป ควรดูกำลังของผู้กู้เป็นหลัก แทนการกำหนดจำนวนงวดในการจ่ายคืน ควรปรับจาก ๑ ปี เป็น ๓ ปี และปลอดดอกเบี้ยในช่วง ๓ เดือนแรก เนื่องจากต้องชำระเงินกู้ยืมในเดือนถัดไป โดยยังไม่ได้นำเงินกู้ไปใช้ตามวัตถุประสงค์

๖) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในการฝึกอบรมได้

๗) เงื่อนไขการกู้ยืมเงินไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ ให้กู้ยืมสำหรับฝึกอบรมหรือทดสอบเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้จ่ายอย่างอื่นได้

๘) ไม่ประสงค์จะกู้ยืมเงินกองทุน เนื่องจากการกู้ยืมกับธนาคารหรือสินเชื่อ มีความสะดวกและตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการมากกว่า

๙) ขั้นตอนการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มีเงื่อนไขมาก ใช้เวลาในการตรวจสอบเอกสารนานเกินไป ได้รับเงินล่าช้า ต้องการให้ยื่นขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านออนไลน์ ได้ครบทุกกระบวนการ

๑๐) การประชาสัมพันธ์เข้าถึงได้ยาก การรับรู้ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึง ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑๑) จำนวนเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของประกาศแต่ละข้อไม่จูงใจ จำนวนเงินน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง ควรปรับจำนวนเงินให้มากขึ้น เนื่องจากบางกิจการจำนวนพนักงานไม่มากทำให้จำนวนเงินที่จะได้รับไม่มากพอที่จะจูงใจให้ดำเนินการ

(๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) ปรับปรุงขั้นตอนการพิจารณาและกระบวนการกู้ยืมเงินกองทุนลดเอกสารการกู้ยืมเงินเท่าที่จำเป็น

๒) เลื่อนระยะเวลาในการชำระหนี้งวดแรก หลังจากที่ทำสัญญากู้ยืมจากภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป เป็น ๖๐ วันนับจากวันที่ทำสัญญา หรือให้เริ่มชำระหนี้งวดแรกปีถัดไป

๓) ขยายระยะเวลาการชำระคืนเงินกองทุนฯ

๔) อัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๐ ต่อปี

๕) เพิ่มวงเงินกู้ยืม โดยพิจารณาตามขนาดของสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้าง

๖) การจัดการเกี่ยวกับธุรกรรมการเงินควรให้ธนาคารเป็นผู้ดำเนินการ

การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑) สร้างแนวทางการรับรู้เกี่ยวกับการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น ได้แก่ การใช้ไลน์ แอปพลิเคชัน ยูทูป เว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเชื่อมโยงกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ สถาบันศึกษา สถานประกอบการ สมาคม รวมถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานท้องถิ่นของจังหวัด โดยเฉพาะวารสารสื่อสิ่งพิมพ์ รายการวิทยุ เคเบิลทีวีท้องถิ่น หรือการออกหน่วยเคลื่อนที่วิทยุ เป็นต้น

๒) สร้างเครือข่ายระหว่างสถานประกอบการในพื้นที่

๓) มีช่องทางให้คำปรึกษาผ่านสายด่วนออนไลน์ เพื่อตอบคำถามและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉพาะ และสนับสนุนให้ใช้ระบบ E-SERVICE ในการบริการและมีระบบแจ้งเตือนสิทธิประโยชน์ในแต่ละกรณี

๔) จัดโครงการสัมมนาให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ เพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) ปรับปรุงขั้นตอนการพิจารณาและกระบวนการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการลดเอกสารเท่าที่จำเป็น

๖) เพิ่มหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้มีความหลากหลายมากขึ้น และเพิ่มวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแบบขั้นบันได

อื่น ๆ

๑) การเก็บค่าธรรมเนียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต ควรออกกฎระเบียบให้ชัดเจนเพื่อนำเงินกองทุนมาบังคับใช้ในการจัดซื้อเครื่องมือ

ในการทดสอบสาขาที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีประกาศให้มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สำหรับสาขาอาชีพที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะ

๒) ควรกำหนดมาตรการให้มีความสอดคล้องกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น ๆ เช่น การยืดระยะเวลาการส่งแบบประเมินเงินสมทบ

๒.๔ การสำรวจความต้องการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๒.๔.๑ การสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากผู้ประกอบกิจการ โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๗ แห่ง ส่งแบบสำรวจให้สถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพื้นที่ความรับผิดชอบ มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๖๐๗ บริษัท สรุปลักษณะผลการสำรวจ ดังนี้

(๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบกิจการ จำนวน ๔๕๕ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๙๖ รองลงมาเป็นผู้ดำเนินการฝึก จำนวน ๑๓๐ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๒ และผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๗ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๐

ประเภทกิจการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน ๓๐๗ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕๘ รองลงมาเป็นการบริการ จำนวน ๑๘๕ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๘ และอื่น ๆ จำนวน ๘๖ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๗

จำนวนลูกจ้างทั้งหมด พบว่า ส่วนใหญ่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๑ - ๕๐๐ คน จำนวน ๓๙๕ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๗ รองลงมา มากกว่า ๕๐๐ คนขึ้นไป จำนวน ๑๑๓ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๒ และตั้งแต่ ๐ - ๑๐๐ คน จำนวน ๙๒ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๖

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

๑. ผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน	ร้อยละ
(๑) ผู้ดำเนินการฝึก	๑๓๐	๒๑.๔๒
(๒) ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑๗	๒.๘๐
(๓) ผู้ประกอบกิจการ	๔๕๕	๗๔.๙๖
(๔) ไม่ระบุประเภทผู้ตอบแบบสำรวจ	๕	๐.๘๒
รวม	๖๐๗	๑๐๐.๐๐
๒. ประเภทกิจการ	จำนวน	ร้อยละ
(๑) อุตสาหกรรมการผลิต	๓๐๗	๕๐.๕๘
(๒) พาณิชยกรรม	๑๖	๒.๖๔
(๓) การบริการ	๑๘๕	๓๐.๔๘
(๔) อื่น ๆ	๘๖	๑๔.๑๗
(๕) ไม่ระบุประเภทผู้ตอบแบบสำรวจ	๑๓	๒.๑๓
รวม	๖๐๗	๑๐๐.๐๐
๓. จำนวนลูกจ้างทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ
(๑) ตั้งแต่ ๐ - ๑๐๐ คน	๙๒	๑๕.๑๖
(๒) ตั้งแต่ ๑๐๑ - ๕๐๐ คน	๓๙๕	๖๕.๐๗

(๓) มากกว่า ๕๐๐ คนขึ้นไป	๑๑๓	๑๘.๖๒
(๔) ไม่ระบุจำนวนลูกจ้าง	๗	๑.๑๕
รวม	๖๐๗	๑๐๐.๐๐

(๒) ผลการประเมินในภาพรวม

๑) ผลการประเมินด้านการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการประเมิน พบว่า เคยใช้บริการเงินกู้ยืมกองทุน จำนวน ๖๕ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑ และไม่เคยใช้บริการ จำนวน ๕๓๘ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๓

เหตุผลที่ไม่เคยใช้บริการเงินกู้กองทุน จำนวน ๒๑๔ บริษัท ส่วนใหญ่มีงบประมาณในการฝึกอบรมแล้ว จำนวน ๙๕ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓๙ รองลงมาไม่มีความสนใจที่จะกู้ยืมเงินกองทุน จำนวน ๔๗ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๖ และไม่ทราบข้อมูลข่าวสารบริการเงินกู้กองทุน จำนวน ๑๖ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๘

ตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
(๑) เคย	๖๕	๑๐.๗๑
(๒) ไม่เคย	๕๓๘	๘๘.๖๓
(๓) ไม่ระบุข้อมูล	๔	๐.๖๖
รวม	๖๐๗	๑๐๐.๐๐

๒) ผลการประเมินด้านความประสงค์จะใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่ลูกจ้าง

ผลการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะใช้บริการเงินกู้ จำนวน ๕๔๑ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๓ รองลงมาประสงค์จะใช้บริการเงินกู้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่าง เม.ย. - ก.ย. ๒๕๖๓) จำนวน ๓๑ บริษัท เป็นเงินจำนวน ๒๙,๘๘๒,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๑ และประสงค์จะใช้บริการเงินกู้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่าง ต.ค. ๒๕๖๓ - ก.ย. ๒๕๖๔) จำนวน ๑๙ บริษัท เป็นเงินจำนวน ๑๔,๓๕๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓

เหตุผลที่ไม่ประสงค์จะใช้บริการเงินกู้ยืมเงินกองทุน จำนวน ๒๑๖ บริษัท ส่วนใหญ่มีงบประมาณในการฝึกอบรมแล้ว จำนวน ๑๐๕ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๖๑ รองลงมายังไม่มีนโยบายกู้ยืมเงินกองทุน จำนวน ๕๕ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๖

ตารางที่ ๓ แสดงข้อมูลความประสงค์จะใช้บริการเงินกู้กองทุน

๒. ประสงค์จะใช้บริการเงินกู้กองทุน	จำนวน	ร้อยละ
(๑) ประสงค์จะใช้บริการเงินกู้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่าง เม.ย. - ก.ย. ๒๕๖๓)	๓๑	๕.๑๑
(๒) ประสงค์จะใช้บริการเงินกู้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่าง ต.ค. ๒๕๖๓ - ก.ย. ๒๕๖๔)	๑๙	๓.๑๓
(๓) ไม่ประสงค์จะใช้บริการเงินกู้	๕๕๑	๘๙.๑๓
(๔) ไม่ระบุข้อมูล	๒๔	๒.๖๓
รวม	๖๐๗	๑๐๐.๐๐

๓) ผลการประเมินด้านการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในรอบ ๑ ปี

ผลการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่ใช้งบประมาณไม่เกิน ๑ ล้านบาท จำนวน ๔๓๙ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓๒ รองลงมา ๑ ล้านบาท แต่ไม่เกิน ๓ ล้านบาท จำนวน ๗๘ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๕

ตารางที่ ๔ แสดงข้อมูลการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในรอบ ๑ ปี

๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในรอบ ๑ ปี	จำนวน	ร้อยละ
(๑) ไม่เกิน ๑ ล้านบาท	๔๓๙	๗๒.๓๒
(๒) ๑ ล้านบาท แต่ไม่เกิน ๓ ล้านบาท	๗๘	๑๒.๘๕
(๓) มากกว่า ๓ ล้านบาทขึ้นไป	๑๙	๓.๑๓
(๔) ไม่ระบุข้อมูล	๗๑	๑๑.๗๐
รวม	๖๐๗	๑๐๐.๐๐

๔) ผลการประเมินด้านเงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่

ผลการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่มีประโยชน์ จำนวน ๕๖๙ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๔ รองลงมาไม่มีประโยชน์ จำนวน ๑๘ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๗

ผู้ตอบแบบสำรวจคิดว่ามีประโยชน์มาก จำนวน ๒๔๙ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๒ มีประโยชน์น้อย จำนวน ๒๒ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๒ และไม่มีประโยชน์เนื่องจากมีศูนย์ฝึกอบรมเป็นของตัวเองและมีงบประมาณอยู่แล้ว

ตารางที่ ๕ แสดงข้อมูลเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
(๑) มีประโยชน์	๕๖๙	๙๓.๗๔
(๒) ไม่มีประโยชน์	๑๘	๒.๙๗
(๓) ไม่ระบุข้อมูล	๒๐	๓.๒๙
รวม	๖๐๗	๑๐๐.๐๐

๕) ผลการประเมินด้านการนำเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในเรื่องใด
ผลการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓๕๒ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๙๙ รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๔๔ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๒

ตารางที่ ๖ แสดงข้อมูลการนำเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในเรื่องใด

๕. นำเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในเรื่องใด	จำนวน	ร้อยละ
(๑) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเดียว	๓๕๒	๕๗.๙๙
(๒) ค่าใช้จ่ายในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพียงอย่างเดียว	๓๗	๖.๑๐
(๓) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑๔๔	๒๓.๗๒
(๔) ไม่ระบุความต้องการ	๗๔	๑๒.๑๙
รวม	๖๐๗	๑๐๐.๐๐

๖) ผลการประเมินด้านต้องการให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บริการเงินกู้ยืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่องใด นอกเหนือจากค่าฝึกอบรมหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผลการประเมิน พบว่า ต้องการให้กองทุนให้บริการเงินกู้ยืม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่องดังนี้

(๑) นำไปใช้จ่ายในการซื้อ หรือซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรเพื่อใช้ในการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) ทุนการศึกษาสำหรับพนักงานเฉพาะทาง

(๓) ปรับปรุงอาคารสถานที่ฝึกอบรมให้ปลอดภัย

(๔) ค่าพัฒนาซอฟต์แวร์ เพื่อใช้ในการฝึกอบรมออนไลน์

(๕) ค่าสวัสดิการพนักงาน

(๖) จัดตั้งกองทุนพัฒนาทักษะภายในองค์กร

(๗) เพื่อชำระหนี้ดอกเบี้ยเงินกู้

๗) ผลการประเมินด้านกองทุนควรให้ลูกจ้างกู้ยืม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานหรือไม่

ผลการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน ๓๕๖ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖๕ และไม่เห็นด้วย จำนวน ๑๓๘ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๓

เหตุผลที่สถานประกอบการเห็นด้วย

(๑) หากสถานประกอบการขาดทุนทรัพย์ หรืองบประมาณไม่เพียงพอยังสามารถกู้เงินเพื่อนำไปฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างได้

(๒) ผู้ประกอบการมีเงินทุนหมุนเวียน

(๓) ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีทุนทรัพย์ในการไปฝึกอบรม

เหตุผลที่สถานประกอบการไม่เห็นด้วย

(๑) พนักงานลูกจ้างอาจจะนำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์

(๒) พนักงานลูกจ้างเข้าออกบ่อยอาจจะมีปัญหาในการติดตามหนี้

(๓) สถานประกอบการมีงบประมาณสำหรับฝึกอบรมเพียงพออยู่แล้ว

ตารางที่ ๗ แสดงข้อมูลกองทุนควรให้ลูกจ้างกู้ยืม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานหรือไม่

๖. ควรให้ลูกจ้างกู้ยืม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานหรือไม่	จำนวน	ร้อยละ
(๑) เห็นด้วย	๓๕๖	๕๘.๖๕
(๒) ไม่เห็นด้วย	๑๓๘	๒๒.๗๓
(๓) ไม่แสดงความคิดเห็น	๑๑๓	๑๘.๖๒
รวม	๖๐๗	๑๐๐.๐๐

๘) ผลการประเมินด้านปัญหาอุปสรรคการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการใช้บริการเงินกู้กองทุน ดังนี้

(๑) ขั้นตอนการกู้ยืมเงิน เช่น ขั้นตอนเยอะ ยุ่งยาก ตรวจสอบเอกสารล่าช้า

(๒) การประชาสัมพันธ์ เช่น ข่าวประชาสัมพันธ์เข้าถึงได้ยาก ได้รับข้อมูลล่าช้า

ต้องกรอกเอกสารจำนวนมาก

(๓) เอกสารที่ใช้ประกอบการกู้ยืมเงิน เช่น เอกสารมากเกินไป เงื่อนไขที่กำหนดค่อนข้างมากยุ่งยากกับการจัดทำเอกสารเพื่อขอกู้

(๔) ระยะเวลา เช่น ระยะเวลาการชำระหนี้เร็วเกินไป ควรดูกำลังของผู้กู้เป็นหลักแทนการกำหนดจำนวนงวดในการจ่ายคืน

(๕) ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ เช่น ไม่เข้าใจในรายละเอียดการขอใช้บริการ
ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้สถานประกอบการไม่สนใจ เงื่อนไขการกู้ยืมไม่สอดคล้องกับความต้องการของ
ผู้ประกอบการ

๙) ผลการประเมินด้านข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ขั้นตอนการกู้ยืมเงิน เช่น ควรยื่นความประสงค์และเอกสารประกอบการกู้เงิน
ผ่านระบบ e-Service ปรับปรุงการพิจารณาให้เร็วขึ้น เนื่องจากปฏิบัติตามแผนการฝึกอบรมแต่ยังไม่ได้เงินกู้

(๒) การประชาสัมพันธ์ เช่น เจ้าหน้าที่ประสานงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงานต้องให้ความรู้และทำความเข้าใจ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ถึงวิธีการ ขั้นตอนต่าง ๆ ให้ทุกบริษัทรับทราบ
และเข้าใจ โดยวิธีจัดประชุมชี้แจงให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ จัดตั้งกลุ่มผู้ประกอบการในแอปพลิเคชัน Line
เพื่อแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ให้ทราบทันที

(๓) การให้กู้ยืมเงิน เช่น ขยายระยะเวลาการชำระคืนให้มากขึ้นตามวงเงินที่กู้ยืม
ควรเพิ่มวงเงินกู้ยืม หรืออนุมัติวงเงินใกล้เคียงกับคำขอ

(๔) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เช่น

- ไม่ควรตรวจสอบการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่ใช้ไป
ควรพิจารณาจากผลของการฝึกอบรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรการจัดอบรมมากกว่าให้ผู้ประกอบการ
ไปดำเนินการเอง เพื่อให้แรงงานได้พัฒนาฝีมือและความรู้จริง ๆ

- อยากให้มีเงินสนับสนุนการอบรมโดยไม่ต้องเป็นลักษณะเงินกู้ยืม
แต่เป็นการสนับสนุน

- ควรจะเป็นเงินกู้ยืมลักษณะอื่นมากกว่าด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน เพราะไม่ตรง
กับความต้องการของสถานประกอบการ

- กรณีที่ได้รับอนุมัติแล้ว ให้ผู้ประกอบการสามารถเปลี่ยนแปลง
หลักสูตรการฝึกอบรมได้ โดยให้อยู่ภายในงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

- ลดการปรับเอกสาร เช่น ภาพถ่ายอบรมหรือเอกสารประกอบการอบรม
เนื่องจากนโยบายของบริษัทไม่ให้นำภาพถ่ายออกนอกบริษัทและบางหลักสูตรจะไม่มีภาพถ่ายอบรม
เช่น หลักสูตรที่อบรมโดยวิทยากรของบริษัท

- ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดอบรมหลักสูตรที่เป็น Soft Skill ฟรี
เช่น หลักสูตรทักษะการเป็นหัวหน้างาน ภาษาอังกฤษพื้นฐาน ระยะเวลาไม่เกิน ๑ วัน

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเน้นการจัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานเอง
โดยใช้วิทยากรจากสถานประกอบการเป็นตัวช่วย และเพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรมให้หลายหลาย

๓.๒.๒ การสำรวจความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สำรวจความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานจากผู้ประกอบการ โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
จำนวน ๗๗ แห่ง ส่งแบบสำรวจให้สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพื้นที่ความรับผิดชอบ มีผู้ตอบ
แบบสำรวจ จำนวน ๖๔๕ แห่ง สรุปข้อมูลผลการสำรวจ ดังนี้

(๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบกิจการ จำนวน ๕๔๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๐๓ รองลงมาเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๕

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

๑. ผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน	ร้อยละ
(๑) ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๗๙	๑๒.๒๕
(๒) ผู้ประกอบกิจการ	๕๔๒	๘๔.๐๓
(๓) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ	๓	๐.๔๗
(๔) ไม่ระบุประเภทผู้ตอบแบบสำรวจ	๒๑	๓.๒๕
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐
	จำนวน	ร้อยละ
๒. ประเภทกิจการ		
(๑) อุตสาหกรรมการผลิต	๓๓๓	๕๑.๖๓
(๒) พาณิชยกรรม	๑๗	๒.๖๔
(๓) การบริการ	๑๙๔	๓๐.๐๘
(๔) อื่น	๙๐	๑๓.๙๕
(๕) ไม่ระบุประเภทกิจการ	๑๑	๑.๗๐
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐
	จำนวน	ร้อยละ
๓. จำนวนลูกจ้างทั้งหมด		
(๑) ตั้งแต่ ๐ - ๑๐๐ คน	๑๐๒	๑๕.๘๑
(๒) ตั้งแต่ ๑๐๑ - ๕๐๐ คน	๔๐๑	๖๒.๑๗
(๓) มากกว่า ๕๐๐ คนขึ้นไป	๑๒๘	๑๙.๘๔
(๔) ไม่ระบุจำนวนลูกจ้าง	๑๔	๒.๑๗
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐

(๒) ผลการประเมินในภาพรวม

๑) ผลการประเมินด้านการรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ผลการประเมิน พบว่า เคยรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ๑๖๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๗ และไม่เคย จำนวน ๔๕๘ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๐๑

เหตุผลที่ไม่เคยรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความสนใจขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๔ รองลงมาไม่เข้าหลักเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๒ เริ่มพัฒนาฝีมือแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๗ และเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสาร คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๔

ตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลการรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
(๑) เคย	๑๖๓	๒๕.๒๗
(๒) ไม่เคย	๔๕๘	๗๑.๐๑
(๓) ไม่ระบุข้อมูล	๒๔	๓.๗๒
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐

๒) ผลการประเมินด้านหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเหมาะสมหรือไม่

(๑) ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฯ ที่มีผู้ผ่านการทดสอบ ๑๐๐ คน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๑๐,๐๐๐ บาทต่อผู้ผ่านการทดสอบทุก ๑๐๐ คน (๗๕ คนขึ้นไปให้ปัดเป็น ๑๐๐ คน) (ประกาศข้อ ๔)

ผลการประเมิน พบว่า เหมาะสม จำนวน ๔๐๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๕ และควรปรับปรุง จำนวน ๒๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๔

เหตุผลควรปรับปรุง

๑) ปรับลดจำนวนผู้ผ่านการทดสอบต่ำกว่า ๑๐๐ คน ควรคำนวณจำนวนผู้ผ่านการทดสอบตามจริง

๒) ปรับจำนวนเงินช่วยเหลือมากขึ้น เช่น อุดหนุน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อ ๑๐๐ คน

๓) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานส่วนใหญ่เป็นช่างเทคนิคเฉพาะมีจำนวนไม่มาก

ตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนมีความเหมาะสมหรือไม่

๒. หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๔	จำนวน	ร้อยละ
(๑) เหมาะสม	๑๖๓	๒๕.๒๗
(๒) ควรปรับปรุง	๔๕๘	๗๑.๐๑
(๓) ไม่ระบุข้อมูล	๒๔	๓.๗๒
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐

(๒) ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฯ ทดสอบฯ ให้แก่ผู้ที่กรมฯ ส่งไปทดสอบช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นค่าทดสอบตามที่ผู้ดำเนินการทดสอบกำหนดแต่ไม่เกินอัตราค่าทดสอบฯ ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมฯ (ประกาศข้อ ๕)

ผลการประเมิน พบว่า เหมาะสม จำนวน ๔๒๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒๗ และควรปรับปรุง จำนวน ๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๔

เหตุผลควรปรับปรุง

๑) ปรับจำนวนเงินค่าดำเนินการให้สูงขึ้น

๒) การเข้าถึงมีข้อจำกัดและยากในการได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ตารางที่ ๓ แสดงข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนมีความเหมาะสมหรือไม่

๓. หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๕	จำนวน	ร้อยละ
(๑) เหมาะสม	๔๒๑	๖๕.๒๗
(๒) ควรปรับปรุง	๘	๑.๒๔
(๓) ไม่ระบุข้อมูล	๒๑๖	๓๓.๔๙
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐

(๓) ผู้ประกอบกิจการที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุน เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนร้อยละ ๑๐ ของเงินสมทบที่นำส่ง (ประกาศข้อ ๖)

ผลการประเมิน พบว่า เหมาะสม จำนวน ๔๗๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๘ และควรปรับปรุง จำนวน ๓๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๑

เหตุผลควรปรับปรุง

- ควรปรับจำนวนเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้มากขึ้น เช่น ร้อยละ ๒๐ หรือร้อยละ ๒๕ ของเงินสมทบที่นำส่งเข้ากองทุน

ตารางที่ ๔ แสดงข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนมีความเหมาะสมหรือไม่

๔. หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๖	จำนวน	ร้อยละ
(๑) เหมาะสม	๔๗๒	๗๓.๑๘
(๒) ควรปรับปรุง	๓๑	๔.๘๑
(๓) ไม่ระบุข้อมูล	๑๔๒	๒๒.๐๑
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐

(๔) ผู้ประกอบกิจการที่พัฒนาฝีมือแรงงานเกินกว่าร้อยละ ๗๐ ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๒๐๐ บาทต่อลูกจ้าง ๑ คน (ประกาศข้อ ๗)

ผลการประเมิน พบว่า เหมาะสม จำนวน ๔๗๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙๕ และควรปรับปรุง จำนวน ๕๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๕

เหตุผลควรปรับปรุง

๑) เพิ่มเงินอุดหนุนเป็น ๖๐๐ บาทต่อคน เพราะลดหย่อนภาษีได้จริง ร้อยละ ๓๐ ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการอบรม เพื่อเป็นแรงจูงใจและส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนา ลูกจ้างมากขึ้น

๒) เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนต่อคน ควรเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำของลูกจ้างต่อวัน ในแต่ละพื้นที่ ณ ปีที่มีการฝึกอบรม

ตารางที่ ๕ แสดงข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนมีความเหมาะสมหรือไม่

๕. หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๗	จำนวน	ร้อยละ
(๑) เหมาะสม	๔๗๗	๗๓.๙๕
(๒) ควรปรับปรุง	๕๐	๗.๗๕
(๓) ไม่ระบุข้อมูล	๑๑๘	๑๘.๓๐
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐

(๕) ผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนตามมาตรา ๒๖ ช่วยเหลือหรืออุดหนุนสาขาระดับละ ๑๐,๐๐๐ บาท (ประกาศข้อ ๘)

ผลการประเมิน พบว่า เหมาะสม จำนวน ๔๙๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗๔ และควรปรับปรุง จำนวน ๑๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๖

เหตุผลควรปรับปรุง

- ควรเพิ่มเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อเป็นการกระตุ้นให้สถานประกอบการตระหนักและสนใจจัดทำมาตรฐานเฉพาะของตน ควรปรับเพิ่มมากกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

ตารางที่ ๖ แสดงข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนมีความเหมาะสมหรือไม่

๖. หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๘	จำนวน	ร้อยละ
(๑) เหมาะสม	๔๙๕	๗๖.๗๔
(๒) ควรปรับปรุง	๑๒	๑.๘๖
(๓) ไม่ระบุข้อมูล	๑๓๘	๒๑.๔๐
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐

(๖) ผู้ประกอบกิจการที่จ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือไม่น้อยกว่า ๑๘๐ วัน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๑,๐๐๐ บาทต่อลูกจ้าง ๑ คน ไม่เกินปีละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (ประกาศข้อ ๘)

ผลการประเมิน พบว่า เหมาะสม จำนวน ๔๙๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๙ และควรปรับปรุง จำนวน ๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๙

เหตุผลควรปรับปรุง

๑) ลดจำนวนวัน เพิ่มจำนวนเงินต่อคนให้มากขึ้น

๒) จำนวนเงินสูงไปควรลดลง

ตารางที่ ๗ แสดงข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนมีความเหมาะสมหรือไม่

๗. หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๙	จำนวน	ร้อยละ
(๑) เหมาะสม	๔๙๔	๗๖.๕๙
(๒) ควรปรับปรุง	๗	๑.๐๙
(๓) ไม่ระบุข้อมูล	๑๔๔	๒๒.๓๒
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐

(๗) ผู้ประกอบกิจการที่ฝึกอบรมลูกจ้างในหลักสูตรสร้างสรรคนวัตกรรมหรือเทคโนโลยี จำนวนเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไม่เกินปีละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (ประกาศข้อ ๑๐)

ผลการประเมิน พบว่า เหมาะสม จำนวน ๔๘๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๔ และควรปรับปรุง จำนวน ๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๐

เหตุผลควรปรับปรุง

- ควรเพิ่มมากกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท เนื่องจากหลักสูตรดังกล่าวค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงเช่นค่าวิทยากรอุปกรณ์

ตารางที่ ๘ แสดงข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนมีความเหมาะสมหรือไม่

๘. หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๑๐	จำนวน	ร้อยละ
(๑) เหมาะสม	๔๘๔	๗๕.๐๔
(๒) ควรปรับปรุง	๙	๑.๔๐
(๓) ไม่ระบุข้อมูล	๑๕๒	๒๓.๕๖
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐

(๘) ศูนย์ประเมินฯ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ส่งค่าธรรมเนียมเข้ากองทุนช่วยเหลือหรืออุดหนุนเท่ากับจำนวนเงินที่ส่งเข้ากองทุน (ประกาศข้อ ๑๑)

ผลการประเมิน พบว่า เหมาะสม จำนวน ๔๐๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗๙ และควรปรับปรุง จำนวน ๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๗

ตารางที่ ๙ แสดงข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนมีความเหมาะสมหรือไม่

๙. หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๑๑	จำนวน	ร้อยละ
(๑) เหมาะสม	๔๐๕	๖๒.๗๙
(๒) ควรปรับปรุง	๓	๐.๔๗
(๓) ไม่ระบุข้อมูล	๒๓๗	๓๖.๗๔
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐

(๙) ผู้ดำเนินการทดสอบฯ ส่งค่าทดสอบเข้ากองทุน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน เท่ากับจำนวนเงินที่ส่งเข้ากองทุน (ประกาศข้อ ๑๑)

ผลการประเมิน พบว่า เหมาะสม จำนวน ๔๐๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๐ และควรปรับปรุง จำนวน ๑๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๑

เหตุผลควรปรับปรุง

๑) ปรับเพิ่มให้มากกว่าที่ส่งเข้ากองทุน

๒) ไม่ควรเก็บเข้ากองทุน ขั้นตอนซับซ้อน

๓) ผลการประเมินด้านความต้องการให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนในเรื่องใดเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจต้องการให้กองทุนให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) ควรสนับสนุนกิจการขนาดเล็กที่มีพนักงานไม่เกิน ๓๐ คน หรือไม่เกิน ๕๐ คน หรือไม่เกิน ๑๐๐ คน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนคนละ ๒,๐๐๐ บาท เป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) ควรสนับสนุนการแข่งขันฝีมือแรงงานช่างต่าง ๆ ระดับจังหวัด เช่น ช่างเชื่อม

(๓) ควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เช่น ค่าวิทยากร ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเช่าสถานที่ ค่าวัสดุอุปกรณ์การอบรม ค่าเบี้ยเลี้ยง

(๔) ควรสนับสนุนค่าจัดทำสถานที่สำหรับอบรมเฉพาะทาง ภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีทักษะและเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น

(๕) ควรสนับสนุนการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่สามารถอบรมวันหยุดราชการ และไม่มีค่าใช้จ่าย โดยเปิดหลักสูตรกลางให้ครอบคลุมและให้บริษัทอาสาสมัครเข้าอบรม จัดหาวิทยากรอบรมให้ที่บริษัท

(๖) ควรสนับสนุนให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเปิดให้มีการทดสอบฟรี สนับสนุนการจัดอบรมเพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๗) ควรส่งเสริมให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยการให้เบี้ยเลี้ยงหรือรางวัลเมื่อสอบผ่าน

(๘) ควรสนับสนุนให้เงินกู้ เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องจักรที่จำเป็นต้องใช้ในการอบรมหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๕ ล้านบาท

๔) ผลการประเมินด้านเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่

ผลการประเมิน พบว่า มีประโยชน์ จำนวน ๕๙๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๗ และไม่มีประโยชน์ จำนวน ๑๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๙

ผู้ตอบแบบสำรวจคิดว่ามีประโยชน์มาก จำนวน ๒๙๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๑๗ มีประโยชน์น้อย จำนวน ๒๒ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๓

ตารางที่ ๑๐ แสดงข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่

๑๐. เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่	จำนวน	ร้อยละ
(๑) มีประโยชน์	๕๙๐	๙๑.๔๗
(๒) ไม่มีประโยชน์	๑๘	๒.๗๙
(๓) ไม่ระบุข้อมูล	๓๗	๕.๗๔
รวม	๖๔๕	๑๐๐.๐๐

๕) ผลการประเมินด้านช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารบริการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารบริการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด จำนวน ๕๑๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๗ รองลงมาประชุมชี้แจง จำนวน ๑๙๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๔

ตารางที่ ๑๑ แสดงข้อมูล

๑๑. ช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารบริการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	จำนวน	ร้อยละ
(๑) โซเชียลมีเดีย	๑๒๓	๑๙.๐๗
(๒) โทรทัศน์	๙	๑.๔๐
(๓) วิทยุ	๑๖	๒.๔๘
(๔) หนังสือพิมพ์	๔	๐.๖๒
(๕) แผ่นพับประชาสัมพันธ์	๑๖๑	๒๔.๙๖
(๖) ประชุมชี้แจง	๑๙๗	๓๐.๕๔
(๗) นิทรรศการ	๗	๑.๐๙
(๘) เจ้าหน้าที่สถาบัน	๕๑๐	๗๙.๐๗
(๙) เว็บไซต์	๑๓๖	๒๑.๐๙
(๑๐) อื่น ๆ เช่น หนังสือราชการ ไลน์กลุ่ม บริษัทในเครือ	๒๙	๔.๕๐

๖) ผลการประเมินด้านปัญหาอุปสรรคการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) ขั้นตอนการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เช่น ขั้นตอนเยอะ ยุ่งยาก ใช้เวลาในการตรวจสอบเอกสารนานเกินไป ความล่าช้าในการเบิกจ่ายเงิน ต้องการให้ยื่นขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านออนไลน์ได้ครบทุกกระบวนการ

(๒) การประชาสัมพันธ์ เช่น การประชาสัมพันธ์เข้าถึงได้ยาก ยังไม่ทั่วถึง ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน บุคลากรยังไม่เข้าใจเรื่องเงินอุดหนุนต่าง ๆ ที่รัฐช่วยเหลือ ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๗) ผลการประเมินด้านข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ขั้นตอนการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ควรยื่นผ่านระบบ

(๒) ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบกิจการรับทราบให้ทั่วถึง โดยการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวางจากผู้ประกอบกิจการจะเกิดประโยชน์มาก ยังไม่เข้าใจอยากให้ชี้แจงรายละเอียดขั้นตอน เงื่อนไขการรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

(๓) ให้เพิ่มจำนวนเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนหลักเกณฑ์ต่าง ๆ และมีเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนทุกปี

(๔) ควรใช้ระยะเวลาในการพิจารณาอนุมัติคำขอให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

(๕) ควรได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนภายในปีที่ยื่นคำขอ

(๖) ให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละพื้นที่สามารถตรวจเช็คและอนุมัติคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว

(๗) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- อยากรู้ยกเว้นค่าทดสอบที่ต้องส่งเข้ากองทุน

- ปรับทัศนคติข้าราชการที่รับผิดชอบ

- ควรติดตามประเมินผลระยะยาวผู้ที่ได้รับการพัฒนาในฐานะได้รับการสนับสนุนจากกองทุน

การสนับสนุนจากกองทุน

๒.๕ การสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ท่านมีความมุ่งหวังให้ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอย่างไร จึงจะสามารถสนองต่อความต้องการหรือสร้างความพึงพอใจให้กับท่านได้มากที่สุด (ผลสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแก่แรงงานหรือสถานประกอบกิจการ การให้บริการ การบริหารจัดการ การดำเนินงาน ฯลฯ) ซึ่งสามารถแบ่งความมุ่งหวังของเจ้าหน้าที่ต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดังตารางต่อไปนี้

ความมุ่งหวังของเจ้าหน้าที่ต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความมุ่งหวัง	ความคิดเห็นย่อย
ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑) ผู้บริหารส่วนราชการควรให้ความสำคัญการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งในเรื่องการคัดเลือกบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานกองทุนที่มีความรู้ความสามารถ ตรงกับงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพื่อให้กองทุนมีการบริหารจัดการที่ดี จะส่งผลให้การดำเนินงานกองทุนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
	๒) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญการดำเนินงานกองทุนฯ ด้านบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานกองทุนที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน
	๓) ต้องการให้ผู้บริหารกองทุนเห็นความสำคัญของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกให้มีความรักและสามัคคีกัน
สถานประกอบกิจการ	๑) สามารถให้ความช่วยเหลือสถานประกอบกิจการที่ประสงค์จะพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จริงโดยอาจเป็นการให้เงินช่วยเหลือมากกว่าการปล่อยเงินกู้
	๒) มีการให้บริการสถานประกอบกิจการอย่างมีคุณภาพ
	๓) กระจายเงินกองทุนไปสู่ สปก. ให้มากขึ้นเพื่อสนับสนุนการฝึกฝีมือแรงงานลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหวัง	ความคิดเห็นย่อย
	<p>๔) ให้มีแนวทางการส่งเสริมแรงงานหรือสถานประกอบการให้มากขึ้นกว่าเดิม</p> <p>๕) เป็นกองทุนที่เป็นที่รู้จักของ สปก. อย่างกว้างขวาง ในการเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การกู้ยืม ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ของผู้ประกอบการที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้วนำไปใช้ทดสอบลูกจ้างส่งเสริมให้มีการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>๖) สามารถให้บริการเข้าถึงสถานประกอบการทุกประเภท รวมถึงวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น</p>
การบริหารจัดการ	<p>๑) อยากให้มีการจัดให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป เพื่อที่ประชาชนทั่วไปที่มีอาชีพแล้ว แต่ต้องการหาความรู้เพิ่ม หรือเพิ่มทักษะในด้านอาชีพสาขาอื่น ๆ เพื่อเป็นทางเลือกใหม่ในอนาคต</p> <p>๒) ลดขั้นตอนการดำเนินงานอันไหนที่เห็นสมควรว่าไม่จำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มาใช้บริการได้เร็วยิ่งขึ้น</p> <p>๓) ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลืออุดหนุนกิจการใด ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๔) ทำงานเชิงรุก สร้างเครือข่ายหรือจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนอกกองทุนฯ เพื่อประชาสัมพันธ์เรื่องที่น่าจะเกี่ยวข้องต่อสถานประกอบการหรือกลุ่มอาชีพ</p> <p>๕) มุ่งหวังให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกองทุนที่ช่วยเหลือและสนับสนุนให้การทำงาน การให้บริการของสถานประกอบการ มีบริการที่ดี สินค้ามีมาตรฐานเป็นที่ไว้วางใจของลูกค้า และผู้บริโภค มีความปลอดภัย</p>
เทคโนโลยี	<p>๑) การเพิ่มบริการด้านเทคโนโลยีเพื่อทำให้การบริการรวดเร็วขึ้น และเพิ่มการสื่อสารที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงประชาชนให้มากกว่าเดิม</p> <p>๒) เรื่องของเทคโนโลยี ระบบคอมพิวเตอร์ให้ตอบสนองประกอบการให้ได้มากกว่านี้ เช่น สถานประกอบการสามารถที่จะสอบถามข้อมูล และยื่นข้อมูลต่าง ๆ ผ่านระบบได้สะดวก สามารถติดตามข้อมูลได้แบบ Realtime</p> <p>๓) มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีความสมบูรณ์ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p>
บุคลากร	<p>๑) กองทุนควรมีบุคลากรครบตามกรอบอัตรากำลัง และมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อจะสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ</p>
การประชาสัมพันธ์	<p>๑) อยากให้นำเสนอข้อมูลหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับเรื่องกองทุนฯ ให้เจ้าหน้าที่ทุกท่านทราบด้วย ถึงข้อมูลปัจจุบันและที่มีแก้ไข เพื่อช่วยกันประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่ถูกต้องให้ไปในทิศทางเดียวกัน</p>

ความคิดเห็นต่อการกำหนด วิสัยทัศน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

สามารถแบ่งรายละเอียดความคิดเห็นได้ ดังนี้

๑. เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๑๕

๒. ไม่แสดงความคิดเห็น จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๘

๓. มีความเห็นต่อวิสัยทัศน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๗

โดยมีรายละเอียดเสนอความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของกองทุน ฯ เพิ่มเติม ดังนี้

๑. ยาวไป จำยาก เสนอ “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพัฒนาแรงงานก้าวไกลสู่ไทยแลนด์ ๔.๐”

๒. ควรมี “ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้บริการตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ”

ผลการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านจุดแข็ง

จุดแข็ง	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. มีโครงสร้างการบริหารงานกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔	๑๙	๒๑	๘	๑	๓.๓๒	๖๖.๔๒
๒. มีระบบการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑	๑๘	๒๗	๗	๐	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๓. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา ชี้แจง ภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ	๓	๒๑	๒๒	๗	๐	๓.๓๘	๖๗.๕๕
๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และ ประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจ ด้านการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบ กองทุนฯ โดยไม่ผิดพลาด	๓	๒๐	๒๓	๖	๑	๓.๓๔	๖๖.๗๙
๕. มีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุม ทุกจังหวัด สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง	๖	๒๔	๑๘	๕	๐	๓.๕๘	๗๑.๗๐
๖. มีแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงาน ประจำปีที่ครบถ้วนและบริหารงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๖	๒๔	๑๗	๖	๐	๓.๕๗	๗๑.๓๒
๗. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามแผน ปฏิบัติงานประจำปี และแผนยุทธศาสตร์ฯ	๗	๒๑	๒๑	๔	๐	๓.๕๘	๗๑.๗๐
๘. บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคี และมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	๓	๒๑	๑๙	๘	๒	๓.๒๘	๖๕.๖๖
๙. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้าน ที่เกี่ยวข้องกับงานหลัก (Hard Skills) และด้านที่เสริมทักษะการปฏิบัติงาน (Soft Skills) อย่างต่อเนื่อง	๒	๑๔	๒๘	๗	๒	๓.๑๓	๖๒.๖๔
๑๐. มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ และการให้กู้ยืมอัตรา ดอกเบี้ยต่ำ หรือให้เงินอุดหนุน/ช่วยเหลือ	๑๒	๑๙	๑๕	๕	๒	๓.๖๔	๗๒.๘๓

ผลการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านจุดอ่อน

จุดอ่อน	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. มีอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานตามภารกิจกองทุน	๘	๑๒	๒๒	๘	๓	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจรับผิดชอบ	๘	๑๑	๒๑	๑๒	๑	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๒.๑ ขาดผู้มีความรู้และพื้นฐานด้านการเงินบัญชี ปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชี	๔	๑๐	๑๙	๑๘	๒	๒.๙๒	๕๘.๔๙
๒.๒ ขาดผู้มีความรู้และพื้นฐานด้านการให้กู้ยืมการติดตามหนี้ ปฏิบัติงานด้านการให้กู้ยืม	๓	๑๒	๒๐	๑๖	๒	๒.๙๖	๕๙.๒๕
๒.๓ ขาดผู้มีความรู้และพื้นฐานด้านการส่งฟ้องคดี การสืบทรัพย์ กฎหมาย	๔	๑๑	๒๒	๑๕	๑	๓.๐๔	๖๐.๗๕
๒.๔ ขาดผู้มีความรู้และพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๖	๑๔	๒๐	๑๑	๒	๓.๒๑	๖๔.๑๕
๓. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ	๕	๑๙	๑๘	๑๐	๑	๓.๓๒	๖๖.๔๒
๔. ระบบบริหารงานยังต้องอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน	๙	๑๔	๒๐	๘	๒	๓.๓๘	๖๗.๕๕
๕. การจัดเก็บเอกสารยังไม่เป็นระบบ ทำให้ยากต่อการสืบค้น และสับสนเสี่ยงต่อการสูญหาย	๖	๑๘	๑๙	๙	๑	๓.๓๖	๖๗.๑๗
๖. การมอบหมายงานไม่ตรงกับตำแหน่งและขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	๕	๑๖	๑๘	๑๓	๑	๓.๒๑	๖๔.๑๕
๗. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	๖	๑๓	๒๒	๑๐	๒	๓.๒๑	๖๔.๑๕

จุดอ่อน	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๘. ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศยังไม่เป็นปัจจุบันและไม่สามารถนำมาช่วยประกอบการตัดสินใจทางการบริหาร การติดตามงาน และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕	๑๗	๑๕	๑๓	๓	๓.๑๕	๖๓.๐๒
๙. เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ส่วนใหญ่เก่าและล้าสมัย	๑๒	๘	๑๗	๑๒	๔	๓.๒๓	๖๔.๕๓
๑๐. การโยกย้ายและหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานของบุคลากรกองทุนบ่อ ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและบุคลากรบางส่วนขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เชิงลึก	๙	๘	๒๕	๙	๒	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๑๑. ผู้ใช้บริการบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลข่าวสาร	๖	๑๐	๒๐	๑๖	๑	๓.๐๘	๖๑.๕๑
๑๒. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านดิจิทัล	๕	๑๑	๒๓	๑๑	๓	๓.๐๘	๖๑.๕๑
๑๓. ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบใหม่ในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานประกอบการที่นอกเหนือจากการให้กู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๕	๑๕	๒๐	๑๒	๑	๓.๒๑	๖๔.๑๕

ผลการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านโอกาส

โอกาส	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. สภาพเศรษฐกิจที่ลดลง ผู้ประกอบการขาดสภาพคล่อง กองทุนฯ สามารถสนับสนุนด้านการกู้ยืม หรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้มากขึ้น	๓	๑๕	๒๙	๕	๑	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๒. ผลกระทบจากวิกฤติ Covid - 19 ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงานใหม่ กลุ่มแรงงานที่เข้าทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น	๖	๑๕	๒๖	๖	๐	๓.๔๐	๖๗.๙๒
๓. นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย ๔.๐” ทำให้เกิดการตื่นตัวด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เกิดความต้องการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย	๒	๑๔	๓๐	๔	๓	๓.๑๕	๖๓.๐๒
๔. ได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาศักยภาพของกำลังแรงงาน	๑	๑๙	๒๔	๘	๑	๓.๒๑	๖๔.๑๕
๕. นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนธุรกิจ SMEs และ Startup ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไป เกิดความต้องการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงมากขึ้นจากเดิม	๑	๑๗	๒๖	๖	๓	๓.๑๓	๖๒.๖๔
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามแนวชายแดน ระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC. & SEC.) ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงและพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น	๐	๑๘	๒๖	๗	๒	๓.๑๓	๖๒.๖๔

โอกาส	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๗. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Bigdata , Electric Car) และโลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๓	๒๐	๒๔	๕	๑	๓.๓๖	๖๗.๑๗
๘. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และรวดเร็ว ช่วยให้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๘	๑๗	๒๒	๕	๑	๓.๔๙	๖๙.๘๑
๙. พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. ๒๕๔๗ ทำให้มีเงินทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้นจากเงินค่าธรรมเนียมประเมินและทดสอบ	๒	๑๙	๒๕	๕	๒	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๑๐. มาตรการจูงใจ สิทธิประโยชน์ทางภาษี ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ กู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มากขึ้น	๑	๑๒	๓๑	๖	๓	๓.๐๔	๖๐.๗๕
๑๑. คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้การ กำหนดทิศทาง การกำกับ ดูแล ตรวจสอบ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานมีประสิทธิภาพ	๓	๒๐	๒๔	๖	๐	๓.๓๘	๖๗.๕๕
๑๒. กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน มีความคล่องตัวด้านการเงินมากกว่าระบบ ราชการทำให้การเกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการให้บริการ	๒	๑๖	๒๖	๘	๑	๓.๑๙	๖๓.๗๗
๑๓. เครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานจากภาครัฐและ เอกชน ให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ของกองทุนฯ เป็นอย่างดี	๑	๑๙	๒๗	๕	๑	๓.๒๖	๖๕.๒๘

ผลการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านอุปสรรค

อุปสรรค	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่เร่งขยายรายได้จึงละเลยต่อการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกักเงินจากกองทุนเพื่อการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานมีแนวโน้มลดลงและไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	๑๑	๑๓	๒๓	๕	๑	๓.๕๓	๗๐.๕๗
๒. แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะของตนเองอีกทั้งสถานประกอบการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตนการใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง	๙	๑๓	๒๕	๖	๐	๓.๔๗	๖๙.๔๓
๓. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลงซึ่งจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น	๔	๑๕	๒๙	๕	๐	๓.๓๔	๖๖.๗๙
๔. กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินสั้นเกินไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามขนาดธุรกิจ	๔	๑๖	๒๗	๖	๐	๓.๓๔	๖๖.๗๙
๕. สถาบันทางการเงิน และกองทุนอื่น ๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่สถานประกอบการโดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการจากกองทุนและใช้บริการลดลง	๔	๑๓	๒๙	๗	๐	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๖. ผู้บริหารของสถานประกอบการเห็นว่ายอมเสียเงินสมทบ คุ่มค่ากว่าการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓	๑๓	๓๐	๔	๓	๓.๑๗	๖๓.๔๐

๒.๖ การพัฒนารูปแบบ ข้อมูลสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เทคนิคหรือมาตรการที่ใช้สำหรับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

มาตรการหรือเทคนิคที่ใช้	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	ได้ผล ดี มาก	ได้ผล ดี	ปาน กลาง	ได้ผล น้อย	ไม่ ได้ผล		
๑. การให้กู้ยืมแก่แรงงานหรือ สปก. อัตราดอกเบี้ยต่ำ	๔	๑๖	๒๙	๓	๑	๓.๓๖	๖๗.๑๗
๒. เงินอุดหนุน/ช่วยเหลือ สถานประกอบ กิจการหรือแรงงาน	๘	๒๑	๒๔	๐	๐	๓.๗๐	๗๓.๙๖
๒.๑ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๓	๒๑	๒๘	๑	๐	๓.๔๙	๖๙.๘๑
๒.๒ รับรองความรู้ความสามารถ	๔	๒๓	๒๕	๑	๐	๓.๕๗	๗๑.๓๒
๒.๓ จัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	๗	๒๔	๒๐	๒	๐	๓.๖๘	๗๓.๕๘
๒.๔ ช่วยเหลือค่าวิทยากรในการจัดอบรม	๓	๒๔	๒๒	๔	๐	๓.๔๙	๖๙.๘๑
๒.๕ ช่วยเหลือในการวิเคราะห์ หลักสูตรตามฐานสมรรถนะ	๔	๑๙	๒๗	๓	๐	๓.๔๕	๖๙.๐๖
๒.๖ ช่วยพัฒนาพนักงานให้เป็นครูฝึก (Trainer)	๕	๒๒	๒๐	๕	๑	๓.๔๗	๖๙.๔๓
๒.๗ พัฒนาการเรียนรู้ผ่านทาง E-learning	๔	๒๒	๒๒	๕	๐	๓.๔๗	๖๙.๔๓
๒.๘ สร้างระบบ KM เพื่อเผยแพร่ ความรู้ ประสบการณ์แก่ผู้สนใจ	๔	๑๙	๒๕	๕	๐	๓.๔๒	๖๘.๓๐
๓. สนับสนุนข้อมูลด้านหลักเกณฑ์ การกู้ยืมเงิน และการรับเงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	๕	๒๕	๒๐	๓	๐	๓.๖๐	๗๒.๐๘
๔. สนับสนุนข้อมูลด้านการตรวจสอบ ผลการให้กู้ยืมเงิน และผลการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๕	๒๒	๒๒	๔	๐	๓.๕๓	๗๐.๕๗
๕. สนับสนุนข้อมูลด้าน มาตรฐาน วิทยากร	๔	๑๗	๒๘	๔	๐	๓.๔๐	๖๗.๙๒
๖. สนับสนุนข้อมูลด้าน มาตรฐาน หลักสูตร	๗	๑๖	๒๘	๒	๐	๓.๕๓	๗๐.๕๗
๗. สนับสนุนข้อมูลด้าน มาตรฐาน ค่าวิทยากร	๔	๑๗	๓๒	๐	๐	๓.๔๗	๖๙.๔๓

มาตรการหรือเทคนิคที่ใช้	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	ได้ผล ดีมาก	ได้ผล ดี	ปาน กลาง	ได้ผล น้อย	ไม่ ได้ผล		
๘. สนับสนุนการให้ใช้สถานที่ฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์	๕	๒๑	๒๕	๒	๐	๓.๕๕	๗๐.๙๔
๙. มีช่องทางส่งข่าวสารผ่านทางระบบ Line กลุ่ม	๗	๑๙	๒๔	๓	๐	๓.๕๗	๗๑.๓๒
๑๐. การเข้าถึงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๙	๑๙	๒๕	๐	๐	๓.๗๐	๗๓.๙๖

๒.๗ สรุปปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกจากการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางสรุปผลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อกองทุนจากการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้เกณฑ์มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๖๕ และจากการแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมาจัดทำเป็นข้อมูล ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. การดำเนินงานของกองทุนฯ อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๗</p> <p>๒. มีระเบียบหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>๓. เงินกองทุนฯ มีจำนวนมากและแหล่งที่มาที่มีความมั่นคง</p> <p>๔. มี สพร./สนพ. ที่เป็นหน่วยงานในการดำเนินงานด้านกองทุนครอบคลุมทุกจังหวัด</p> <p>๕. มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและหน่วยงานภายนอกที่กำกับดูแลการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๖. เงินกู้ยืมสามารถนำมาใช้ฝึกอบรมและลดหย่อนภาษีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕</p> <p>๗. ให้กู้ยืมเงินที่อัตราดอกเบี้ยต่ำ</p> <p>๘. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกู้ยืมเงินกองทุน</p>	<p>๑. บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนบ่อย และขาดความเชี่ยวชาญและความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานของกองทุน</p> <p>๒. มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานกองทุน ซึ่งมีจำนวนงานที่ต้องรับผิดชอบมาก และเจ้าหน้าที่มีภาระงานอื่นในหน้าที่ความรับผิดชอบมาก</p> <p>๓. ในการกู้ยืมเงินใช้เอกสารจำนวนมากและบ่อยครั้งทำให้ยากต่อการติดตามเอกสาร</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้าตรวจเยี่ยมสถานประกอบ-กิจการได้ตามวันเวลาที่สถานประกอบกิจการแจ้ง</p> <p>๕. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ยังไม่มากเท่าที่ควรหรือมีความไม่ชัดเจน ทำให้ผู้มีสิทธิกู้ยืมเงิน หรือผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนยังเข้าไม่ถึงเงินกองทุน</p> <p>๖. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๙. มีหน่วยงานเครือข่ายที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน เช่น กรมบัญชีกลางสำนักอัยการคุ้มครองสิทธิ และช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี เป็นต้น ทำให้มีความคล่องตัวมากขึ้น</p> <p>๑๐. มีโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน</p> <p>๑๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุน โดยไม่ผิดพลาด</p> <p>๑๒. มีแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี ที่ครบถ้วนและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑๓. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการระยะยาว</p> <p>๑๔. บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคีและมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม</p>	<p>๗. ระบบบริหารงานยังต้องอิงระบบราชการเนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยาก</p> <p>๘. การจัดเก็บเอกสารยังไม่เป็นระบบ ทำให้ยากต่อการสืบค้น และสุ่มเสี่ยงต่อการสูญหาย</p> <p>๙. ขาดแคลนบุคลากรด้านนิติกรและบัญชีใน สนพ. / สพร.</p>

โอกาส	ผลกระทบ
<p>๑. มีกฎหมายรองรับ และยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนและการให้กู้ยืมเงินได้</p> <p>๒. การกู้ยืมเงินมีแนวโน้มในการได้รับการตอบรับจากสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการ</p> <p>๔. ช่องทางการติดต่อของหน่วยงานมีหลายช่องทาง</p> <p>๕. สภาพเศรษฐกิจที่ลดลง ผู้ประกอบการขาดสภาพคล่อง กองทุนฯ สามารถสนับสนุนด้านการกู้ยืมหรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้มากขึ้น</p> <p>๖. ผลกระทบจากวิกฤติ Covid - ๑๙ ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงานใหม่ กลุ่มแรงงานที่เข้าทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. การปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติมีหลายขั้นตอน ใช้เวลานานไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. สถานประกอบการกิจการไม่มีความประสงค์จะกู้ยืมเงินเพื่อไปดำเนินการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. ระยะเวลาในการพิจารณาอนุมัติเงินกู้ใช้เวลานาน</p> <p>๔. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานขาดแรงจูงใจ จากการไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการเพิ่มเงินเดือน</p> <p>๕. เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานของสถานประกอบการไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการ</p> <p>๖. ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ส่งผลกระทบต่อชำระหนี้ของผู้กู้ยืม</p> <p>๗. ภาวะการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ ทำให้การดำเนินการมีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้</p>

โอกาส	ผลกระทบ
<p>๗. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT , Big Data , Electric Car) และโลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น</p> <p>๘. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และรวดเร็วช่วยให้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๙. เครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจากภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นอย่างดี</p> <p>๑๐. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้สถานประกอบการต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลงซึ่งจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๘. สถานประกอบการไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง</p> <p>๙. สถานประกอบการมีการลดจำนวนพนักงานหรือปิดกิจการ</p>

บทที่ ๓

การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะทำงานได้ศึกษาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ 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” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปรุงจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

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

๑) วัตถุประสงค์

๑.๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่นตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๑.๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๒) เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๒.๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

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

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๓.๑) เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงานและมีทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

๓.๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔.๑) เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

๔.๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง จำเป็นต้องมีการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพในปัจจุบันเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในระยะต่อไปได้ รวมทั้งกำหนดอุตสาหกรรมอนาคตที่สามารถใช้โอกาสของการเปลี่ยนแปลงบริบทใหม่ ๆ ในโลก เช่น การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงสถานะภูมิอากาศ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การปรับตัวเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ ที่ขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีเข้มข้น ดิจิทัล และนวัตกรรมเพื่อยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ นั้นพิจารณาจาก ๒ มิติ คือ โอกาสของประเทศไทยจากเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ในโลก และศักยภาพในการแข่งขันที่แท้จริงของประเทศไทยในปัจจุบัน

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดยมุ่งสร้างอุตสาหกรรมใหม่ที่พัฒนาโอกาสจากแนวโน้มบริบทโลกในอนาคตและการปรับเปลี่ยนเข้าสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในตลาดเฉพาะและตลาดที่รองรับความต้องการรูปแบบใหม่ในอนาคต โดยให้ความสำคัญในลำดับต้นกับอุตสาหกรรมที่สามารถพัฒนาต่อยอดจากฐานความเก่งของอุตสาหกรรมศักยภาพในปัจจุบัน ได้แก่ (๑) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์อัตโนมัติเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของภาคการผลิตและบริการ โดยระยะแรกต้องมุ่งส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้ระบบอัตโนมัติมากขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดอุปสงค์ในประเทศที่เพียงพอเพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการผลิต พัฒนา และออกแบบระบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์สำหรับการผลิตและธุรกิจบริการในอนาคต (๒) อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอากาศยาน โดยระยะแรกอาจเน้นด้านการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานที่สามารถต่อยอดจากศักยภาพของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ และขณะเดียวกันควรเร่งวางระบบและพัฒนาบุคลากรด้านการซ่อมบำรุงอากาศยานอย่างเข้มข้นและต่อเนื่องเพื่อรองรับธุรกิจการซ่อมบำรุงอากาศยานในระยะต่อไป (๓) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ โดยในระยะแรกเน้นอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีประมาณความต้องการใช้ในประเทศสูง และใช้เทคโนโลยีที่ยังไม่สูงนักก่อนเพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพนานาชาติ และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และขณะเดียวกันต้องเร่งวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับการผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีระดับความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและ (๔) อุตสาหกรรมพลังงานเพื่อสร้างความมั่นคงด้านพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้และสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและวัตถุดิบชีวมวล ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อวางรากฐานการพัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมอนาคต

๒.๑) วางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วถึง โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนากำลังคนในระยะต่อไป ต้องกำหนดกลุ่มกำลังคนเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

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

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน และสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทาง การพัฒนาประเทศไทย ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔” ขับเคลื่อนด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๒) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (๓) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (๔) การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน (๕) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๖) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง

๒. แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ กลยุทธ์ดังนี้

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

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกำหนด รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

๓.๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีวิสัยทัศน์ คือ “ดิจิทัลไทยแลนด์” ซึ่งได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผล คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มียุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล จะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้รัฐบาลดิจิทัลในอนาคต จะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

๑. จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ

๒. ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

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

๔. พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลจะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพและการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

๓.๕ 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 รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติมทักษะใหม่ด้วยการ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑. มิตินคน 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. มิตินคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงาน ในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

๒. มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

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

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

โดยกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกช่วง เนื่องจากมีการพัฒนาบุคลากรของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖ นโยบายของคณะรัฐมนตรี

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

(๑) นโยบายหลัก

๕) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

๕.๙.๒ เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้โดยการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและตลาด รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจโดยเฉพาะในด้านสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและขยายตลาดสู่ต่างประเทศได้และเป็นแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทยในระยะต่อไป

(๒) นโยบายเร่งด่วน

๕) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

๓.๗ ระบบราชการไทย ๔.๐

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

๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูล

ซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ให้ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

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

๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

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

๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการหรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๓) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่าน Cloud Computing อุปกรณ์ประเภท Smartphone และ Collaboration Tool เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัดในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

ระบบราชการไทย ๔.๐ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ

แรงงาน เนื่องจากพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัยก้าวทันเทคโนโลยีประกอบกับการใช้ดิจิทัลสนับสนุนการทำงาน

๓.๘ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

๓.๘.๑ เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

(๑) เป้าหมาย

พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๒) พันธกิจ

๑) เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) เสริมสร้างองค์กรธรรมภิบาล

๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

(๓) ตัวชี้วัดระดับผลผลิต ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๓.๘.๒ แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

๑) แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๑) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๒) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรม และนิสัยอุตสาหกรรม

๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

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

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

๑.๑) เป้าหมาย

(๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

(๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

๖) แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลกด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาส ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ และภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกสิ่ง เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด

๖.๑) เป้าหมาย

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

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

วิสัยทัศน์

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

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางบริหารประเทศเพื่อมุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐

๒. สนับสนุนการให้บริการต่อประชาชนในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล

๓. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายในกระทรวงแรงงานในยุคดิจิทัล

๔. ผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาปรับเปลี่ยนการส่งมอบคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน

๕. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล (Citizen Experience Transformation) เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลการพัฒนาทางด้านดิจิทัลของกระทรวงจะมีประชาชนผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา Citizen Experience Transformation ประกอบไปด้วยการพัฒนาและเสริมสร้าง (Enhancing) ประสบการณ์ของประชาชนที่ได้รับจากทุกช่องทางการให้บริการ สรรค์สร้างการให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจต่อโจทย์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เข้าถึงเข้าใจ (Engaging) ความคาดหวังที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัยเพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติ (Evolving)

การให้บริการภาครัฐที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่แปรเปลี่ยน มุ่งสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว

กลยุทธ์/ มาตรการ

๑. มุมมองนอกสู่ใน (Outside in) พัฒนาการบริการ โดยมีประชาชนผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของการออกแบบ (Citizen-Centricity) ทำความเข้าใจวิถีชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิต ศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติและมุมมองการรับรู้เข้าใจในความต้องการและพฤติกรรมของประชาชนที่เปลี่ยนไป เมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัย (Walk of Life) เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. บริการสู่ความผูกพัน (Engaging) สร้างความผูกพันระหว่างกระทรวงแรงงานในฐานะผู้ให้บริการ และประชาชนผู้รับบริการบริการ ให้ผู้ใช้บริการรู้สึกว่ามีอะไรที่จะสามารถมาแทนที่การให้บริการได้ (Irreplaceability) โดยการปฏิบัติอย่างน่าประทับใจ มีประสบการณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่องความผูกพันลึกซึ้ง สร้างประสบการณ์เป็นที่เสน่ห์ ผู้ใช้บริการที่รู้สึกผูกพันมีแนวโน้มอย่างยิ่งที่จะแนะนำคนรอบตัวให้มาใช้บริการของกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น (Referral Influence)

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน (Digital Service Delivery Transformation) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการต่าง ๆ แก่ภาคประชาชน โดยควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการตอบโต้และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) เนื่องจากรูปแบบการใช้ชีวิตและความต้องการของผู้ใช้บริการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในท่ามกลางกระแสดิจิทัล ในการนี้ต้องพยายามทำความเข้าใจกับความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง โดยเริ่มตั้งแต่เปลี่ยนแนวความคิดของบุคลากรที่ให้มองผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง แล้วนำกระบวนการดำเนินการแบบใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการให้บริการ โดยรูปแบบการส่งมอบการบริการนี้ควรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์/มาตรการ

๑. ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (People's Mindset) ของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำเสนอบริการด้านดิจิทัลที่ทันสมัย เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และตอบโต้ความต้องการของผู้ใช้บริการในโลกปัจจุบันที่มีพฤติกรรมเข้ารับบริการเปลี่ยนไปจากเดิมมาก

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation) ประกอบด้วยกรอบแนวความคิดทั้ง ๖ มิติ ดังนี้ การสร้างและส่งมอบคุณค่า (Value Creation) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การแบ่งปัน (Sharing) มีความคล่องตัว (Agility) ใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data Driven) และความโปร่งใส (Transparency)

กลยุทธ์/ มาตรการ

๒. การบูรณาการกระบวนการงานข้ามสายงาน (Integrated Function) ในทั้งแง่มุมของกระบวนการงานข้อมูล และองค์ความรู้

๓. การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Internal Process Transformation) การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัวรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกันที่หลอมรวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียวที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใส สู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิทัลกระบวนการงาน (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization-Digitalization) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์ สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศอันนำไปสู่เป็นผู้นำด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานราชการประเทศไทยทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน พัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลากรภายในกระทรวงแรงงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจ และสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Manpower and Digital Literacy) รองรับการแข่งขันย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)

กลยุทธ์/ มาตรการ

๑. ศึกษาทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน ขั้นตอนกระบวนการงาน ในรูปแบบดิจิทัล ตลอดจนปัจจัยและผลกระทบการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ

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

๓. ดำเนินการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปการดำเนินงานกระทรวงแรงงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) โดยการนำแนวทางการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture : EA)

ขับเคลื่อนกระบวนการทางพันธกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ โดยอาศัยเทคโนโลยี

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

๖. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

๓.๑๐ แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

วิสัยทัศน์

พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานและก้าวหน้าเทคโนโลยี 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 กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงาน และการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๓. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ 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 และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาเพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานและการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จากสถานประกอบการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงานแต่ยังมีอุปสรรคในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับบุคลากรของตน ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับดูแลแทนและทำให้กรมสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณเพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าหมาย

๑) การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

๒) แรงงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จ ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

โดยมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีการพัฒนา

ศักยภาพคนทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพก้าวทันเทคโนโลยี

๓.๑๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดรวมทั้งนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงมีกลไกความพร้อมรับผิดชอบตามกรอบของกฎหมาย และหลักคุณธรรมพร้อมที่จะขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นแผนระยะ ๕ ปีที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

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

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการพัฒนาศักยภาพให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ทันสมัย ก่อปรด้วยคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

บทที่ ๔

การกำหนดแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี

การระดมความคิดเห็นสรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และผลกระทบของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สำคัญผ่านโครงการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยคณะทำงาน เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ดังนี้

จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. การดำเนินงานของกองทุนฯ อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๗</p> <p>๒. มีระเบียบหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>๓. เงินกองทุนฯ มีจำนวนมากและแหล่งที่มาที่มีความมั่นคง</p> <p>๔. มี สพร./สนพ. ที่เป็นหน่วยงานในการดำเนินงานด้านกองทุนครอบคลุมทุกจังหวัด</p> <p>๕. มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและหน่วยงานภายนอกที่กำกับดูแลการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๖. เงินกู้ยืมสามารถนำมาใช้ฝึกอบรมและลดหย่อนภาษีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕</p> <p>๗. ให้กู้ยืมเงินที่อัตราดอกเบี้ยต่ำ</p> <p>๘. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกู้ยืมเงินกองทุน</p> <p>๙. มีหน่วยงานเครือข่ายที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน เช่น กรมบัญชีกลาง สำนักอัยการคุ้มครองสิทธิ และช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี เป็นต้น ทำให้มีความคล่องตัวมากขึ้น</p> <p>๑๐. มีโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลังและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน</p> <p>๑๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติการกิจด้านให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุน โดยไม่ผิดพลาด</p>	<p>๑. บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนบ่อย และขาดความเชี่ยวชาญและความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานของกองทุน</p> <p>๒. มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานกองทุน ซึ่งมีจำนวนงานที่ต้องรับผิดชอบมาก และเจ้าหน้าที่มีภาระงานอื่นในหน้าที่ความรับผิดชอบมาก</p> <p>๓. ในการกู้ยืมเงินใช้เอกสารจำนวนมากและบ่อยครั้ง ทำให้ยากต่อการติดตามเอกสาร</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้าตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการได้ตามเวลาที่สถานประกอบกิจการแจ้ง</p> <p>๕. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ยังไม่มากเท่าที่ควร หรือมีความไม่ชัดเจน ทำให้ผู้มีสิทธิกู้ยืมเงิน หรือผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนยังไม่ถึงเงินกองทุน</p> <p>๖. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ</p> <p>๗. ระบบบริหารงานยังต้องอิงระบบราชการเนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยาก</p> <p>๘. การจัดเก็บเอกสารยังไม่เป็นระบบ ทำให้ยากต่อการสืบค้น และสุ่มเสี่ยงต่อการสูญหาย</p> <p>๙. ขาดแคลนบุคลากรด้านนิติกรและบัญชีใน สนพ. / สพร.</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑๒. มีแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีที่ครบถ้วนและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑๓. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการระยะยาว</p> <p>๑๔. บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคีแลมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม</p>	

โอกาส ผลกระทบ

โอกาส	ผลกระทบ
<p>๑. มีกฎหมายรองรับ และยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนและการให้กู้ยืมเงินได้</p> <p>๒. การกู้ยืมเงินมีแนวโน้มในการได้รับการตอบรับจากสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการ</p> <p>๔. ช่องทางการติดต่อของหน่วยงานมีหลายช่องทาง</p> <p>๕. สภาพเศรษฐกิจที่ลดลง ผู้ประกอบการขาดสภาพคล่อง กองทุนฯ สามารถสนับสนุนด้านการกู้ยืมหรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้มากขึ้น</p> <p>๖. ผลกระทบจากวิกฤติ Covid - ๑๙ ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงานใหม่ กลุ่มแรงงานที่เข้าทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๗. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT , Big Data, Electric Car) และโลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น</p> <p>๘. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และรวดเร็วช่วยให้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๙. เครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจากภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นอย่างดี</p>	<p>๑. การปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติมีหลายขั้นตอน ใช้เวลานานไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. สถานประกอบการกิจการไม่มีความประสงค์จะกู้ยืมเงินเพื่อไปดำเนินการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. ระยะเวลาในการพิจารณาอนุมัติเงินกู้ใช้เวลานาน</p> <p>๔. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานขาดแรงจูงใจ จากการไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการเพิ่มเงินเดือน</p> <p>๕. เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานของสถานประกอบการไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการ</p> <p>๖. ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ส่งผลกระทบต่อ การชำระหนี้ของผู้กู้ยืม</p> <p>๗. ภาวะการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ ทำให้การดำเนินการมีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้</p> <p>๘. สถานประกอบการไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง</p> <p>๙. สถานประกอบการมีการลดจำนวนพนักงานหรือปิดกิจการ</p> <p>๑๐. ระบบเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลงซึ่งจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น</p>

ผลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและผลกระทบ โดยการร่วมระดมความคิดเห็นจากการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ สรุปเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์ (เดิม)	วิสัยทัศน์ (ใหม่)
ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐	(คงเดิม)

๔.๒ พันธกิจแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พันธกิจ (เดิม)	พันธกิจ (ใหม่)
<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ 	(คงเดิม)

๔.๓ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์ (เดิม)	วิสัยทัศน์ (ใหม่)
บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน	(คงเดิม)

๔.๔ พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พันธกิจ (เดิม)	พันธกิจ (ใหม่)
<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 	(คงเดิม)

๔.๕ วิสัยทัศน์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

๔.๖ พันธกิจแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

จากการร่วมระดมความคิดเห็น ผู้เข้าร่วมตกลงร่วมกันว่าให้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยังคงเดิม และทำการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่สำคัญเป็นตารางการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงดังนี้

๔.๗ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง										การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนด แผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ของกองทุน					
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนารายการมนุษย์ของประเทศ	นโยบายของคณะรัฐมนตรี	ระบบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		
พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	X	X	X		X	X		X	X		X	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	X	X		
พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	X			X	X	X	X	X			X	X	บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์	X		
องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	X	X								X	X	พัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	X		X	
												การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	X		X	

๔.๗ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง										การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ของกองทุน				
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนารายการมนุษย์ของประเทศ	นโยบายของคณะรัฐมนตรี	ระบอบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	X	X	X	X		X	X		X	X		ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา งานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของ กองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	X	X	
												พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ ดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	X	X	

บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ใช้บริการภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและนำผลดังกล่าวเพื่อการวิเคราะห์ และการประมวลผลความหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจ มากำหนดทิศทาง นโยบาย และแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

๓. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์

ประเด็นหลักคือประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

โครงการ/กิจกรรม

๑. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๔. โครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมาย
ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

๑. กิจกรรมการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. กิจกรรมการนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

โครงการ/กิจกรรม

๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน

๕. กิจกรรมการติดตามการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุน

๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๘. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี
ในการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

๒. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือ
ที่ใช้ในการทำงาน

๓. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. กิจกรรมสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้บริหารหน่วยงาน

๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. โครงการเพิ่มทักษะนักรบประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

๖. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

๗. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๑. การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ	๑. การสนับสนุนผู้ประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน	๑. การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	<u>ผลผลิต</u> จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ ๒๐ แห่ง <u>ผลลัพธ์</u> ผู้ประกอบกิจการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑. โครงการสัมมนาเรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓		
			เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบ วิธีการบันทึกข้อมูลในระบบ และสามารถบันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบได้ถูกต้อง	<u>ผลผลิต</u> คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ <u>ผลลัพธ์</u> แนวปฏิบัติในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒. กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ			✓
		๒. ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> ผู้ประกอบกิจการมีความต้องการกู้ยืมเงินเพิ่มขึ้น	๓. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓		

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> ผู้ประกอบการเกิดแรงจูงใจในการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น	๔. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓		
			ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ระดับ ๕	<u>ผลผลิต</u> กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จ <u>ผลลัพธ์</u> กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความคล่องตัวมากขึ้น	๕. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน		✓	
			ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ระดับ ๕	<u>ผลผลิต</u> ข้อมูลความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ <u>ผลลัพธ์</u> การวางแผน การกำหนดเป้าหมายด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ	๖. โครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ		✓	
	๒. การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน	จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท เช่น สปอตทีวี สกู๊ปเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ โรฮ็อพ เป็นต้น	<u>ผลผลิต</u> สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประเภทต่าง ๆ <u>ผลลัพธ์</u> กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น	๗. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓	✓	✓

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๒. การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย	เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร	ผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับมาขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ (สท. ๑) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวน ๒๘๔ แห่ง ซึ่งมีหน้าที่ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และสามารถติดตามให้สถานประกอบการมายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๘๐	<u>ผลผลิต</u> ผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับมาขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ (สท. ๑) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวน ๒๘๔ แห่ง ซึ่งมีหน้าที่ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และสามารถติดตามให้ผู้ประกอบกิจการมายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๘๐ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้ประกอบกิจการมายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	๘. กิจกรรมการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	✓	✓	
			เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน วิธีการบันทึกข้อมูลในระบบเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๐ (จาก Post test)	<u>ผลผลิต</u> เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบ วิธีการบันทึกข้อมูลในระบบ และสามารถบันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบได้ถูกต้อง <u>ผลลัพธ์</u> ได้ข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ถูกต้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	๙. กิจกรรมการนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค		✓	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ	๑. การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ	๑. การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการทำงานทุนหมุนเวียน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีคำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งงานในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> คำบรรยายลักษณะงานมีความถูกต้องครบถ้วน	๑๐. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓		
			ระดับความสำเร็จของการชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	<u>ผลผลิต</u> ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสามารถนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานได้เพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> การดำเนินงานกองทุนมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	๑๑. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		✓	✓
			ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีหน่วยงานโครงสร้างที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และจากกรมบัญชีกลาง <u>ผลลัพธ์</u> โครงสร้างของกองทุนสามารถทำให้กองทุนขับเคลื่อนภารกิจได้ตามวัตถุประสงค์	๑๒. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		✓	
			ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคลากรกองทุน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริงเป็นมาตรฐานเดียวกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๑๓. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรกองทุน		✓	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรบุคลากรกองทุน	ผลผลิต หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริง เป็นมาตรฐานเดียวกัน ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๑๔. กิจกรรมการติดตามการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรของกองทุน			✓
			แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และจัดทำแผน ปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่สำคัญ ที่องค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน	ผลผลิต แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ผลลัพธ์ แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	✓		

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ เมืองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน	<u>ผลผลิต</u> แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญเมืองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน <u>ผลลัพธ์</u> แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี นำไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวน แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	✓	✓	
			แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการ ที่สำคัญ	<u>ผลผลิต</u> แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี <u>ผลลัพธ์</u> แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี			✓

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			และมืองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน	ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน				
			แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี	<u>ผลผลิต</u> แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ <u>ผลลัพธ์</u> แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ นำไปใช้ในการจัดการความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๑๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี	✓	✓	✓
		๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	เจ้าหน้าที่มีมุมมองที่ผ่อนคลายตามอรรถยาศัย และบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริงเป็นมาตรฐานเดียวกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๑๙. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอรรถยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ		✓	
			เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมและเครื่องมือที่เหมาะสมในการทำงาน	<u>ผลผลิต</u> ๑. สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ๒. มีเครื่องมือที่ใช้สนับสนุนในการทำงาน	๒๐. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/		✓	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				<u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และมีเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเพียงพอ	ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน			
			เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	<u>ผลผลิต</u> สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	๒๑. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม			✓
	๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย	<u>ผลผลิต</u> ระบบสารสนเทศกองทุน ประกอบด้วย ๑. ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service, ๒. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕, ๓. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕, ๔. ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙, ๕. ระบบการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Payment), ๖. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account), ๗. ระบบรายงานผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Report)	๒๒. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	✓	✓	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				<u>ผลลัพธ์</u> ๑. มีระบบสารสนเทศกองทุนเพื่อใช้งานตามภารกิจกองทุนได้ครบถ้วนทุกระบบ ๒. ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุน ๓. ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล				
			ผลการสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> ข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป	๒๓. กิจกรรมสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			✓
	๓. บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้น	พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ ๘๐ ผ่านการทดสอบหลักการฝึกอบรม	<u>ผลผลิต</u> ผู้บริหารหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ <u>ผลลัพธ์</u> หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีขีดความสามารถและสมรรถนะสูงในการบริหารงานการเงินการคลังของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแล การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้บริหารหน่วยงาน	✓		

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			ร้อยละของจำนวนหน่วยงาน ในภูมิภาคที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายใน เวลาที่กำหนด เท่ากับ ร้อยละ ๘๐	ผลผลิต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด ผลลัพธ์ การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เป็นไปครอบคลุมหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไข การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล/ กระทรวงการคลัง	๒๕. โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	✓	✓	✓
			ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี งบประมาณ ร้อยละ ๙๐	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับ หัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติได้รับรู้และเข้าใจ แผนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี	๒๖. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานประจำปี งบประมาณ	✓	✓	✓

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๕	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๐๐ คน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้ในการเป็นนักประชาสัมพันธ์การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๗. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓	✓	✓
			๑. จำนวนเจ้าหน้าที่ของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติด้านการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๕๓ คน ๒. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติด้านการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกมากขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> ๑. บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติด้านการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีทักษะและทัศนคติที่ดีในการนำเสนอข้อมูลทางอินโฟกราฟิก ๒. บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติด้านการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถใช้อินโฟกราฟิกสำหรับนำเสนอข้อมูลการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพ ด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint		✓	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการ เสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการประเมิน เงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามระเบียบ เป็นไปในแนวทาง และมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น	<u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้าง ศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุน ด้านการประเมินเงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบเป็นไป ในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> แนวปฏิบัติในการประเมินเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๙. โครงการ เสริมสร้างศักยภาพ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานด้านประเมิน เงินสมทบ		✓	
			บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากร ที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุน ให้ประสบผลสำเร็จ	๓๐. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากร ในการขับเคลื่อน ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	✓	✓	✓

๕.๑.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์

บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๓. พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประเด็นหลักคือประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. สํารวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. สํารวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โครงการ

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ตารางแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุนประกอบด้วย ๑. ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service, ๒. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๑. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	✓	✓	
๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน	กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน		ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕, ๓. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕, ๔. ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๘, ๕. ระบบการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Payment), ๖. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account), ๗. ระบบรายงานผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Report)				
๓. การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล	พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				<u>ผลลัพธ์</u> ๑. มีระบบสารสนเทศกองทุนเพื่อใช้งานตามภารกิจกองทุนได้ครบถ้วนทุกระบบ ๒. ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุน ๓. ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล				
๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลการสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> ข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป	๒. กิจกรรมสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			✓
๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน	กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน						

๕.๑.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ประเด็นหลักคือประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

และธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม

๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๓. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. กิจกรรมการการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน
๕. กิจกรรมติดตามการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคลากรของกองทุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้บริหารหน่วยงาน

๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. โครงการเพิ่มทักษะนักรบประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม

Microsoft PowerPoint

๖. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมินเงินสมทบ

๗. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

๑. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

๒. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้

ในการทำงาน

๓. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

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> การดำเนินงานกองทุนมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องและปรับตัวเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	๒. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		✓	✓
			ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างตามการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีหน่วยงานโครงสร้างที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และจากกรมบัญชีกลาง <u>ผลลัพธ์</u> โครงสร้างของกองทุนสามารถทำให้กองทุนขับเคลื่อนภารกิจได้ตามวัตถุประสงค์	๓. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		✓	
			ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรบุคลากรกองทุน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริง เป็นมาตรฐานเดียวกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหาและเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๔. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน		✓	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแนวทาง การดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรบุคลากร กองทุน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทาง ในการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากร ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถ ใช้ปฏิบัติงานจริงเป็นมาตรฐานเดียวกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๕. กิจกรรมการติดตาม การดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของ กองทุน			✓
๒. การพัฒนา บุคลากรให้มี สมรรถนะสูง	บุคลากรมีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	พัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะสูงในการ ปฏิบัติงาน	ผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๘๐ ผ่านการทดสอบ หลักการฝึกอบรม	<u>ผลผลิต</u> ผู้บริหารหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ <u>ผลลัพธ์</u> หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีขีดความสามารถและสมรรถนะสูงในการบริหารงาน การเงินการคลังของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ การกำกับดูแล การปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานของผู้บริหาร หน่วยงาน	✓		
			ร้อยละของจำนวน หน่วยงานในภูมิภาค ที่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้าน การเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานสามารถ ปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้อง	<u>ผลผลิต</u> เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจสามารถ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด <u>ผลลัพธ์</u> การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เป็นไปกรอบหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการ	๗. โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	✓	✓	✓

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด เท่ากับร้อยละ ๘๐	ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล/กระทรวงการคลัง				
			ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี งบประมาณ ร้อยละ ๙๐	<u>ผลผลิต</u> ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับ หัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติได้รับรู้และเข้าใจ แผนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับ การอบรมเพิ่มทักษะ นักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๘๐ คน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้ใน การเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	๙. โครงการเพิ่มทักษะ นักประชาสัมพันธ์ภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน		✓	✓
			๑. จำนวนเจ้าหน้าที่ ของกองส่งเสริม การพัฒนาฝีมือ แรงงานผู้ปฏิบัติ ด้านภารกิจกองทุน	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติด้านภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิก มากขึ้น	๑๐. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมือ อาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint		✓	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			พัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๕๓ คน ๒. ร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผล การประเมินการเข้า อบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	<u>ผลลัพธ์</u> ๑. บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานผู้ปฏิบัติด้านภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน มีทักษะและทัศนคติที่ดีในการนำเสนอ ข้อมูลทางอินโฟกราฟิก ๒. บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานผู้ปฏิบัติด้านภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน สามารถใช้อินโฟกราฟิกสำหรับนำเสนอ ข้อมูลภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ				
			ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วมโครงการ เสริมสร้างศักยภาพ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กองทุนด้าน การประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน ได้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นไปในแนวทาง และมาตรฐานเดียวกัน เพิ่มขึ้น	<u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้าง ศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการ ประเมินเงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจใน การ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบเป็นไปในแนวทาง และมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> แนวปฏิบัติในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๑๑. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานด้าน ประเมินเงินสมทบ		✓	
			บุคลากรที่เข้าร่วม สัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ร้อยละ ๙๐	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ	๑๒. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากร ในการขับเคลื่อนภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	✓	✓	✓

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	เจ้าหน้าที่มีมุมมองตามอัยาคัยและบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริงเป็นมาตรฐานเดียวกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหาและเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๑๓. กิจกรรมการจัดมุมมองตามอัยาคัยและบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ		✓	
			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			✓

๕.๒ ตารางสรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						
๑	๑	๑	๑. โครงการสัมมนา เรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๖๑,๔๐๐	-	-
๑	๑	๑	๒. กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ	-	-	๕๓,๒๗๐
๑	๑	๒	๓. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-
๑	๑	๒	๔. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๐,๐๐๐	-	-
๑	๑	๒	๕. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	-	๙,๕๐๐	-
๑	๑	๒	๖. โครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการ	-	๑,๒๑๐,๐๐๐	-
๑	๒	๑	๗. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓,๑๘๒,๔๐๐	๒,๕๑๘,๐๐๐	๒,๕๑๘,๐๐๐
๒	๑	๑	๘. กิจกรรมการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๖๔,๐๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	-

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๒	๑	๑	๙. กิจกรรมการนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค	-	๒๐๒,๕๘๐	-
๓	๑	๑	๑๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๒๑๘,๓๐๐	-	-
๓	๑	๑	๑๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	-	๑๓๒,๘๘๐	-
๓	๑	๑	๑๒. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	-	-	๒,๐๐๐,๐๐๐
๓	๑	๑	๑๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	๑๔๘,๐๐๐	๗๘,๔๔๐	๗๘,๔๔๐
แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						
๑,๒,๓	๑,๒,๓	๑,๒,๓	๑๔. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๒,๙๗๒,๔๘๐	๑๑,๘๘๙,๙๒๐	-
๑,๒	๑,๒	๑,๒	๑๕. กิจกรรมสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						
๑	๑	๑	๑๖. จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-
๑	๑	๑	๑๗. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐
๑	๑	๑	๑๘. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๑	๑	๑	๑๙. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๑	๑	๑	๒๐. กิจกรรมการติดตามการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุน	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	๑	๑	๒๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้บริหารหน่วยงาน	๒๑๐,๙๐๐	-	-
๒	๑	๑	๒๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑,๐๓๓,๓๐๐	๑,๐๑๗,๑๐๐	๑,๐๑๗,๑๐๐
๒	๑	๑	๒๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	๙๔๔,๘๐๐	๑,๓๔๘,๗๐๐	๑,๓๔๘,๗๐๐
๒	๑	๑	๒๔. โครงการเพิ่มทักษะนั้กประชาชนสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๖๔,๔๐๐	๘๐๘,๘๐๐	๘๐๘,๘๐๐
๒	๑	๑	๒๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint	-	๗๗,๒๔๐	-
๒	๑	๑	๒๖. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ	-	๖๓๑,๙๐๐	-

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๒	๑	๑	๒๗. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๘๕๔,๔๐๐	๘๕๔,๔๐๐	๘๕๔,๔๐๐
๓	๑	๑	๒๘. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๓	๑	๑	๒๙. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๓	๑	๑	๓๐. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ
รวมเงิน				๑๐,๓๙๔,๓๘๐	๒๐,๗๘๘,๕๘๐	๘,๖๘๗,๘๓๐

<p>ความหมายของรหัสโครงการ</p> <p>ตัวที่ ๑</p> <p>๐ หมายถึง แผนงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องดำเนินงานต่อเนื่อง</p> <p>๑ หมายถึง แผนงานที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้</p> <p>ตัวที่ ๒</p> <p>๑ หมายถึง โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒ หมายถึง โครงการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓ หมายถึง โครงการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>ตัวที่ ๓ และ ๔ หมายถึง ลำดับที่ของโครงการตามแผนนั้น ๆ</p>

๕.๓ 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. กิจกรรม การปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน												
๒. โครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ												
๓. กิจกรรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๔. กิจกรรมการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓												
๕. กิจกรรมการนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค												
๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕												
๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔												
๘. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ												
๙. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดท่า/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน												
๑๐. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม												
๑๑. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ												
๑๒. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๑๓. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน												
๑๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๑๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔												
๑๖. โครงการเพิ่มทักษะนักรประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๑๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint												
๑๘. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ												
๑๙. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												

๕.๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กิจกรรม การปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

- ประเด็นหลักที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
- เป้าประสงค์ที่ ๑ : การสนับสนุนผู้ประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
- กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ระดับ ๕

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้มีความคล่องตัวมากขึ้น	ผลผลิต กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จ ผลลัพธ์ กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความคล่องตัวมากขึ้น	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน <u>ระดับ ๕</u>	๑. ขออนุมัติจัดประชุม ๒. จัดประชุมพิจารณาปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. จัดประชุมพิจารณาปรับปรุงกระบวนการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. สรุปข้อมูลการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นชอบ	พ.ย. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	๙,๕๐๐	กลุ่มงานบริหารกองทุน

กิจกรรม การปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑. ชื่อกิจกรรม การปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๑: การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๔. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนดบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ กำหนดให้จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็จของการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคต โดยพิจารณาถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงินแก่ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ (ต้องครอบคลุมถึงเรื่องการให้ความช่วยเหลือตามมาตรา ๒๘ (๓/๑) และ (๓/๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม) โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งครอบคลุมนโยบายภาครัฐ ข้อจำกัดของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อนำไปสู่การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงาน ระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไขในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนดแผนการดำเนินงานในเชิงรุก รวมทั้งขั้นตอน กระบวนการให้บริการ การรับชำระเงิน หรือกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานครอบคลุมสถานประกอบการที่ขาดความพร้อมอย่างแท้จริง โดยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องสำรวจความต้องการกู้ยืมเงินของสถานประกอบการ เพื่อจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ระยะยาว ๓ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ซึ่งครอบคลุมถึงการทบทวนกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเสร็จ

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบการ และวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่า

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสนอว่าควรทบทวนขั้นตอนการยื่นคำขอและปรับลดกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ให้มีการยื่นคำขอผ่านระบบ e-Service และควรปรับปรุงระเบียบ เงื่อนไขต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้ผู้ประกอบกิจการได้รับความสะดวก รวดเร็ว และแรงจูงใจให้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น เพื่อให้การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

๕. วัตถุประสงค์

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความคล่องตัวมากขึ้น

๖. เป้าหมาย

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. ขั้นตอน

๗.๑ ขออนุมัติจัดประชุม

๗.๒ จัดประชุมพิจารณาปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗.๓ จัดประชุมพิจารณาปรับปรุงกระบวนการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗.๔ สรุปข้อมูลการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗.๕ เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นชอบ

๘. ผลผลิต

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จ

๙. ผลลัพธ์

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความคล่องตัวมากขึ้น

๑๐. ระยะเวลา

เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๔

๑๑. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนเงิน ๙,๕๐๐ บาท (เก้าพันห้าร้อยบาทถ้วน) ประกอบด้วย

- ค่าอาหารกลางวัน (๒๕ คน x ๑๒๐ บาท/มื้อ x ๒ วัน) ๖,๐๐๐ บาท

- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๒๕ คน x ๓๕ บาท/มื้อ x ๒ มื้อ x ๒ วัน) ๓,๕๐๐ บาท

๑๓. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

กิจกรรม การปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน																			
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. ขออนุมัติจัดประชุม	ระดับความสำเร็จ ของการปรับปรุง กระบวนการ ให้กู้ยืมเงินและให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๕	๒๐		→												บก.		
๒. จัดประชุมพิจารณาปรับปรุง กระบวนการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐			→												บก.	
๓. จัดประชุมพิจารณาปรับปรุง กระบวนการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน			๒๐			→												บก.	
๔. สรุปข้อมูลการปรับปรุง กระบวนการให้กู้ยืมเงินและ ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐									→						บก.	
๕. เสนอแนวทางการปรับปรุง กระบวนการให้กู้ยืมเงินและ ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นชอบ			๒๐											→				บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ

- ประเด็นหลักที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
- เป้าประสงค์ที่ ๑ : การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
- กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๒	โครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ	๑. เพื่อศึกษาความต้องการกู้ยืมเงินและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อจัดทำแผนงาน / โครงการ การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ	ผลผลิต ๑. ข้อมูลความต้องการกู้ยืมเงินและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. แผนงาน / โครงการ การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ การวางแผน การกำหนดเป้าหมายด้าน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน <u>ระดับ ๕</u>	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ ๒. ขออนุมัติดำเนินการโครงการ โดยการจัดจ้างที่ปรึกษาตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	๑,๒๑๐,๐๐๐	กลุ่มงานบริหารกองทุน

โครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ

๑. ชื่อโครงการ โครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ

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 พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ : การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕. หลักการและเหตุผล

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

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ กำหนดให้จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็จของการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคต โดยพิจารณาถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงินแก่ผู้รับ การฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ (ต้องครอบคลุมถึงเรื่องการให้ความช่วยเหลือตามมาตรา ๒๘ (๓/๑) และ (๓/๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม) โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งครอบคลุมนโยบายภาครัฐ ข้อจำกัดของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อนำไปสู่การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงาน ระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไขในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนดแผนการดำเนินงานในเชิงรุก รวมทั้งขั้นตอน กระบวนการให้บริการ การรับชำระเงิน หรือกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานครอบคลุมสถานประกอบการที่ขาดความพร้อมอย่างแท้จริง โดยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องสำรวจความต้องการกู้ยืมเงินของสถานประกอบการ

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสรุป ในภาพรวมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามภารกิจการให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามมาตรา ๒๘ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เนื่องจากผู้ประกอบการมีความเห็นว่าเป็นประโยชน์และเป็นเครื่องมือ ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีแหล่งเงินทุนใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานลูกจ้างให้มีทักษะฝีมือ ได้มาตรฐานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิตการผลิตสินค้าและบริการ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ในขณะที่ผลการสำรวจพบว่า สถานประกอบการมีงบประมาณในการฝึกอบรมอยู่แล้วไม่ประสงค์จะกู้ยืมเงิน ดังนั้น ควรสร้างมาตรการที่จูงใจให้นายจ้างเข้ามากู้เงิน เพื่อนำไปใช้ในการฝึกอบรมแก่พนักงาน หรือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนผ่านการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ซึ่งจะเป็นการช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานของสถานประกอบการ เพื่อศึกษาถึงความต้องการที่แท้จริงว่าควรนำเงินกองทุนไปส่งเสริม และสนับสนุนในเรื่องใด เพื่อสามารถวางแผนการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการและ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ประกอบการและกำลังแรงงาน และเกิดการ ขับเคลื่อนการใช้จ่ายเงินกองทุนให้สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อศึกษาความต้องการกู้ยืมเงินและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน

๖.๒ เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ

๗. เป้าหมาย

ผู้ประกอบการ ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้เกี่ยวข้อง

๘. ขั้นตอน

๘.๑ จัดทำรายละเอียดโครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถานประกอบการ

๘.๒ ขออนุมัติดำเนินการโครงการ โดยการจัดจ้างที่ปรึกษาตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๙. ผลผลิต

๙.๑ ข้อมูลความต้องการกู้ยืมเงินและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานฝีมือแรงงาน

๙.๒ แผนงาน/โครงการ การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

การวางแผน การกำหนดเป้าหมายด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้อง กับความต้องการของสถานประกอบการ

๑๑. ระยะเวลา

เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๑,๒๑๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านสองแสนหนึ่งหมื่นบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ประกอบด้วย

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	๑,๒๑๐,๐๐๐.๐๐
๑. ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๖๐๐,๐๐๐.๐๐
๑.๑ หัวหน้าโครงการ ๑ คน (๖ เดือน x ๕๐,๐๐๐ บาท)	๓๐๐,๐๐๐.๐๐
๑.๒ นักวิจัย ๑ คน (๖ เดือน x ๓๐,๐๐๐ บาท)	๑๘๐,๐๐๐.๐๐
๑.๓ ผู้ช่วยนักวิจัย ๑ คน (๖ เดือน x ๒๐,๐๐๐ บาท)	๑๒๐,๐๐๐.๐๐
๒. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	๕๐๐,๐๐๐.๐๐
ค่าเอกสาร / ค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล / ค่าใช้จ่ายในการลงพื้นที่	
๓. ค่าบริหารโครงการและบริการทางวิชาการ ๑๐ %	๑๑๐,๐๐๐.๐๐
๑๐% ของ (ค่าใช้จ่ายบุคลากร + ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน)	

๑๓. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน

โครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการ																		
ขั้นตอนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด เป้าหมาย ความสำเร็จ	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. จัดทำรายละเอียดโครงการศึกษาความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการ	ระดับ ความสำเร็จ ของการ ดำเนินงาน	ระดับ ๕	๒๐	→													บก.	สพ.
๒. ขออนุมัติดำเนินโครงการ โดยการจัดจ้างที่ปรึกษาตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐			๘๐			→												บก.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔
กิจกรรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๑** : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
- เป้าประสงค์ที่ ๒** : การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
- กลยุทธ์** : พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน** : จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓	การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทต่าง ๆ ผลลัพธ์ กลุ่มเป้าหมาย ได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสารบริการ ของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน มากขึ้น	จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ โรอัท เป็นต้น	๑. วางแผน ๒. ขออนุมัติจัดจ้าง ๓. ดำเนินการจ้าง ๔. เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	๒,๕๑๘,๐๐๐	กลุ่มงาน บริหารกองทุน

กิจกรรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อกิจกรรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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 พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ : พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

๔. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การประชาสัมพันธ์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารให้ผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้อง ได้รับรู้และเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์จูงใจให้ผู้ประกอบ ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น และเกิดการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

๕. วัตถุประสงค์

เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

๖. เป้าหมาย

ผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้อง

๗. ขั้นตอน

๗.๑ วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์

๗.๒ ขออนุมัติจัดจ้าง

๗.๓ ดำเนินการจ้าง

๗.๔ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่าง ๆ

๘. ผลผลิต

สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประเภทต่าง ๆ

๙. ผลลัพธ์

กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น

๑๐. ระยะเวลา

ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔

๑๑. งบประมาณ

จำนวน ๒,๕๑๘,๐๐๐ บาท

๑๒. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๓. ตัวชี้วัด

จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ ไร้อพ เป็นต้น

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔
สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ
๑	จัดทำสปอตประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์ จำนวน ๕ ครั้ง	๕๐๐,๐๐๐
๒	จัดทำสปอตวิทยุพร้อมออกอากาศ จำนวน ๑๕ ครั้ง	๔๕๐,๐๐๐
๓	ผลิตและเผยแพร่สื่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์	๕๐๐,๐๐๐
๔	จัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๕,๐๐๐ เล่ม	๔๐๐,๐๐๐
๕	จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์การให้เงินกู้ยืมกองทุนฯ ๒๐,๐๐๐ แผ่น	๑๙๘,๐๐๐
๖	จัดทำโรอ็อฟ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๗๐,๐๐๐
รวม		๒,๕๑๘,๐๐๐

กิจกรรมการ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	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. จัดทำสโปตประชาสัมพันธ์ภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อ โทรทัศน์	จำนวนสื่อ ประชาสัมพันธ์	ไม่น้อย กว่า ๕ ประเภท	๑๕						→								บก.			
๒. จัดทำสโปตวิทยุพร้อมออกอากาศ			๑๕						→									บก.		
๓. ผลิตและเผยแพร่สโปตกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์			๑๕								→								บก.	
๔. จัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๕								→								บก.	
๕. จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์การให้เงิน กู้ยืมกองทุนฯ			๒๐						→										บก.	
๖. จัดทำโรอัท เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐											→					บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔
กิจกรรมการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

- ประเด็นหลักที่ ๒ : การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 เป้าประสงค์ที่ : เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย
 กลยุทธ์ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร
 ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับมาขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ (สท. ๑) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวน ๒๘๔ แห่ง ซึ่งมีหน้าที่ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และสามารถติดตามให้สถานประกอบการมายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๘๐

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบ ประมาณ	ผู้รับ ผิดชอบ
๔	กิจกรรมการติดตามสถานประกอบการที่ดำเนินการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	เพื่อกำกับดูแลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	<u>ผลผลิต</u> ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้ประกอบการมายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา	ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๘๐	สถานประกอบการดำเนินการ ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมากกว่า ร้อยละ ๘๐	๑. ตรวจสอบ และรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับฯ ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัดทราบ และเตรียมความพร้อมดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมแจ้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ใช้เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบประจำปี ๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตรวจสอบข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับฯ ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ	ม.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๔	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบ ประมาณ	ผู้รับ ผิดชอบ
			ฝีมือแรงงาน ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๙๐			รายงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และมีหนังสือแจ้งผู้ประกอบการดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ๔. ตรวจสอบและบันทึกผลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. รายงานผลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ทางระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน http://datacenter.dsd.go.th			

หมายเหตุ ฐานข้อมูลสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เป็นข้อมูลจากการรายงานจำนวนสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับฯ ที่จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากการรายงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
(สท. ๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. ชื่อโครงการ การติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน (สท. ๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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 ๒ : การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการดำเนินการตามกฎหมาย
ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ : เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

๔. วัตถุประสงค์

เพื่อกำกับดูแลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับและต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๕. เป้าหมาย

ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปี
พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๖. ขั้นตอน

๖.๑ ตรวจสอบ และรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับฯ ต้องยื่นแบบแสดง
การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๖.๒ หนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้ง
ประชาสัมพันธ์ ให้ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัดทราบ และเตรียมความพร้อม
ดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมแจ้ง
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำล่าสุดที่ใช้เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบประจำปี

๖.๓ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรวจสอบข้อมูลผู้ประกอบการ
ที่อยู่ในข่ายบังคับฯ ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
และมีหนังสือแจ้งผู้ประกอบการดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒)
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๖.๔ ตรวจสอบและบันทึกผลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๕ รายงานผลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ทางระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน <http://datacenter.dsd.go.th>

๗. ผลผลิต

ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๘. ผลลัพธ์

ผู้ประกอบการมายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๙๐

๙. ระยะเวลา

เดือน ๑ มกราคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๑๐. ผู้รับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๙๐

**กิจกรรมการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับและต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

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. ตรวจสอบ และรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับฯ ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา	๑๐														สร.	สพร. สนพ.
๒. มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัดทราบ และเตรียมความพร้อมดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมแจ้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ใช้เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบประจำปี	พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ใ้ร้อยละ ๙๐	๑๐														สร.	สพร. สนพ.

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	
๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานตรวจสอบข้อมูลผู้ ประกอบกิจการ ที่อยู่ในข่าย บังคับฯ ยื่นแบบแสดงการส่ง เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และมีหนังสือแจ้งผู้ประกอบการ กิจการดำเนินการยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓			๕๐														สปร. สนพ.	สร.
๔. ตรวจสอบและบันทึกผลการ ประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านระบบรายงานผลการ พัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐														สปร. สนพ.	สร.
๕. รายงานผลการยื่นแบบ แสดงการส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ทาง ระบบรายงานผลการพัฒนา ฝีมือแรงงาน http://datacenter. dsd.go.th			๑๐														สร.	สปร. สนพ.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กิจกรรมการนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค

- ประเด็นหลักที่ ๒ : การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- เป้าประสงค์ : เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย
- กลยุทธ์ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน วิธีการบันทึกข้อมูลในระบบเพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๐ (จาก Post test)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๕	กิจกรรมการนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค	๑. เพื่อกำกับดูแลและวางระบบการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับให้ดำเนินการตามกฎหมาย ๒. เพื่อตรวจสอบวิธีการบันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ๓. เพื่อแนะแนววิธีการแก้ไขปัญหาการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่เจ้าหน้าที่	ผลผลิต เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบวิธีการบันทึกข้อมูลในระบบ และสามารถบันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบได้ถูกต้อง ผลลัพธ์ ได้ข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ถูกต้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน วิธีการบันทึกข้อมูลในระบบเพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๐ (จาก Post test)	๑. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบของเจ้าหน้าที่ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ๒. จัดทำแผนนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค ๓. เข้าตรวจสอบวิธีการบันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบของเจ้าหน้าที่ ๕ ภาค ๔. ให้คำแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ๕ ภาค ๕. รวบรวม สรุปผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค	พ.ค. ๖๔ - ส.ค. ๖๔	๒๐๒,๕๘๐	กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์

กิจกรรมการนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินเงินสมทบ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๒๓ จังหวัด ๒๘ แห่ง

๑. ชื่อกิจกรรม นิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน ๕ ภาค

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ความสอดคล้อง

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

๓.๒ แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปี ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
ประเด็นหลักที่ ๒ : การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการ
ตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
เป้าประสงค์ : เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย
กลยุทธ์ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำกับดูแล และวางระบบการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ
ให้ดำเนินการตามกฎหมาย

๒. เพื่อตรวจสอบวิธีการบันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)

๓. เพื่อแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่เจ้าหน้าที่

๕. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบ วิธีการบันทึกข้อมูลในระบบ และสามารถ
บันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบได้ถูกต้อง

๖. ขั้นตอน

๑. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบของเจ้าหน้าที่
ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)

๒. จัดทำแผนนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงาน
พัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค

๓. เข้าตรวจสอบวิธีการบันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ในระบบของเจ้าหน้าที่ ๕ ภาค

๔. ให้คำแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่
เจ้าหน้าที่ ๕ ภาค

๕. รวบรวม สรุปผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงาน
พัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค

๗. ผลผลิต

เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบ วิธีการบันทึกข้อมูลในระบบ และสามารถบันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบได้ถูกต้อง

๘. ผลลัพธ์

ได้ข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ถูกต้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๙. ระยะเวลา

ระหว่างเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๖๔

๑๐. งบประมาณ

จากงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนเงิน ๒๐๒,๕๘๐ บาท (สองแสนสองพันห้าร้อยแปดสิบบาทถ้วน) เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามเอกสารแนบ

๑๑. ผู้รับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒๓ จังหวัด กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๒. ตัวชี้วัด

เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน วิธีการบันทึกข้อมูลในระบบเพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๐ (จาก Post test)

กิจกรรมการนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
ด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๒๓ จังหวัด ๒๘ แห่ง

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. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบของเจ้าหน้าที่ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)	เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน วิธีการบันทึกข้อมูลในระบบเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๐ (จาก Post test)	เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบ วิธีการบันทึกข้อมูลในระบบเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานใน ระบบได้ถูกต้อง	๑๐				—————→									สร.	สปร. สนพ.	
๒. จัดทำแผนนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค			๑๐						—————→								สร.	สปร. สนพ.
๓. เข้าตรวจสอบวิธีการบันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบของเจ้าหน้าที่ ๕ ภาค			๕๐									—————→					สร.	สปร. สนพ.
๔. ให้คำแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ๕ ภาค			๒๐									—————→					สร.	สปร. สนพ.
๕. รวบรวม สรุปผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ ภาค			๑๐												—————→		สร.	สปร. สนพ.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : กองทุนมีแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการที่สำคัญ และมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๖	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๖.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน ๖.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการดำเนินงานมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี	ผลผลิต แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน ผลลัพธ์ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ	๖.๑ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ๖.๒ รวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนปฏิบัติการ ๖.๓ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ จากคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖.๔ สื่อสารเผยแพร่ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทราบ	พ.ค. ๖๔ - มิ.ย. ๖๔	๑๓๒,๘๘๐	กลุ่มงานเลขานุการ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕**

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

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 ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๕. หลักการและเหตุผล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ประเด็นหลัก
ด้านที่ ๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลและแผนปฏิบัติการประจำปี พิจารณาจากการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการ
ดิจิทัลที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์ของทุนหมุนเวียน
ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียน
ได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีองค์ประกอบหลัก
ที่ครบถ้วน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประเด็นหลัก ด้านที่ ๑ การจัดให้มีหรือทบทวน
แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ พิจารณาจากคณะ
กรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติ
การประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง รวมถึง
พันธกิจของทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์ประกอบที่ ๒ การจัดทำ
และดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยพิจารณา
จากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากร
บุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้อง
กับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบ
จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนรับทราบ
ภายในปีบัญชี ๒๕๖๔

ในปีบัญชี ๒๕๖๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สามารถดำเนินการให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามขั้นตอน และรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน

๖.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการดำเนินงานมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี

๗. เป้าหมาย

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๘. ขั้นตอน

๘.๑ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการทบทวน กฎหมายและหลักเกณฑ์การบริหารจัดการเพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ดังนี้

๘.๑.๑ การบรรยายกรอบแนวทางการทบทวนแผนปฏิบัติการ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๘.๑.๒ การระดมความคิดเห็นเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๘.๒ รวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๘.๓ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประกอบด้วยคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘.๔ สื่อสารเผยแพร่ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทราบ

๙. ผลผลิต

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ มีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๑๐. ผลลัพธ์

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๑๑. ระยะเวลา

เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๔

๑๒. งบประมาณ

ดำเนินการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวนเงิน ๑๓๗,๕๓๐ บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยสามสิบบาทถ้วน) ประกอบด้วย

๑๒.๑ ค่าตอบแทนวิทยากร

- ภาคทฤษฎี ๑ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๔ ชม. x ๑ คน)	๔,๘๐๐ บาท
- ภาคปฏิบัติประจำกลุ่ม ๓ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๑๗ ช.ม. x ๓ คน)	๖๑,๒๐๐ บาท

๑๒.๒ ค่าอาหาร

- ค่าอาหารกลางวัน (๖๓ คน x ๒๐๐ บาท x ๓ วัน)	๓๗,๘๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๖๓ คน x ๓๕ บาท x ๖ มื้อ)	๑๓,๒๓๐ บาท

๑๒.๓ ค่าที่พัก (๖ คน x ๘๕๐ บาท x ๓ คืน)

๑๕,๓๐๐ บาท

๑๒.๔ ค่าวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรม

๑๐,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๓. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ มีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

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. แต่งตั้งคณะทำงานฯ	แผนปฏิบัติการ การด้าน กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการ การดิจิทัลด้าน กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน แผนบริหาร ทรัพยากร บุคคลด้าน กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	แผนปฏิบัติการ การมีความ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธ กิจ และมี องค์ประกอบ หลักที่ดีและ ครบถ้วน	๑๐	—————→												ลค.	สพ.	
๒. ขออนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕			๑๐			—————→											ลค.	
๓. จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕			๑๐								—————→						ลค.	สพ.
๔. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนฯ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนฯ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕			๓๐									—————→				ลค.	สพ.	
๕. จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕			๑๐										—————→			ลค.	สพ.	
๖. นำเสนอขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนฯ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนฯ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕			๑๐											—————→		ลค.		
๗. เผยแพร่แผนปฏิบัติการด้านกองทุนฯ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนฯ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕			๒๐												—————→	ลค.		

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
 เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
 กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
 ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๗	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหาร ความเสี่ยงและระบบ การควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๒. เพื่อจัดทำแผน บริหารความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	ผลผลิต แผนบริหารความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ผลลัพธ์ แผนบริหารความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ นำไปใช้ในการจัดการ ความเสี่ยงกองทุนพัฒนา ฝีมือ แรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	แผนบริหารความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๑ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนบริหาร ความเสี่ยงประจำปี ๒ ขอความเห็นชอบ แผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีจากคณะ กรรมการบริหารกองทุน ๓ สื่อสารเผยแพร่ ให้ผู้บริหารและ หน่วยงานภายในทราบ	ธ.ค. ๖๓ - ม.ค. ๖๔	๗๘,๔๔๐	กลุ่มงาน เลขานุการ คณะกรรมการ ส่งเสริม การพัฒนา ฝีมือแรงงาน

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ประจำปีบัญชี 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) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๕. หลักการและเหตุผล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กำหนดให้หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อม การควบคุมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง การระบุความเสี่ยง ระดับองค์กร การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร การตอบสนองความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุมภายใน สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผลและการประเมินผล

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจสามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๒ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๗. เป้าหมาย

แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๘. ขั้นตอน

๘.๑ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ดังนี้

- ๘.๑.๑ การบรรยายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ
- ๘.๑.๒ แบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นและดำเนินการวิเคราะห์จัดทำข้อมูลตามกระบวนการ

บริหารความเสี่ยง

๘.๑.๓ ประเมินผลโครงการ

๘.๒ ขอความเห็นชอบแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๘.๓ สื่อสารเผยแพร่ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทราบ

๙. ผลผลิต

แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๑๐. ผลลัพธ์

แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่นำไปใช้ในการจัดการความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๑๑. ระยะเวลา

เดือนธันวาคม ๒๕๖๓ - มกราคม ๒๕๖๔

๑๒. งบประมาณ

ดำเนินการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวนเงิน ๗๘,๔๔๐ บาท (เจ็ดหมื่นแปดพันสี่ร้อยสี่สิบบาทถ้วน) ประกอบด้วย

๑๒.๑ ค่าตอบแทนวิทยากร

- ภาคทฤษฎี ๑ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๓ ชม. x ๑ คน) ๓,๖๐๐ บาท

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

๑๒.๒ ค่าอาหาร

- ค่าอาหารกลางวัน (๕๖ คน x ๒๐๐ บาท x ๒ วัน) ๒๒,๔๐๐ บาท

- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๕๖ คน x ๓๕ บาท x ๔ มื้อ) ๗,๘๔๐ บาท

๑๒.๓ ค่าวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรม ๕,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๓. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

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. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายใน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ประจำหน่วยงาน	แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่นำไปใช้ในการจัดการความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๑๐	→													ลค.	สพ.		
๒. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่คณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง			๒๐		→													ลค.	สพ.	
๓. กำหนดแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔			๑๐			→													ลค.	สพ.
๔. เสนอขอความเห็นชอบคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยง กองทุนประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน			๑๐					→											ลค.	
๕. เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่มงานและฝ่ายงาน			๑๐							→									ลค.	
๖. ดำเนินการติดตามผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากระดับกลุ่มงาน/ฝ่าย ระดับหน่วยงานสู่ผู้บริหารตามลำดับชั้น ประจำปีทุกเดือน			๑๐									→	→	→	→	→	→		ลค.	สพ.
๗. สรุปประเมินผลการบริหารความเสี่ยงกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ระดับหน่วยงาน			๑๐													→			ลค.	สพ.
๘. สรุปประเมินผลการควบคุมภายในด้วยตนเอง			๑๐												→				บพ.	สพ.
๙. การส่งรายงานการประเมินตนเองตามระเบียบ คตง.			๑๐												→				บพ.	

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	ผู้รับ ผิดชอบ
๘	กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	๑. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยมีมุมพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน ๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพ ทำให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถปฏิบัติงานจริง <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	-	ฝ่ายบริหาร ทั่วไป

กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด 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 โดยมีมุมพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน

๔.๒ เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพ ทำให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีมีความพร้อมในการทำงาน

๕. เป้าหมาย

มีมุมพักผ่อนและบอร์ดนิทรรศการ

๖. ขั้นตอน

๖.๑ จัดสถานที่ และหนังสือให้ความรู้ ความบันเทิง

๖.๒ จัดทำบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

๖.๓ เชิญชวนเจ้าหน้าที่เข้าใช้บริการ

๖.๔ ปรับเปลี่ยนข้อมูลทุกสัปดาห์

๖.๕ รายงานผลให้ผู้บริหารกองทุนทราบทุกเดือน

๗. ผลผลิต

มุมพักผ่อนและบอร์ดนิทรรศการ

๘. ผลลัพธ์

เจ้าหน้าที่มีมุมคลายเครียดจากการปฏิบัติงานและมีความรู้ในการดูแลสุขภาพ

๙. ระยะเวลา

เดือนเมษายน ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๔

๑๐. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

เจ้าหน้าที่มีมุมมองเพื่อนตามอัยยาศัยและบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

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. จัดสถานที่ และหนังสือให้ความรู้ ความบันเทิง	เจ้าหน้าที่มีมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	มุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ																บท.			
๒. จัดทำบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ																			บท.		
๓. เชิญชวนเจ้าหน้าที่เข้าใช้บริการ																				บท.	
๔. ปรับเปลี่ยนข้อมูลทุกสัปดาห์																				บท.	
๕. รายงานผลให้ผู้บริหารกองทุนทราบทุกเดือน																				บท.	

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	ผู้รับ ผิดชอบ
๙	กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน	๑. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ๒. เพื่อสร้างทีมงานที่ดีและทุกคนในทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 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) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด ที่เป็นรูปธรรม 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 เพื่อสร้างทีมงานที่ดีและทุกคนในทุกๆระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

๔.๓ เพื่อปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึก ทศนคติ และมีระเบียบวินัยมากขึ้น

๔.๔ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๕. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

๖. ขั้นตอน

๖.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๖.๒ สสำรวจสภาพอุปกรณ์ 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	เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมและเครื่องมือที่เหมาะสมในการทำงาน	สภาพแวดล้อมและเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน	→												บท..		
๒. ตรวจสอบสภาพอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน					→										บท.		
๓. จัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการ								→							บท.		
๔. กำหนดวัน และประชาสัมพันธ์กิจกรรม										→							
๕. Big Cleaning Day												→					
๖. รายงานผลให้ผู้บริหารกองทุนทราบ													→				

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- กลยุทธ์ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- แผนดิจิทัลประเด็นหลักที่ : ๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน
๓. การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- เป้าประสงค์ที่ : ๑. กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนมีประสิทธิภาพ
๒. กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๓. บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล
- กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุน
๒. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน
๓. พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑๐	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในการบริหารจัดการ การประเมินเงินสมทบ ข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ข้อมูลเงินกู้ยืม ลูกหนี้เงินกู้ ระบบการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-payment) ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account) ระบบรายงาน	ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุนประกอบด้วย ๑. ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service, ๒. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕, ๓. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕, ๔. ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้	ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการใช้งาน ครบทุกกลุ่มเป้าหมาย	๑. เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขออนุมัติจัดสรรเงินเพื่อดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ ๓. จัดทำเอกสารและรายละเอียดขอบเขตการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนฯ ให้กองบริหารการคลัง เพื่อดำเนินการสรรหา/คัดเลือกผู้รับจ้างผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	๒ ปี ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๔	๑๔,๘๖๒,๔๐๐	กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		<p>ผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Report) เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ลดระยะเวลาในการทำงาน ง่ายต่อการค้นหาข้อมูล ลดการใช้กระดาษ</p> <p>๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. เพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และการบริการ</p> <p>๔. เพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถตรวจสอบสถานะ การเป็นลูกหนี้ของตนเองโดยผ่านระบบที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>๕. เพื่อมีข้อมูลที่สามารถรายงานผลการดำเนินงานเป็นปัจจุบัน ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙, ๕. ระบบการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Payment), ๖. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account), ๗. ระบบรายงานผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Report)</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีระบบสารสนเทศกองทุนเพื่อใช้งานตามภารกิจกองทุนได้ครบถ้วนทุกระบบ</p> <p>๒. ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุน</p> <p>๓. ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล</p>		<p>ตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๔. สรุปความต้องการของระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในระบบเบื้องต้น</p> <p>๕. การวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบ พร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) พร้อมเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย</p> <p>๖. ติดตั้งซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทดสอบระบบ</p> <p>๗. อบรมการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๘. หน่วยงานส่วนกลางและในภูมิภาคทดสอบใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๙. สำรวจความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑๐. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนฯ เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>			

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๓

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๑ แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๔.๒ แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ : กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๓ : พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบไปด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) มีระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทูลหมุนเวียน และ ๓) มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทูลหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ โดยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างให้สามารถพัฒนาทักษะ และยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น ซึ่งดำเนินการให้เงินกู้ยืมตั้งแต่ปี ๒๕๔๐ - ๒๕๔๕ และได้หยุดดำเนินการให้เงินกู้ยืมเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงาน

และสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการขอแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ตามโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และสรุปในทุกรายละเอียด เพื่อจัดทำขอบเขตงานโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแบ่งเป็น ๗ ระบบ ดังนี้

- (๑) ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service
- (๒) บริหารจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
- (๓) ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
- (๔) ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙
- (๕) ระบบการรับ – จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Payment)
- (๖) ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account)
- (๗) ระบบรายงานผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Report)

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

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในการบริหารจัดการ การประเมินเงินสมทบ ข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ข้อมูลเงินกู้ยืม ลูกหนี้เงินกู้ ระบบการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-payment) ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account) ระบบรายงานผลกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน (e-Report) เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ลดระยะเวลาในการทำงาน ย่นย่อการ ค้นหาค้นหาข้อมูล ลดการใช้กระดาษ

๖.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๓ เพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานและการบริการ

๖.๔ เพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถตรวจสอบสถานะ การเป็นลูกหนี้ของตนเอง โดยผ่านระบบที่ได้รับการพัฒนา

๖.๕ เพื่อมีข้อมูลที่สามารถรายงานผลการดำเนินงานเป็นปัจจุบัน ประกอบการตัดสินใจ ของผู้บริหารได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

๘. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุน ประกอบด้วย

๑. ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service

๒. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

๓. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

๔. ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙

๕. ระบบการรับ – จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Payment)

๖. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account)

๗. ระบบรายงานผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Report)

๙. กลุ่มเป้าหมาย

๙.๑ เจ้าหน้าที่ดูแลระบบมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานผ่านระบบได้เบื้องต้น

๙.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากส่วนกลางและภูมิภาคมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๑๐. วิธีการดำเนินการ

๑๐.๑ เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขออนุมัติจัดสรรเงินเพื่อดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ

๑๐.๓ จัดทำเอกสารและรายละเอียดขอบเขตการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนฯ ให้กองบริหารการคลัง เพื่อดำเนินการสรรหา/ คัดเลือกผู้รับจ้างผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๐.๔ สรุปความต้องการของระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในระบบเบื้องต้น

๑๐.๕ การวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบ พร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) พร้อมเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย

๑๐.๖ ติดตั้งซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทดสอบระบบ

๑๐.๗ อบรมการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐.๘ หน่วยงานส่วนกลางและในภูมิภาคทดสอบใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐.๙ สำรองความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐.๑๐ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุน ฯ เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

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

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณดำเนินการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเงินทั้งสิ้น จำนวน ๑๔,๘๖๒,๔๐๐ บาท (สิบสี่ล้านแปดแสนหกหมื่นสองพันสี่ร้อยบาทถ้วน) แบ่งเป็น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒,๙๗๒,๔๘๐ บาท (สองล้านเก้าแสนเจ็ดหมื่นสองพันสี่ร้อยแปดสิบบาทถ้วน) และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๑,๘๘๙,๙๒๐ บาท (สิบเอ็ดล้านแปดแสนแปดหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๑๓. ความสอดคล้องกับตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัด ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑๔.๑ มีระบบสารสนเทศกองทุนเพื่อใช้งานตามภารกิจกองทุนได้ครบถ้วนทุกระบบ
- ๑๔.๒ ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุน
- ๑๔.๓ ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล

๑๕. การประเมินผลโครงการ

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

๑๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔
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
๑๑	กิจกรรมชี้แจง แนวทาง และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ	เพื่อวัดประสิทธิภาพของ การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล โดยใช้ เวลามาช่วยในการกำกับ เพื่อให้บุคลากรทราบตั้งแต่ รอบการประเมิน	<u>ผลผลิต</u> ผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสามารถ นำมาปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการทำงานได้เพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> การดำเนินงานกองทุน มีการขับเคลื่อนอย่าง ต่อเนื่อง และปรับตัวเพื่อผล การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	ระดับความสำเร็จ ของการชี้แจง แนวทางและวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	ประกาศ หลักเกณฑ์และ วิธีการ 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 กระบวนการการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้หน่วยงาน ที่มีข้อสงสัย	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	๙,๑๒๐	ฝ่าย บริหาร ทั่วไป

กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

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 ในการปฏิบัติงานสามารถนำมาปรับปรุง
ประสิทธิภาพในการทำงานได้เพิ่มขึ้น

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	บุคลากรกองทุน มีประสิทธิภาพสูง ด้วยระบบการประเมินผล รายบุคคล	ระดับความสำเร็จ ของการชี้แจงแนวทาง และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	→														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
๑๒	กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้โครงสร้างการบริหารกองทุนสอดคล้องกับภารกิจปัจจุบันของกองทุน	ผลผลิต มีหน่วยงานโครงสร้างที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และ จากกรมบัญชีกลาง ผลลัพธ์ โครงสร้างของกองทุนสามารถทำให้กองทุนขับเคลื่อนภารกิจได้ตามวัตถุประสงค์	ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในไตรมาสแรก	๑. จัดประชุมคณะทำงาน ๒. เสนอขอความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารกองทุน ๓. ขอ ความ เห็น ชอบ จากกระทรวงการคลัง	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 เสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารกองทุน

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	ระดับ ๕	→													บท..	
๒. เสนอขอความเห็นชอบ จากคณะอนุกรรมการ บริหารกองทุน									→							บท.	
๓. ขอความเห็นชอบจาก กระทรวงการคลัง												→				บท.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน

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

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑๓	กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน	เพื่อให้หน่วยงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถปฏิบัติตามจริง เป็นมาตรฐานเดียวกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกรับบุคลากรกองทุน	สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในไตรมาสแรก	๑. จัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน ๒. เสนอกรมขอความเห็นชอบแนวทาง ๓. จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ	ธ.ค. ๖๓ - ม.ค. ๖๔	-	ฝ่ายบริหาร ทั่วไป

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 เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริง เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๖. ขั้นตอน

๖.๑ จัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน

๖.๒ เสนอกรมขอความเห็นชอบแนวทาง

๖.๓ จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ

๗. ผลผลิต

หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 เลือกสรรบุคลากรกองทุน

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 ในการจัดทำ แนวทางการ ดำเนินงานสรรหา และเลือกสรร บุคลากรกองทุน	ระดับ ๕			→												บพ..		
๒. เสนอกรมขอความ เห็นชอบแนวทาง					→													บพ.	
๓. จัดส่งแนวทางการ ดำเนินงานให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ					→														บพ.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑๔	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด	ผลผลิต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด ผลลัพธ์ การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปครบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และ สอดคล้อง กับนโยบายของรัฐบาล/กระทรวงการคลัง	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานในภูมิภาคที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	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 การดำเนินงานการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในหน่วยงาน ส่วนกลางและหน่วยงานในภูมิภาค มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๖. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

๗. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในภูมิภาค จำนวน ๗๘ แห่ง สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง 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 เป็นไปกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และสอดคล้อง กับนโยบายของรัฐบาล/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

กิจกรรมหลักของโครงการ	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 และรายงานการเงินได้ อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชี และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน หน่วยงานในภูมิภาค ที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้องตามระเบียบที่ เกี่ยวข้อง และดำเนินการ ได้ภายในเวลาที่กำหนด	๑๐				→										งบ.			
๒. จัดทำโครงการและ ขออนุมัติโครงการ			๒๐				→											งบ.		
๓. ดำเนินโครงการ โดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึก ปฏิบัติ			๕๐						→										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
๑๕	โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติได้รับรู้และเข้าใจแผนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๙๐	ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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) รัฐบาลมีทิศทางการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด 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

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 มีลูกหนี้ค้างเหลือยังไม่ปิดบัญชี จำนวน ๖,๐๐๐ ราย เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่นมาฟ้องคดีตามภูมิสำเนา ทราบว่ามีลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวน

ที่ร้าย และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ
ดังนี้

(๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี

(๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์
และบังคับคดีทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง

(๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์
อายุความครบ ๑๐ ปี

(๔) หน่วยงานเจ้าของลูกหนี้ที่ส่งลูกหนี้ของตนไปฟ้องคดีและหน่วยงาน
ที่รับลูกหนี้มาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ให้ตรวจสอบรายชื่อลูกหนี้ว่าตรงกันหรือไม่ กรณีรายชื่อลูกหนี้ไม่ตรงกัน
ให้ทั้งสองหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง เนื่องจากรายชื่อลูกหนี้ของหน่วยงานที่ส่งฟ้องคดีกับหน่วยงาน
ที่รับฟ้องคดีต้องตรงกัน

๕.๒.๔ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี
๒๕๖๔ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์
ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/
กระทรวงการคลัง ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวจะต้องดำเนินการในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยความร่วมมือ
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน
ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนา
เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเพื่อให้ผู้อำนวยการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมายและกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรู้ ความเข้าใจ
และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ
การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๖.๒ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัด
การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และการประเมินผล
การปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๗. เป้าหมาย

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค 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 ๑,๓๔๘,๗๐๐บาท (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. 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

โครงการเพิ่มทักษะนักรักษาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑๖	โครงการเพิ่มทักษะนักรักษาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรักษาสัมพันธ์ ๒. เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะนักรักษาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๘๐ คน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้ในการเป็นนักรักษาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรักษาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๕	บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรักษาสัมพันธ์ 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 ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกักยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 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 เพื่อให้การกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานครอบคลุมสถานประกอบกิจการที่ขาดความพร้อมอย่างแท้จริง

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการ และวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่าการประชาสัมพันธ์น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอกู้ยืมเงิน และการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับผู้ประกอบกิจการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ กลยุทธ์การขายและการตลาด เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จึงใจให้ผู้ประกอบกิจการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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
	- ห้องพักเดี่ยว (ชาย ๑ คน และ หญิง ๑ คน)	๑,๔๕๐ บาท	๓ คืน	๒ คน	๘,๗๐๐ บาท
	- ห้องพักคู่	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					๘๐๘,๘๐๐ 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
๑๗	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint	๑. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล ๒. เพื่อให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการสร้างอินโฟกราฟิกสำหรับการนำเสนอข้อมูล ๓. เพื่อสามารถนำการสร้างอินโฟกราฟิกไปประยุกต์ใช้ในการนำเสนอภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต บุคลากรของส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกมากขึ้น ผลลัพธ์ ๑. บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะและทัศนคติที่ดีในการนำเสนอข้อมูลทางอินโฟกราฟิก ๒. บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้อินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูลภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนเจ้าหน้าที่ของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรมมากกว่า ร้อย 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 ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล โดยมีนโยบายให้แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมถึงผลิตภาพของปัจจัยแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น ประกอบกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างล้ำสมัย ซึ่งส่งผลให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงานในปัจจุบันและอนาคตความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนทำงานองค์กรจะอยู่รอดและพัฒนาศักยภาพต้องสามารถปรับตัวและจัดการกับเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม จึงมีความจำเป็นที่เราทุกคนจะต้องศึกษาติดตามความเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา

อินโฟกราฟิกเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการนำเสนอข้อมูลหรือความรู้โดยภาพที่อ่านและเข้าใจง่าย งานกราฟิกประเภทนี้นิยมใช้สำหรับข้อมูลที่มีความซับซ้อน อย่างเช่น แผนที่ งานวิจัย ป้าย โดยอินโฟกราฟิกนิยมใช้ในสายงานด้านวิชาการ คอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์ สถิติศาสตร์ เพื่อให้แสดงถึงข้อมูลที่ซับซ้อนให้ง่ายขึ้น การนำอินโฟกราฟิกเข้ามาประยุกต์ในการการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเป็นอีกทางเื่ออีกหนึ่งในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการนำเสนอผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้บริหาร คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการบริหารกองทุน

คณะต่าง ๆ ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย สบายตา ด้วยอินโฟกราฟิกที่น่าสนใจ และชวนให้ประชาชนคนทั่วไป ได้ติดตามข่าวสารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อีกช่องทางหนึ่ง

ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มเป้าหมาย การจัดทำข้อมูลโดยใช้อินโฟกราฟิก จะทำให้กลุ่มเป้าหมายของกองทุนได้ทราบถึงการปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสามารถรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น สามารถฝึกฝน พัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจำเป็นต้องจัดทำ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

๖. วัตถุประสงค์

- ๖.๑ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล
- ๖.๒ เพื่อให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการสร้างอินโฟกราฟิกสำหรับการนำเสนอข้อมูล
- ๖.๓ เพื่อสามารถนำการสร้างอินโฟกราฟิกไปประยุกต์ใช้ในการนำเสนอภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. เป้าหมาย

การนำเสนอข้อมูลสามารถทำให้ผู้ใช้บริการกองทุนเข้าถึงภารกิจของกองทุน ได้อย่างครอบคลุม 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 จำนวนเจ้าหน้าที่ของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ปฏิบัติด้านภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๕๓ คน

๑๔.๒ ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมายตัวชี้วัด	หน้า หน้า ก	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 ด้านการกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เข้าร่วม โครงการไม่น้อยกว่า ๕๓ คน ๒. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผล การประเมินการเข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วม โครงการที่มีผล การประเมิน การเข้าอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 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
๑๘	โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจในกระบวนการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมาย และนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ได้ถูกต้องตามระเบียบเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	ผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการประเมินเงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ 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) 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

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นภาษีอากร รวมทั้งให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยปรับปรุงสิทธิและประโยชน์ให้มีความเหมาะสม และเพิ่มมากยิ่งขึ้น ในกรณีที่นายจ้างและสถานประกอบกิจการ ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับบุคคลที่จะรับเข้าทำงาน และลูกจ้างของตนเอง ประกอบกับเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบงานตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในแต่ละจังหวัด มีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยน ผู้รับผิดชอบมีผลให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ใหม่ยังขาดความรู้ความชำนาญ จากการติดตามผลการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่า การปฏิบัติงานในแต่ละจังหวัดยังมีความเข้าใจ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผิดพลาด ทำให้เกิดปัญหา ในการปฏิบัติงานดังประเด็นสำคัญ ดังนี้

๕.๑ กระบวนการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมาย สถานประกอบกิจการที่ดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน (สท.๒) ไม่ครบทุกปี สถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปีแล้วแต่ชำระไม่ครบถ้วน

๕.๒ การตรวจสอบแบบแสดงการการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี การคำนวณเงินสมทบประจำปี และเงินเพิ่มตามกฎหมาย

๕.๓ การชี้แจง ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้ใช้บริการในเรื่องต่างๆ 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	มือ ๑๘๐	คน	๒๕๒,๐๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๕๐ บาท	๔	มือ 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 ด้านการประเมินเงิน สมทบมีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 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
๑๙	โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ	บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐	บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มากกว่า ร้อยละ 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 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 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
	หรือออกทุน 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.	

๕.๕ 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. กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ												
๒. กิจกรรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี												
๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕												
๕. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม												
๖. กิจกรรม เรื่อง สำรองการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๗. กิจกรรม ชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ												
๘. กิจกรรม การติดตามการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุน												
๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๑๐. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕												
๑๑. โครงการเพิ่มทักษะนักรประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												
๑๒. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												

๕.๖ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ

- ประเด็นหลักที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
- เป้าประสงค์ที่ ๑ : การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
- กลยุทธ์ที่ ๑ : การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบ วิธีการบันทึกข้อมูลในระบบ และสามารถบันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบได้ถูกต้อง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ	๑. เพื่อให้ผู้ประกอบการใช้เป็นแนวปฏิบัติในการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศกระทรวงแรงงานที่ออกตามความในมาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ๒. เพื่ออำนวยความสะดวกรวดเร็วให้แก่ผู้ประกอบการและเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ	ผลผลิต คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ ผลลัพธ์ แนวปฏิบัติในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบวิธีการบันทึกข้อมูลในระบบ และสามารถบันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบได้ถูกต้อง	๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ ๒. ประชุมคณะทำงานเพื่อร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ ๓. ดำเนินการจัดทำรายละเอียดคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ ๔. ประชุมคณะทำงาน เพื่อตรวจสอบร่างคู่มือ และสรุปมติจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ ๕. เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ ๖. ขออนุมัติจัดจ้างพิมพ์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ ๗. จัดส่งให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ พร้อมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์	ม.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๕	๕๓,๒๗๐	กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์

**กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
สำหรับสถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

๑. ชื่อกิจกรรม จัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ความสอดคล้อง

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

๓.๒ แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
เพื่อนำไปการขับเคลื่อนการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ : การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของ

ทุนหมุนเวียน

๔. วัตถุประสงค์

๔.๑ เพื่อให้ผู้ประกอบการใช้เป็นแนวปฏิบัติในการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศกระทรวงแรงงานที่ออกตามความในมาตรา
๒๙ และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๔.๒ เพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็วให้แก่ผู้ประกอบการ และเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ

๕. เป้าหมาย

คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ

๖. ขั้นตอน

๖.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ

๖.๒ ประชุมคณะทำงาน เพื่อยกร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ

๖.๓ ดำเนินการจัดทำรายละเอียดคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ

๖.๔ ประชุมคณะทำงาน เพื่อตรวจสอบร่างคู่มือ และสรุปมติจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดง
การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ

๖.๕ นำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบคู่มือ
การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ

๖.๖ ขออนุมัติจัดจ้างพิมพ์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับสถานประกอบกิจการ

๖.๗ จัดส่งให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ พร้อมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์

๗. ผลผลิต

คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ

๘. ผลลัพธ์

ผู้ประกอบการสามารถยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๙. ระยะเวลา

ระหว่างเดือน มกราคม – กันยายน ๒๕๖๕

๑๐. งบประมาณ

จากงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวนเงิน ๕๓,๒๗๐ บาท (ห้าหมื่นสามพันสองร้อยเจ็ดสิบบาทถ้วน) เป็นค่าใช้จ่าย ดังนี้

๑๐.๑ ค่าอาหาร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มในการจัดประชุมคณะทำงาน ๑๗ คน ๒ ครั้ง (๑๗ คน x ๑๒๐ บาท x ๒ ครั้ง) (๑๗ คน x ๓๕ บาท x ๒ ครั้ง) เป็นเงิน ๕,๒๗๐ บาท

๑๐.๒ ค่าจัดจ้างพิมพ์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับสถานประกอบกิจการ จำนวน ๓๐๐ เล่ม (๓๐๐ เล่ม x ๑๖๐ บาท) เป็นเงิน ๔๘,๐๐๐ บาท

๑๑. หน่วยงานรับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๒. ตัวชี้วัด

ผู้ประกอบการมีแนวปฏิบัติในการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ

กิจกรรมหลักโครงการ	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. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับ	ผู้ประกอบกิจการมีแนวปฏิบัติในการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบ วิธีการบันทึกข้อมูลในระบบ และสามารถบันทึกข้อมูลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบได้ถูกต้อง	๑๐				→										สร.	สปร. สนพ.สปก.		
๒. ประชุมคณะทำงาน เพื่อยกร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ			๑๐					→										สร.	สปร. สนพ.	
๓. ดำเนินการจัดทำรายละเอียดคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ			๕๐						→										สร.	สปร. สนพ.สปก.
๔. ประชุมคณะทำงาน เพื่อตรวจสอบร่างคู่มือและสรุปมติจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ			๒๐								→								สร.	สปร. สนพ.สปก.
๕. นำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ			๑๐										→						สร.	สปร. สนพ.สปก.
๖. ขออนุมัติจัดจ้างพิมพ์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ															→				สร.	สปร.
๗. จัดส่งให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ พร้อมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์																→			สร.	สปร.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กิจกรรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
- เป้าประสงค์ที่ ๒ : การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
- กลยุทธ์ : พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๒	การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	<u>ผลผลิต</u> สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทต่าง ๆ <u>ผลลัพธ์</u> กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น	จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ ไร้อัพ เป็นต้น	๑. วางแผน ๒. ขออนุมัติจัดจ้าง ๓. ดำเนินการจ้าง ๔. เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	๒,๕๑๘,๐๐๐	กลุ่มงานบริหารกองทุน

กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อกิจกรรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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 ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ : พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

๔. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การประชาสัมพันธ์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารให้ผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น และเกิดการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

๕. วัตถุประสงค์

เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

๖. เป้าหมาย

ผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้อง

๗. ขั้นตอน

๗.๑ วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์

๗.๒ ขออนุมัติจัดจ้าง

๗.๓ ดำเนินการจ้าง

๗.๔ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่าง ๆ

๘. ผลผลิต

สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประเภทต่าง ๆ

๙. ผลลัพธ์

กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น

๑๐. ระยะเวลา

ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕

๑๑. งบประมาณ

จำนวน ๒,๕๑๘,๐๐๐ บาท

๑๒. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๓. ตัวชี้วัด

จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ ไลฟ์ เป็นต้น

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ
๑	จัดทำสปอตประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์ จำนวน ๕ ครั้ง	๕๐๐,๐๐๐
๒	จัดทำสปอตวิทยุพร้อมออกอากาศ จำนวน ๑๕ ครั้ง	๔๕๐,๐๐๐
๓	ผลิตและเผยแพร่สื่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์	๕๐๐,๐๐๐
๔	จัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๕,๐๐๐ เล่ม	๔๐๐,๐๐๐
๕	จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์การให้เงินกู้ยืมกองทุนฯ ๒๐,๐๐๐ แผ่น	๑๙๘,๐๐๐
๖	จัดทำโรอ็อฟ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๗๐,๐๐๐
รวม		๒,๕๑๘,๐๐๐

กิจกรรมการ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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. จัดทำสื่อดิจิทัลประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์	จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์	ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท	๑๕						→								บก.		
๒. จัดทำสื่อดิจิทัลพร้อมออกอากาศ			๑๕						→	→							บก.		
๓. ผลิตและเผยแพร่สื่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์			๑๕								→	→						บก.	
๔. จัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๕								→	→						บก.	
๕. จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์การให้เงินกู้ยืมกองทุนฯ			๒๐						→									บก.	
๖. จัดทำเว็บไซต์ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐											→					บก.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : กองทุนมีแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการที่สำคัญ และมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓	โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	ผลผลิต แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ผลลัพธ์ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการที่สำคัญ และมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน	๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ๒. จัดทำร่าง TOR ๓. จัดจ้างที่ปรึกษา ๔. นำเสนอแผนต่อคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๕. นำเสนอแผนต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	๒,๐๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานเลขานุการ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
และแผนปฏิบัติการประจำปี**

๑. ชื่อโครงการ โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี
๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕
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 ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๕. หลักการและเหตุผล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ประเด็นหลัก ด้านที่ ๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลและแผนปฏิบัติการประจำปี พิจารณาจากการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์ของทุนหมุนเวียน ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียน ได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีองค์ประกอบหลัก ที่ดีครบถ้วน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประเด็นหลัก ด้านที่ ๑ การจัดให้มีหรือทบทวน แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ พิจารณาจาก คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์ประกอบที่ ๒ การจัดทำ และดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยพิจารณา จากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้อง กับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนรับทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๕

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ให้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๖.๒ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๖.๓ เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๗. เป้าหมาย

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

๘. ขั้นตอน

๘.๑ จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการตามขอบเขตของงาน โดยศึกษา วิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการ นโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน การส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล รายละเอียดภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๘.๒ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง คู่มือปฏิบัติงาน รายงานการปฏิบัติงาน รายงานการวิจัย ระเบียบข้อบังคับ และรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน ทั้งของหน่วยงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘.๓ ดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการเงินกองทุนและผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารกองทุนในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๘.๓.๑ สัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๐ คน

๘.๓.๒ ระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้ง กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๒ คน ต่อครั้ง

๘.๔ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็งทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT) ที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘.๕ จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๘.๖ จัดประชุมประชาพิจารณ์ร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี กับกลุ่มเป้าหมายผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านบริหารการเงินกองทุนและผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารกองทุนในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘.๗ นำเสนอร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘.๘ จัดทำเอกสารรายงานเบื้องต้น รายงานความคืบหน้าและรายงานฉบับสมบูรณ์ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อม Soft File ที่ไม่มีการป้องกันบรรจุในแผ่นซีดีรอม

๙. คุณสมบัติของที่ปรึกษา

๙.๑ เป็นนิติบุคคลไทยที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยและจดทะเบียนที่ศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษาไทย กระทรวงการคลัง

๙.๒ มีผลงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนปฏิบัติการดิจิทัล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน การติดตามประเมินผลหรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการหรือเอกชน

๙.๓ บุคลากรของหน่วยงานที่ปรึกษาต้องมีคุณวุฒิ มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการ มีประสบการณ์และผลงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๙.๓.๑ หัวหน้าโครงการ จำนวน ๑ คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี

๙.๓.๒ นักวิจัย จำนวน ๓ คน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนปฏิบัติการดิจิทัล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การติดตามประเมินผลหรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการหรือเอกชนไม่น้อยกว่า ๕ ปี ขึ้นไป

๙.๓.๓ ผู้ช่วยนักวิจัย จำนวน ๓ คน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

๙. ผลผลิต

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

๑๐. ผลลัพธ์

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ระยะเวลา

๑๒๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

๑๒. งบประมาณ

ใช้งบประมาณในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สองล้านบาทถ้วน) รายละเอียดตามประมาณการค่าใช้จ่ายดังแนบ

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวน	ระยะ เวลา	ราคา/ หน่วย (บาท)	จำนวนเงิน (บาท)
๑	ค่าใช้จ่ายบุคลากร				๑,๑๙๒,๐๐๐
	๑.๑ หัวหน้าโครงการ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน ๑๕ ปี ขึ้นไป	๑ คน	๕ เดือน	๕๗,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐
	๑.๒ นักวิจัย วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน ๕ ปี ขึ้นไป	๓ คน	๕ เดือน	๓๓,๘๐๐	๕๐๗,๐๐๐
	๑.๓ ผู้ช่วยนักวิจัย วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	๔ คน	๕ เดือน	๒๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐
๒	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน				๔๐๘,๙๐๐
	๒.๑ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๐ คน	๒๐ ครั้ง		๑,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
	๒.๒ ค่าใช้จ่ายในการจัดระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้ง ครั้งละ ๑ วัน ๒.๒.๑ ค่าอาหารกลางวัน ๑ มื้อ และอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒ มื้อ สำหรับผู้เข้าร่วมประชุม ๓๐ คน ที่ปรึกษา ๘ คน	๓๘ คน	๕ วัน	๘๐๐	๑๕๒,๐๐๐
	๒.๒.๒ ค่าเช่ารถตู้พร้อมคนขับและน้ำมันเชื้อเพลิง ครั้งละ ๒ วัน	๕ ครั้ง		๑๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
	๒.๒.๓ ค่าที่พักเหมาจ่าย (ที่ปรึกษา ๘ คน)	๘ คน	๖ คืน	๘๐๐	๓๘,๔๐๐
	๒.๓ ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (อาหารกลางวัน ๑ มื้อ อาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒ มื้อ สำหรับคณะทำงาน และเจ้าหน้าที่กองส่งเสริม ๔๒ คน ที่ปรึกษา ๘ คน)	๕๐ คน	๓ ครั้ง	๑๙๐	๒๘,๕๐๐
๒.๔ ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมปรึกษาหารือร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (อาหารกลางวัน ๑ มื้อ อาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒ มื้อ)	๑๕๐ คน	๑ วัน	๘๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๓	ค่ารายงานและเอกสาร				๑๙๙,๑๐๐
	๓.๑ เอกสารรายงานเบื้องต้น	๑๐ เล่ม		๑๕๐	๑,๕๐๐
	๓.๒ เอกสารความคืบหน้า	๑๐ เล่ม		๑๕๐	๑,๕๐๐
	๓.๓ เอกสารรายงานฉบับสมบูรณ์พร้อมสำเนาอิเล็กทรอนิกส์	๑๐ ชุด		๒๑๐	๒,๑๐๐
	๓.๔ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมสำเนาอิเล็กทรอนิกส์	๓๐๐ ชุด		๔๒๐	๑๒๖,๐๐๐
	๓.๕ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมสำเนาอิเล็กทรอนิกส์	๑๐๐ ชุด		๓๔๐	๓๔,๐๐๐
๓.๖ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมสำเนาอิเล็กทรอนิกส์	๑๐๐ ชุด		๓๔๐	๓๔,๐๐๐	
๔	ค่าบริหารโครงการละบริกรทางวิชาการ			ร้อยละ ๑๐	๒๐๐,๐๐๐

๑๓. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัดโครงการ

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

โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

กิจกรรมหลักโครงการ	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. แต่งตั้งคณะทำงานฯ	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๑๐	—————→													ลค.	สพ.		
๒. ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี			๑๐			—————→												ลค.		
๓. จัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษา			๑๐				—————→											ลค.	สพ.	
๔. นำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อร่างขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษา			๓๐						————→										ลค.	สพ.
๕. ดำเนินการสรรหาที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง			๑๐							————→									ลค.	สพ.
๖. จ้างที่ปรึกษาและทำสัญญาจ้างการส่งมอบงาน			๑๐	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ							————→							ลค.	
๗. ส่งมอบงานตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา			๑๐	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ								————→							
๘. นำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี			๒๐	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ											————→		ลค.		

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
 เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
 กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
 ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๔	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหาร ความเสี่ยงและระบบ การควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๒. เพื่อจัดทำแผน บริหารความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	ผลผลิต แผนบริหาร ความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ผลลัพธ์ แผนบริหาร ความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี บัญชี ๒๕๖๕ นำไปใช้ในการจัดการ ความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี บัญชี ๒๕๖๕	แผนบริหาร ความเสี่ยง กอง ทุน พั ฒ น า ฝื มื อ แรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๖.๑ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนบริหาร ความเสี่ยงประจำปี ๖.๒ ขอความเห็นชอบ แผนบริหาร ความ เสี่ยงประจำปีจาก คณะกรรมการบริหาร กองทุน ๖.๓ สื่อสารเผยแพร่ให้ ผู้บริหารและหน่วยงาน ภายในทราบ	ธ.ค. ๖๔ - ม.ค. ๖๕	๗๘,๔๔๐	กลุ่มงาน เลขานุการ คณะกรรมการ ส่งเสริม การพัฒนา ฝีมือแรงงาน

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี 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 ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๕. หลักการและเหตุผล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กำหนดให้หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อม การควบคุมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร การตอบสนองความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุมภายใน สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผลและการประเมินผล

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๖. วัตถุประสงค์

- ๖.๑ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจสามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๖.๒ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๗. เป้าหมาย

แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๘. ขั้นตอน

- ๘.๑ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ดังนี้
- ๘.๑.๑ การบรรยายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ
 - ๘.๑.๒ แบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นและดำเนินการวิเคราะห์จัดทำข้อมูลตามกระบวนการ

บริหารความเสี่ยง

๘.๑.๓ ประเมินผลโครงการ

- ๘.๒ ขอความเห็นชอบแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน
- ๘.๓ สื่อสารเผยแพร่ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทราบ

๙. ผลผลิต

แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๑๐. ผลลัพธ์

แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ที่นำไปใช้ในการจัดการความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๑๑. ระยะเวลา

เดือนธันวาคม ๒๕๖๔ - มกราคม ๒๕๖๕

๑๒. งบประมาณ

ดำเนินการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวนเงิน ๗๘,๔๔๐ บาท (เจ็ดหมื่นแปดพันสี่ร้อยสี่สิบบาทถ้วน) ประกอบด้วย

๑๒.๑ ค่าตอบแทนวิทยากร

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

๑๒.๒ ค่าอาหาร

- ค่าอาหารกลางวัน (๕๖ คน x ๒๐๐ บาท x ๒ วัน) ๒๒,๔๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๕๖ คน x ๓๕ บาท x ๔ มื้อ) ๗,๘๔๐ บาท

๑๒.๓ ค่าวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรม

๕,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการ

๑๓. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัด เป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำ หนัก	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. แต่งตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายใน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ประจำหน่วยงาน	แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ที่นำไปใช้ในการจัดการความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๑๐	→												ลค.	สพ.	
๒. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้อง			๒๐			→											ลค.	สพ.
๓. กำหนดแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕			๑๐				→										ลค.	สพ.
๔. เสนอขอความเห็นชอบคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยง กองทุนประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน			๑๐					→									ลค.	
๕. เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่มงานและฝ่ายงาน			๑๐						→								ลค.	
๖. ดำเนินการติดตามผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากระดับกลุ่มงาน/ฝ่าย ระดับหน่วยงานสู่ผู้บริหารตามลำดับชั้น ประจำทุกเดือน			๑๐								→	→	→	→	→	→	ลค.	สพ.
๗. สรุปประเมินผลการบริหารความเสี่ยงกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ระดับหน่วยงาน			๑๐												→	→	ลค.	สพ.
๘. สรุปประเมินผลการควบคุมภายในด้วยตนเอง			๑๐												→	→	บท.	สพ.
๙. การส่งรายงานการประเมินตนเองตามระเบียบ คตง.			๑๐												→	→	บท.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

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

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๕	กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม	๑. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ๒. เพื่อสร้างทีมงานที่ดีและทุกคนในทุกกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ๓. เพื่อปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกที่ศรัทธา และมีระเบียบวินัยมากขึ้น	<u>ผลผลิต</u> สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ ๓	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. กำหนดวันและประชาสัมพันธ์กิจกรรม 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 ที่เหมาะสม ในการทำงาน	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	→													บท..	
๒. กำหนดวัน และ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม					→												
๓. Big Cleaning Day								→									
๖๔ รายงานผลให้ผู้บริหาร กองทุนทราบ												→					

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กิจกรรม เรื่อง **สำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- กลยุทธ์ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- แผนดิจิทัลประเด็นหลักที่ : ๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน
- เป้าประสงค์ที่ : ๑. กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนมีประสิทธิภาพ
๒. กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ผลการสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๖	สำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อสำรวจผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป	ผลการสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จัดทำแบบสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. แจกเวียนหนังสือสำรวจผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนฯ ๓. รวบรวมผลการสำรวจรายงานให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	-	กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม เรื่อง **สำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

๑. ชื่อกิจกรรม **สำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

๒. หน่วยงาน **กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน**

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การดำเนินงานกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน

๓.๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์ : กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ : กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงาน
กองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
และการบริหารกองทุน

๔. หลักการและเหตุผล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล
กำหนดให้การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากการจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศ
ที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน
และระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียนและตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล
รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ ซึ่งในปีบัญชี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ได้จ้างพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ตามโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และผู้รับจ้างได้ส่งมอบงาน
ในปีบัญชี ๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำกิจกรรมสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบ
ในการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

๕. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. เป้าหมาย

ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. ขั้นตอน

๗.๑ จัดทำแบบสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗.๒ แจกเวียนหนังสือสำรวจผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนฯ

๗.๓ รวบรวมผลการสำรวจรายงานให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

๘. ผลผลิต

ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลลัพธ์

ข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

๑๐. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕

๑๑. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๒. ตัวชี้วัด

ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม เรื่อง **สำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด เป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำ หนัก	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. จัดทำแบบการสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลสำรวจ การใช้งาน ระบบ สารสนเทศ กองทุน พัฒนาฝีมือ แรงงาน	กองทุนมีผล สำรวจการใช้ งานระบบ สารสนเทศ	๒๐	—————→										
๒. แจกเวียนหนังสือสำรวจผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุน	๖๐			—————→										ลค.	สพ.			
๓. รวบรวมผลการสำรวจรายงานให้ผู้บริหารกองทุนทราบ	๒๐								—————→									

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
๓	กิจกรรมชี้แจง แนวทาง และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ	เพื่อวัดประสิทธิภาพ ของการจัดทำประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผล โดยใช้เวลา มาช่วยในการกำกับเพื่อให้ บุคลากรทราบตั้งแต่รอบการ ประเมิน	<u>ผลผลิต</u> ผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร ปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสามารถ นำมาปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการทำงานได้เพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> การดำเนินงานกองทุน มีการขับเคลื่อนอย่าง ต่อเนื่อง และปรับตัวเพื่อ ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	ระดับความสำเร็จของ การชี้แจงแนวทางและ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	ประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการได้ ภายในเดือน ตุลาคม	๑. ทบทวนปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการ ในปีที่ผ่านมา ๒. ประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาทบทวน หลักเกณฑ์ ฯ ๓. จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ ฯ เสนอกรม เห็นชอบ ๔. ประกาศหลักเกณฑ์ ฯ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ ๕. ให้คำปรึกษา แนะนำ กระบวนการการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้หน่วยงานที่มี ข้อสงสัย	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	๙,๑๒๐	ฝ่าย บริหาร ทั่วไป

กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

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. ทบทวนปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการในปีที่ ผ่านมา	บุคลากรกองทุนมี ประสิทธิภาพสูงด้วย ระบบการประเมินผล รายบุคคล	ระดับความสำเร็จของ การชี้แจงแนวทางและ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	→														บพ..	
๒. ประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาทบทวน หลักเกณฑ์ ฯ			→														บพ.	
๓. จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ ฯ เสนอกรม เห็นชอบ			→														บพ.	
๔. ประกาศหลักเกณฑ์ฯ ให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ			→														บพ.	
๕. ให้คำปรึกษา แนะนำ กระบวนการการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้ หน่วยงานที่มีข้อสงสัย																		บพ.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กิจกรรมการติดตามการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุน

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

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๘	กิจกรรมการติดตามการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุน	เพื่อให้หน่วยงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริง เป็นมาตรฐานเดียวกัน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกรับที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกรับบุคลากรของกองทุน	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 เลือกรับบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริง เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๖. ขั้นตอน

๖.๑ จัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน

๖.๒ เสนอกรมขอความเห็นชอบแนวทาง

๖.๓ จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ

๗. ผลผลิต

หน่วยงานมีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถใช้ปฏิบัติงานจริง เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๘. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้บุคลากรจากการสรรหา และเลือกสรรที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

๙. ระยะเวลา

เดือนมกราคม - กันยายน ๒๕๖๕

๑๐. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

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 พิจารณาแนวทางการ ดำเนินการติดตาม	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแนว ทางการดำเนินงาน สรรหา และ เลือกสรรบุคลากร กองทุน	ระดับ ๕				→											บท..			
๒. จัดทำแผนและแนว ทางการการติดตาม						→												บท.		
๓. ดำเนินการติดตาม						→													บท.	
๔. ประเมินผล - รายงาน ผลการติดตาม						→													บท.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๙	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด	ผลผลิต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด ผลลัพธ์ การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปครบหลักเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงาน ทุนหมุนเวียน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล/กระทรวงการคลัง	ร้อยละ ของจำนวนหน่วยงานในภูมิภาคที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด เท่ากับ ร้อยละ ๘๐	๑. ติดต่อประสานงาน สถานที่ดำเนินการ จัดอบรมและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการ โดยวิธีการบรรยาย พร้อมฝึกปฏิบัติ 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 การดำเนินงานการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในหน่วยงาน ส่วนกลางและหน่วยงานในภูมิภาค มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๖. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการได้ภายในเวลาที่กำหนด

๗. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในภูมิภาค จำนวน ๗๘ แห่ง สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง 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 เป็นไปกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และสอดคล้อง กับนโยบายของรัฐบาล/กระทรวงการคลัง

๑๑. ระยะเวลา

เดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕

๑๒. งบประมาณ

ดำเนินการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวนเงิน ๑,๐๓๗,๑๐๐ 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	น้ำ หนัก	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. ติดต่อประสานงาน สถานที่ดำเนินการจัดอบรม และวิทยากร	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน และรายงานการเงินได้ อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชี และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน หน่วยงานในภูมิภาค ที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ถูกต้องตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการ ได้ภายในเวลาที่กำหนด	๑๐				→										งบ.			
๒. จัดทำโครงการและขอ อนุมัติโครงการ			๒๐				→											งบ.		
๓. ดำเนินโครงการโดย วิธีการบรรยายพร้อมฝึก ปฏิบัติ			๔๐						→										งบ.	สพ./ตส./ สพร./ สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐						→										งบ.	สพ./ตส./ สพร./ สนพ.
๕. สรุปผลการดำเนิน โครงการ			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
๑๐	โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติได้รับรู้และเข้าใจแผนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลลัพธ์ 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 ๑,๓๔๘,๗๐๐บาท (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. 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 กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี งบประมาณ 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

โครงการเพิ่มทักษะนักรักษาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑๑	โครงการเพิ่มทักษะนักรักษาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรักษาสัมพันธ์ ๒. เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะนักรักษาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๘๐ คน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้ในการเป็นนักรักษาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรักษาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๕	บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรักษาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าร้อยละ ๘๕	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓ ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	มี.ค. ๖๕ - ก.ค. ๖๕	๘๐๘,๘๐๐ (จำนวน ๒ 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 ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกึ่งยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

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

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการ และวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่าการประชาสัมพันธ์น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอกู้ยืมเงิน และการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับผู้ประกอบกิจการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ กลยุทธ์การขายและการตลาด เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ชูใจให้ผู้ประกอบกิจการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 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
	- ห้องพักเดี่ยว (ชาย ๑ คน และ หญิง ๑ คน)	๑,๔๕๐ บาท	๓ คืน	๒ คน	๘,๗๐๐ บาท
	- ห้องพักคู่	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					๘๐๘,๘๐๐ 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
๑๒	โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ	ผลผลิต บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ	บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐	บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าร้อยละ 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) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด ที่เป็นรูปธรรม 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 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การติดตามหนี้ ส่งฟ้องคดีสืบทรัพย์บังคับคดี ลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้ยืมเงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ การให้เงินกู้ยืมเงินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรม เนื่องจากต้องดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการติดตามประเมินผล การดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว ซึ่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ในการขับเคลื่อนภารกิจงานกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ กระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 และด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน 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 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง 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 - มีนาคม ๒๕๖๕

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 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) หรืออุดหนุน และการรายงานผล พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง (จำนวน ๗ กลุ่ม วิทยากรกลุ่มละ ๑ คน)	๖๐๐ บาท	๔ ชั่วโมง	๗ คน	๑๖,๘๐๐ บาท
	วันที่ ๒ วิทยากรภาคเอกชน				๖๖,๑๐๐ บาท
	- วิทยากรกิจกรรมกลุ่ม (เช้า) (จำนวน ๖ กลุ่ม วิทยากรกลุ่มละ ๑ คน)	๑,๒๐๐ บาท	๓ ชั่วโมง	๖ คน	๒๑,๖๐๐ บาท
	- วิทยากรกิจกรรมกลุ่ม (บ่าย) (จำนวน ๖ กลุ่ม วิทยากรกลุ่มละ ๑ คน)	๑,๒๐๐ บาท	๕ ชั่วโมง	๖ คน	๓๖,๐๐๐ บาท
	- วิทยากรกิจกรรมกลุ่ม (ค่ำ) (จำนวน ๖ กลุ่ม วิทยากรกลุ่มละ ๑ คน)	๑,๒๐๐ บาท	๑ ชั่วโมง	๖ คน	๗,๒๐๐ บาท
	- นำเสนอและสรุปผลงานกิจกรรมกลุ่ม (ค่ำ)	๑,๒๐๐ บาท	๑ ชั่วโมง	๑ คน	๑,๒๐๐ บาท
	วันที่ ๓ วิทยากรภาครัฐ				๒,๑๐๐ บาท
	- บรรยาย (เช้า)	๖๐๐ บาท	๓.๕ ชั่วโมง	๑ คน	๒,๑๐๐ บาท
๒	ค่าที่พัก				๓๐๕,๓๐๐ บาท
	- ห้องพักเดี่ยว ประธานเปิดการสัมมนา	๑,๔๕๐ บาท	๑ คืน	๑ คน	๑,๔๕๐ บาท
	- ห้องพักรู้ 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
	- ห้องพักรู้ 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	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.	